

# AGIDAE

RIVISTA BIMESTRALE  
DI FORMAZIONE  
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE  
GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI  
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI NON PROFIT

ISSN 2784-8485

TESTO UFFICIALE:

- **CCNL SCUOLA**
- **CCNL SOCIO SANITARIO  
ASSISTENZIALE EDUCATIVO**

ANNO XIII  
MAGGIO / GIUGNO  
2022

3

**AGIDAE**  
**Rivista bimestrale  
di formazione  
e aggiornamento**

- **Normativo**
- **Contrattuale**
- **Gestionale**

Per l'Associazione  
Gestori Istituti  
Dipendenti dall'Autorità  
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

**Direttore responsabile**

P. Francesco Ciccimarra

**Direzione**

P. Francesco Ciccimarra

**Redazione**

Emanuela Brambilla  
Giorgio Capoccia  
Isabella Ayme  
Nicola Galotta  
Francesco Macrì  
Armando Montemarano  
Emanuele Montemarano  
Paolo Saraceno  
Maria Annunciata Vai  
Nicola Mercurio

*Registrazione Tribunale di Roma  
n. 328 del 5-08-2010. Poste  
Italiane S.p.A.  
Spedizione in  
Abbonamento Postale  
70 % - C/RM/DCB*

*Grafica e stampa  
SER Graph Srl  
Via Guido Reni, 54 - Roma  
tel. 06 36 00 42 41  
info@sergraph.it  
www.sergraph.net*

# AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI  
DALL' AUTORITÀ ECCLESIASTICA

## **PRESIDENZA NAZIONALE**

**P. Francesco Ciccimarra**

Presidente

**Fr. Antonio Masi**

Vice Presidente

**Sr. Emanuela Brambilla**

Vice Presidente

**Sr. Patrizia Reppucci**

Segretaria

**Sr. Maria Annunciata Vai**

Tesoriere

anno XIII - N. 3  
Maggio | Giugno 2022

00198 Roma - Via V. Bellini 10  
Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111  
agidae@agidae.it - www.agidae.it

## Presentazione

---

**AGIDAE** - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica - fondata nel 1960, è un'associazione di Istituti che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (Scuole, Università Pontificie, Facoltà Ecclesiastiche, ISSR, Pensionati per studenti, Case di riposo e di assistenza, Case per ferie, Case per esercizi spirituali, Diocesi, Parrocchie, Seminari) e che, per il loro funzionamento, si avvalgono della collaborazione di personale dipendente. All'**AGIDAE** aderiscono anche Istituzioni ed enti laici che scelgono di adottare il CCNL.

L'**AGIDAE** stipula:

- ⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:
  - FLC CGIL,
  - Cisl SCUOLA,
  - UIL SCUOLA,
  - SNALS CONF.SA.L.,
  - SINASCA;
- ⇒ il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo con le OO.SS.:
  - F.P. CGIL,
  - FISASCAT Cisl,
  - UILTuCS;
- ⇒ il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche con le OO.SS.:
  - FLC CGIL,
  - Cisl Università,
  - Cisl Scuola,
  - UIL RUA,
  - SNALS CONF.S.A.L.,
  - SINASCA.

L'**AGIDAE** assiste gli associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative e gestionali.

## Iscrizioni

---

Per iscriversi all'**AGIDAE** basta compilare ed inviare il modulo pubblicato nel sito [www.agidae.it](http://www.agidae.it) con l'indicazione dell'attività svolta (scolastica, universitaria o socio-assistenziale).

In caso di cooperative, società, associazioni, allegare copia dello statuto.

L'**AGIDAE** comunica l'accettazione formale e indica le modalità per effettuare il pagamento della quota associativa fissata per ciascun anno solare.

## Quote associative 2022

---

Istituti	€ 400,00
Economi/ Superiori	€ 220,00
Consulenti	€ 600,00

IBAN: IT67C 03015 03200 00000 3396051, intestato ad AGIDAE.

Indicare nella causale il codice associato.

## Variazioni e disdette

---

Qualsiasi variazione di gestione, indirizzo o recapiti va comunicata per iscritto all'**AGIDAE**, come pure la cessazione di attività o la disdetta di iscrizione.

## EDITORIALE



- 4** Editoriale  
*P. Francesco Ciccimarra*

## C.C.N.L.



- 5** **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
SCUOLA** Testo ufficiale 01/01/2021-31/12/2023
- 113** **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
per ISTITUTI SOCIO-SANITARI, ASSISTENZIALI, EDUCATIVI**  
testo ufficiale 01/01/2020 – 31/12/2022

P. Francesco Ciccimarra



*Per la prima volta pubblichiamo congiuntamente sulla Rivista AGIDAE il testo ufficiale dei due Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti fino ad oggi dall'Agidae per il settore scuola e per il settore socio sanitario assistenziale educativo. Seguirà, a volumi separati, la pubblicazione dei CCNL con le Fonti normative di riferimento.*

*I lettori avranno la possibilità di riscontrare direttamente le soluzioni, talvolta diverse, che datori di lavoro e Organizzazioni Sindacali hanno faticosamente individuato per la gestione complessa delle problematiche di lavoro. Il rinnovo dei CCNL non si limita infatti alla ricerca dell'equilibrio economico degli interessi delle parti contrapposte, ma cerca di escogitare soluzioni che anche indirettamente possano ripercuotersi favorevolmente nella vita dei lavoratori subordinati e dei rispettivi enti gestori. In questa ottica vanno lette alcune norme legate, ad esempio, alla organizzazione del lavoro, alla banca delle ore, alla tutela della maternità, alla tutela della salute, alla gestione delle funzioni di specifiche professionalità, quali ad es. i docenti.*

*La finalità più evidente forse, della contrattazione collettiva va colta nell'esigenza di assicurare alle varie categorie lavorative un trattamento equo e giusto normativamente protetto mentre agli enti gestori viene offerta l'opportunità di preventivare razionalmente gran parte dei costi di gestione. Il resto è affidato agli eventi, alle capacità professionali, alla storia, alla Provvidenza.*

AGIDAE

**Contratto  
Collettivo  
Nazionale  
Lavoro  
SCUOLA**

FLC CGIL

CISL SCUOLA

FEDERAZIONE  
UIL SCUOLA RUA

SNALS CONF.S.A.L

SINASCA

**TESTO UFFICIALE**

**01/01/2021 - 31/12/2023**



# INDICE/SOMMARIO

Verbale di accordo.....	Pag.	11
<b>PARTE PRIMA - LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI.....</b>	<b>Pag.</b>	<b>12</b>
PREMESSA.....	“	12
<b>A) RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>Pag.</b>	<b>13</b>
Art. 1 - Ente Bilaterale Nazionale.....	“	13
Art. 2 - Osservatorio Nazionale.....	“	14
• 2.1 Ambiente, igiene e sicurezza.....	“	14
• 2.2 Formazione.....	“	15
• 2.3 Formazione e qualificazione professionale.....	“	15
• 2.4 Sezione Mercato del lavoro.....	“	15
• 2.5 Norma transitoria.....	“	15
Art. 3 - Commissione Paritetica Nazionale e Regionale.....	“	15
• A. Nazionale.....	“	15
• B. Regionale.....	“	16
Art. 4 - Composizione delle controversie.....	“	17
Art. 5 - Igiene e sicurezza del lavoro.....	“	17
<b>B) DIRITTI SINDACALI.....</b>	<b>Pag.</b>	<b>18</b>
Art. 6 - Informazione.....	“	18
Art. 7 - Rappresentanza sindacale.....	“	18
Art. 8 - Assemblea.....	“	18
Art. 9 - Permessi ai Dirigenti Sindacali.....	“	19
Art. 10 - Affissioni.....	“	19
Art. 11 - Ritenute sindacali.....	“	19
Art. 12 - Pari opportunità.....	“	19
<b>C) LIVELLI DI CONTRATTAZIONE.....</b>	<b>Pag.</b>	<b>20</b>
Art. 13 - Il secondo livello di contrattazione.....	“	20
Art. 14 - Tutele del personale.....	“	21
<b>PARTE SECONDA - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	<b>Pag.</b>	<b>21</b>



I – SFERA DI APPLICAZIONE.....	Pag.	21
Art. 15 - Sfera di applicazione del Contratto.....	“	21
Art. 16 - Decorrenza e durata.....	“	22
Art. 17 - Inscindibilità.....	“	22
Art. 18 - Ambito del rapporto.....	“	22
II - COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO.....	Pag.	23
Art. 19 - Assunzione.....	“	23
Art. 20 - Tirocinio.....	“	24
Art. 21 - Insegnanti statali.....	“	24
Art. 22 - Periodo di prova.....	“	25
III – TIPOLOGIA DEI RAPPORTI DI LAVORO.....	Pag.	26
Art. 23 - Durata del rapporto di lavoro.....	“	26
• 23.1 - Contratto a tempo determinato - Apposizione del termine e contingente - Proroghe.....	“	26
• 23.2 - Divieti.....	“	29
• 23.3 - Scadenza del termine.....	“	30
• 23.4 - Successione dei contratti.....	“	30
• 23.5 - Esclusioni.....	“	30
• 23.6 - Principio di non discriminazione.....	“	31
• 23.7 - Diritto di precedenza e informazione.....	“	31
Art. 24 - Part-time.....	“	32
Art. 25 - Apprendistato professionalizzante.....	“	34
Art. 26 - Somministrazione di lavoro.....	“	34
Art. 27 - Contratto di lavoro intermittente.....	“	35
Art. 28 - Collaborazioni Coordinate e Continuative.....	“	37
IV – TRATTAMENTO ECONOMICO.....	Pag.	38
Art. 29 - Retribuzione mensile globale.....	“	38
Art. 30 - Retribuzione tabellare.....	“	38
Art. 31 - Indennità di contingenza.....	“	39
Art. 32 - Salario di anzianità.....	“	40
Art. 33 - Tredicesima mensilità.....	“	40
Art. 34 - Assistenza Sanitaria Integrativa.....	“	40
Art. 35 - Incentivo economico di produttività.....	“	40
Art. 36 - Servizio fuori sede.....	“	42
Art. 37 - Indennità di funzione.....	“	43
Art. 38 - Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile.....	“	43
Art. 39 - Prospetto-paga.....	“	43
Art. 40 - Trattamento previdenziale.....	“	44

V - MANSIONI E QUALIFICHE.....	Pag.	44
Art. 41 - Classificazione e inquadramento del personale.....	“	44
• Area prima: servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari (ATA).....	“	44
• Area seconda: servizi d’istruzione, formativi ed educativi.....	“	46
• Area terza: servizi direttivi.....	“	47
Art. 42 - Trasferimento di Istituzioni scolastiche e ramo di azienda.....	“	48
Art. 43 - Mutamenti di qualifica.....	“	48
Art. 44 - Mansioni promiscue.....	“	49
Art. 45 - Composizione delle sezioni.....	“	49
Art. 46 - Attività integrative e parascolastiche.....	“	49
Art. 47 - Commissione esami.....	“	50
Art. 48 - Supplenza personale docente.....	“	50
VI - ORARIO DI LAVORO.....	Pag.	51
Art. 49 - Orario di lavoro.....	“	51
Art. 50 - Autonomia didattica.....	“	55
Art. 51 - Completamento orario.....	“	56
Art. 52 - Lavoro notturno, festivo e straordinario.....	“	56
Art. 53 - Banca delle ore – Personale non docente.....	“	57
Art. 54 - Riposo settimanale.....	“	58
Art. 55 - Vitto e alloggio.....	“	58
Art. 56 - Ferie.....	“	58
Art. 57 - Le ferie solidali.....	“	59
Art. 58 - Permessi retribuiti.....	“	60
Art. 59 - Permessi brevi e recupero ritardo.....	“	60
Art. 60 - Permessi non retribuiti.....	“	60
Art. 61 - Permessi elettorali.....	“	61
VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	Pag.	61
Art. 62 - Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro.....	“	61
Art. 63 - Infortunio sul lavoro.....	“	62
Art. 64 - Lavoratori affetti da patologie oncologiche.....	“	63
Art. 65 - Permessi per lavoratori invalidi.....	“	63
Art. 66 - Congedo matrimoniale.....	“	63
Art. 67 - Tutela della maternità e della paternità.....	“	63
Art. 68 - Servizio militare.....	“	66
Art. 69 - Congedi per eventi e cause particolari.....	“	66
Art. 70 - Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive.....	“	68
Art. 71 - Aspettativa non retribuita.....	“	68
Art. 72 - Diritto allo studio.....	“	68
Art. 73 - Crescita professionale.....	“	69

VIII - NORME DISCIPLINARI.....	Pag.	69
Art. 74 - Regolamento interno.....	“	69
Art. 75 - Doveri dei lavoratori.....	“	69
Art. 76 - Provvedimenti disciplinari.....	“	70
Art. 77 - Richiamo scritto, multa e sospensione.....	“	71
Art. 78 - Licenziamento per mancanze.....	“	71
IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	Pag.	72
Art. 79 - Risoluzione del rapporto di lavoro.....	“	72
Art. 80 - Disciplina dei licenziamenti individuali.....	“	73
Art. 81 - Disciplina dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.....	“	73
Art. 82 - Licenziamento o riduzione d'orario per causa di forza maggiore.....	“	74
Art. 83 - Licenziamento collettivo.....	“	75
Art. 84 - Formulazione delle graduatorie.....	“	76
Art. 85 - Reimpiego.....	“	77
Art. 86 - Chiusura degli Istituti.....	“	78
Art. 87 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.....	“	78
Art. 88 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente.....	“	78
Art. 89 - Decesso del lavoratore.....	“	79
Art. 90 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.).....	“	79
Art. 91 - Restituzione dei documenti di lavoro.....	“	80
Art. 92 - Tentativo di conciliazione.....	“	80
Art. 93 - Collocamento obbligatorio disabili: criteri di determinazione della base di computo.....	“	80
Art. 94 - Rinvio alle leggi.....	“	81
Nota a verbale.....	Pag.	81
Norme transitorie.....	“	81
Dichiarazione sulla costituzione delle R.S.U.....	“	81
PARTE TERZA - ALLEGATI.....	Pag.	83
Allegato n. 1 - Accordo sulla sicurezza dei lavoratori nelle Istituzioni scolastiche....	“	83
Allegato n. 2 - Accordo Quadro Nazionale per lo svolgimento dei corsi di formazione per RLS.....	“	89
Allegato n. 3 - Accordo per la regolamentazione della didattica e del lavoro amministrativo a distanza	“	93
Allegato n. 4 - Accordo AGIDAE – OO.SS. Scuola sull'apprendistato professionalizzante....	“	99
Allegato n. 5 - Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nelle Istituzioni AGIDAE	“	102

# VERBALE DI ACCORDO

## SUL

### CCNL SCUOLA 2021 – 2023

Il giorno 8 febbraio 2022, in Roma, presso la Sede Nazionale dell'AGIDAE, in Via V. Bellini 10, tra:

- l'AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, rappresentata dal Consiglio di Presidenza: P. Francesco Ciccimarra, - Presidente Nazionale, Fr. Antonio Masi, Sr. Emanuela Brambilla, Sr. Maria Annunciata Vai, Sr. Patrizia Reppucci.

e

- la FLC CGIL, rappresentato da: Francesco Sinopoli - Segretario Generale, Alessandro Rapezzi, Leonardo Croatto, Giusto Scozzaro;
- la CISL SCUOLA, rappresentata da: Maddalena Gissi - Segretario Generale, Attilio Varengo, Elio Formosa;
- la FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, rappresentata da: Giuseppe Turi - Segretario Generale, Giuseppe D'Aprile, Adriano Enea Bellardini;
- lo SNALS CONF.S.A.L., rappresentato da: Elvira Serafini - Segretario Generale, Silvestro Lupo, Giovanni Visco, Giovanni Pisani;
- il SINASCA, rappresentato da: Giovanna Roggi – Presidente -, Pierluigi Cao - Segretario Generale, Agostino Ierovante, Enrico Isidori;

è stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato negli Istituti aderenti all'AGIDAE.

Il presente Contratto si compone di 3 parti tra loro inscindibili:

- Parte prima: il sistema delle relazioni sindacali;
- Parte seconda: la disciplina del rapporto di lavoro;
- Parte terza: allegati.

## *Parte Prima*

### **LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI**

#### **PREMESSA**

Il presente CCNL viene stipulato in coerenza con i principi e le norme contenuti negli Accordi Interconfederali, in particolare le parti:

- si danno atto, in nome proprio e per conto degli Istituti da essi rappresentati aderenti al Contratto e delle Rappresentanze dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento delle relazioni e dei diritti sindacali concordati è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli;
- si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del CCNL;
- confermano la validità del metodo del confronto che, attraverso un processo di reciproche informazioni su organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi, consenta intese e azioni convergenti sulle materie in questione, oggetto di informazione;
- concordano sull'opportunità di definire momenti d'incontro per procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore, alle prospettive di sviluppo, ai processi di ristrutturazione - aggiornamento.

L'AGIDAE conferma come proprio impegno prioritario la salvaguardia dell'occupazione, considerandolo correlativo al mantenimento delle strutture operative.

Le OO.SS. Scuola dichiarano la disponibilità dei lavoratori, nella salvaguardia dei diritti acquisiti, a fornire un contributo al rilancio e alla qualificazione delle strutture operative.

Le relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità degli Istituti e dei Sindacati, sono ordinate in modo coerente con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e di favorire la crescita professionale al fine di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di assicurare stabili relazioni sindacali, che si articolano nei seguenti modelli relazionali:

#### **• CONCERTAZIONE, INFORMAZIONE, BILATERALITÀ.**

Il rapporto concordato tra le parti è quello della concertazione, mirante a definire un'architettura di relazioni fatta di un confronto ove, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, gli Istituti e le Organizzazioni Sindacali di categoria unitariamente possano affrontare la complessità degli aspetti attinenti il sistema della scuola non statale.

Tale rapporto ha come obiettivo l'innovazione e lo sviluppo qualitativo degli Istituti, attraverso anche l'istituzione di apposite strutture operative, di cui ai successivi articoli.

Le parti ribadiscono, infine, la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione delle norme di riferimento e di quanto previsto dall'allegato di cui al presente CCNL.

Le OO.SS. Scuola ribadiscono unitariamente, da parte loro, la disponibilità dei lavoratori nella salvaguardia dei diritti acquisiti a fornire un contributo al rilancio degli Istituti nella convinzione che solamente gestioni economicamente sane e competitive consentano ai lavoratori di avere le garanzie per la continuità dell'impiego, nonché la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Il presente CCNL è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

## **A) RELAZIONI SINDACALI**

Le relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità delle Scuole non statali e dei Sindacati, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi.

Operativamente, gli Istituti e le OO.SS. concordano sulla necessità di istituire:

- l'Ente Bilaterale
- l'Osservatorio
- la Commissione Paritetica Bilaterale.

### **Art. 1 - Ente Bilaterale Nazionale**

1. Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema scolastico non statale religioso, le OO.SS. e l'AGIDAE firmatarie del presente CCNL hanno deciso di fare della bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel rispetto delle reciproche autonomie, confermando e ribadendo il ruolo fondamentale e propulsivo della contrattazione.
2. L'Ente Bilaterale è sede di concertazione, atta a prefigurare la realizzazione di una struttura di indirizzo e coordinamento del settore della Scuola non statale religiosa.
3. Nell'ambito di tali relazioni, le parti hanno deciso di costituire un Ente Bilaterale Nazionale della Scuola non statale religiosa per la gestione di particolari aspetti della vita degli Istituti e per la tutela dei lavoratori in essi occupati.
4. In tale contesto le parti si impegnano in una azione comune verso le Istituzioni anche al fine di promuovere una legislazione di sostegno al sistema degli Enti Bilaterali.
5. L'attività dell'Ente Bilaterale Nazionale è regolamentata da Statuto e per Contratto.
6. Nell'ambito di tali relazioni, le parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno deciso di costituire entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL, l'Ente Bilaterale Nazionale.
7. L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:
  - a) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore;

- b) promuovere e progettare iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale dei dipendenti, anche in collaborazione con le Istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- c) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui al successivo articolo, nonché coordinare l'attività degli Osservatori Regionali;
- d) seguire lo sviluppo dei rapporti di lavoro nel settore nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- e) promuovere studi e ricerche relativi alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;
- f) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale e regionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale e Regionale;
- g) promuovere forme di previdenza complementare.

## **Art. 2 - Osservatorio Nazionale**

1. Le parti convengono di costituire, nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale, l'Osservatorio Nazionale Permanente, allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione dei problemi economici, sociali e occupazionali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.
2. Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente possono essere avviate dopo intese fra le parti, valutando anche la possibilità di utilizzare i finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.
3. Nell'ambito dell'Osservatorio sono costituite le seguenti Sezioni:

### **2.1 AMBIENTE, IGIENE E SICUREZZA**

1. Le parti, riconfermando il comune impegno per la massima sicurezza sul lavoro convengono, anche alla luce dell'esperienza realizzata, di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio Nazionale e Regionale.
2. A tal fine, la Sezione Ambiente e Sicurezza persegue i seguenti obiettivi:
  - migliorare ed intensificare l'azione di orientamento degli Istituti, delle Commissioni Ambiente/R.L.S., delle R.S.A. e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;
  - predisporre linee guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali valutando anche l'esigenza di collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;
  - confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza;

- attuare azioni di prevenzione del mobbing anche attraverso momenti di monitoraggio e di analisi.

## 2.2 FORMAZIONE

1. La Sezione Formazione si pone i seguenti obiettivi:
  - valorizzazione professionale delle risorse umane;
  - aggiornamento professionale dei lavoratori anche attraverso il FOND.E.R.;
  - monitoraggio e incentivazione delle iniziative formative;
  - realizzazione di sinergie con l'Organismo Bilaterale Nazionale e con gli Organismi Bilaterali Regionali.

## 2.3 FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Ha lo scopo di promuovere a livello centrale e locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale degli operatori e degli utenti, anche in collaborazione con le Istituzioni dell'Unione Europea, con le Regioni, con le Province e gli altri Enti competenti pubblici e privati.

## 2.4 SEZIONE MERCATO DEL LAVORO

1. Si propone in particolare di monitorare, al fine di valutarne il grado e le modalità di applicazione, il ricorso ai contratti a termine, ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, all'apprendistato, ai contratti di inserimento lavorativo, ai contratti a tempo parziale.

## 2.5 NORMA TRANSITORIA

1. Le parti convengono di demandare le materie e le competenze proprie dell'Ente Bilaterale, fino alla costituzione dello stesso, alla Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale di cui al successivo articolo 3 A.

## Art. 3 - Commissione Paritetica Nazionale e Regionale

### A. NAZIONALE

1. La Commissione Paritetica costituisce, a tutti i livelli, l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse e l'aggiornamento del Contratto in materia di classificazione del personale, contrattazione decentrata, composizione delle controversie.
2. Tale Commissione è costituita dalle parti firmatarie del presente CCNL per:
  - esaminare l'andamento dell'occupazione nel settore Scuola non statale religiosa, con particolare riferimento a quella giovanile, anche in rapporto all'utilizzo dei Contratti di apprendistato professionalizzante;
  - esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
  - individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione;



- porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato;
  - concordare eventuali modifiche delle norme del CCNL qualora intervenissero modifiche strutturali della Scuola e/o degli esami disposte dalle autorità scolastiche e dalla legislazione del lavoro.
3. La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso l'AGIDAE o presso altra sede accettata dalle parti.
  4. L'AGIDAE provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.
  5. La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata dall'Associazione AGIDAE o dalle Organizzazioni Sindacali facenti capo alle predette Associazioni nazionali firmatarie del presente CCNL.
  6. La data della convocazione sarà fissata, d'accordo fra le parti, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
  7. La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia dell'argomento.
  8. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi.
  9. In pendenza di procedure presso la Commissione, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale né legale.

## B. REGIONALE

1. La Commissione Paritetica Regionale costituisce l'organo preposto a garantire:
  - il rispetto delle intese intercorse e degli accordi sottoscritti a livello nazionale;
  - l'attuazione delle norme sancite dalla contrattazione decentrata;
  - la composizione delle controversie.

In relazione alla definizione delle norme di costituzione e di funzionamento della Commissione Paritetica Regionale, le parti convengono quanto segue:

- l'Organismo sarà formato da un rappresentante di ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e dall'AGIDAE;
- l'Organismo è convocato su richiesta di una delle parti ed è presieduto, a turno, da un membro delle OO.SS. e dall'AGIDAE.

Compiti della Commissione Paritetica Regionale:

- verificare l'esatta applicazione dell'art. 19 del CCNL e perciò delle assunzioni di personale docente a tempo determinato;
- esaminare le controversie inerenti l'applicazione contrattuale ed in particolare l'applicazione delle leggi n. 428/90 e n. 223/91 e delle relative procedure;
- verificare, in caso di conflitto, l'esattezza delle graduatorie di Istituto in applicazione dell'art. 84 del CCNL.

La Commissione Paritetica Regionale è la sede istituzionale per la contrattazione decentrata di cui all'art. 13 del presente CCNL.

Le Commissioni Paritetiche Regionali devono essere costituite entro tre mesi dalla firma del presente CCNL. Qualora le parti a livello regionale non abbiano costituito la Commissione Paritetica Regionale entro i tre mesi dalla firma del presente CCNL, potranno richiedere l'intervento delle rispettive Organizzazioni a livello nazionale.

#### **Art. 4 - Composizione delle controversie**

1. Fatta salva la facoltà di ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato per l'impugnazione dei provvedimenti disciplinari ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 L. 300/70, per tutte le controversie individuali di lavoro il lavoratore e il datore di lavoro potranno esperire, prima dell'azione giudiziaria, il tentativo di conciliazione, di cui agli artt. 410 e seguenti cod. proc. civ., presso l'AGIDAE o presso una sede delle Organizzazioni Sindacali territoriali dei Sindacati Nazionali stipulanti il presente Contratto.
2. Il lavoratore deve essere assistito dal rappresentante di una Organizzazione Sindacale dei lavoratori firmataria del presente Contratto, alla quale sia iscritto e/o abbia conferito mandato, e il datore di lavoro, salvo rinuncia, dal rappresentante dell'AGIDAE.
3. La conciliazione che produce fra le parti gli effetti di cui all'art. 2113, 4° comma, cod. civ., o il mancato accordo, dovrà risultare da apposito verbale da depositare, a richiesta di una delle parti, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente e da inviare all'AGIDAE e alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto.

#### **Art. 5 - Igiene e sicurezza del lavoro**

1. Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni delle norme di riferimento e di quanto previsto dal presente CCNL.
2. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti e dagli accordi sottoscritti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'Organismo paritetico competente al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.
3. Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del RLS, gli Organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione interna si fa espresso rinvio alle previsioni degli Accordi Nazionali dell'11 aprile 1997 e dell'8 ottobre 1997, aggiornati in base al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i (Allegati 1 e 2), parti integranti del presente CCNL.

## B) DIRITTI SINDACALI

### Art. 6 - Informazione

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza del servizio, l'AGIDAE e le Scuole/Istituti garantiscono una costante informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL nazionali e territoriali e alle R.S.A. sugli atti che riguardano il rapporto di lavoro del personale dipendente, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi.

### Art. 7 - Rappresentanza sindacale

1. Possono essere costituite negli Istituti, su iniziativa dei dipendenti stessi, Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.) aderenti alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente CCNL, così composte:
  - in Istituti con oltre 15 dipendenti: una R.S.A. per ogni Organizzazione Sindacale.
  - in Istituti fino a 15 dipendenti, le R.S.A. costituite si dividono il monte ore previsto per quadrimestre di cui al comma 2.

I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Ogni rappresentanza sindacale ha diritto a 20 ore quadrimestrali cumulabili annualmente di permesso retribuito per l'esplicazione del proprio mandato.
3. I permessi dovranno essere richiesti con almeno 4 gg. lavorativi di anticipo alla Direzione dell'Istituto dalle Organizzazioni territoriali delle OO.SS. e/o dalle R.S.A.
4. I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione dell'Istituto per iscritto dalle OO.SS. cui aderiscono.

### Art. 8 - Assemblea

1. I dipendenti degli Istituti potranno riunirsi all'interno dell'Istituto di appartenenza, in locali idonei indicati dalla Direzione o in altre sedi esterne su indicazione delle OO.SS. territoriali.  
Per l'esercizio dell'attività sindacale sono riconosciute 10 ore annue retribuite per tenere l'assemblea dei dipendenti in orario di lavoro, all'interno dei posti di lavoro o in altre sedi esterne.
2. L'assemblea viene convocata dalle R.S.A. e/o dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL in orario di lavoro per un massimo di 10 ore nell'anno scolastico, nel rispetto dei servizi minimi garantiti.
3. Le assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del CCNL, hanno luogo nello stesso giorno e nella stessa ora nei locali della Scuola o in altra sede.
4. Le richieste di assemblea devono pervenire 5 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della Scuola.

Nel termine di 48 ore le altre OO.SS. possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora.

5. All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso agli Istituti, dirigenti esterni delle OO.SS. firmatarie del CCNL.
6. La richiesta presentata dai membri delle R.S.A. o dalle Organizzazioni Sindacali dovrà contenere:
  - luogo, data, ora e durata dell'assemblea;
  - ordine del giorno;
  - eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS., solo nel caso di assemblee nel luogo di lavoro.
7. Il diritto di partecipazione è per ciascun lavoratore di 10 ore in orario di lavoro per anno scolastico con corresponsione della normale retribuzione.
8. Con le stesse modalità di convocazione sono previste assemblee fuori orario di lavoro previo accordo con il gestore in caso di utilizzo dei locali dell'Istituto.

#### **Art. 9 - Permessi ai Dirigenti Sindacali**

1. Ai Dirigenti delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto vengono concessi complessivamente permessi retribuiti nel limite massimo di 10 gg., cumulabili, per ogni anno scolastico.
2. Nell'ipotesi di cumulo di cariche sindacali la concessione più ampia assorbe la minore.

#### **Art. 10 - Affissioni**

1. Le R.S.A. o, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente CCNL potranno affiggere, in appositi spazi, visibili e accessibili a tutti i lavoratori e indicati dalla Direzione, comunicati, pubblicazioni e testi di interesse sindacale.

#### **Art. 11 - Ritenute sindacali**

1. L'Istituto provvede al servizio di esazione dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente firmata dal lavoratore.
2. Il Sindacato competente fa pervenire alla Scuola:
  - elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
  - parte della delega firmata dal dipendente.
3. I contributi sindacali sono fissati nella misura percentuale sulla retribuzione dei singoli lavoratori secondo i deliberati degli organi dirigenti dei rispettivi Sindacati.
4. Il contributo per l'intero anno è determinato convenzionalmente sulle retribuzioni in atto al 1° gennaio di ciascun anno per 13 mensilità.
5. La delega decorre dalla data indicata nella stessa ed è permanente, salvo revoca scritta del lavoratore o cessazione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 12 - Pari opportunità**

1. In attuazione delle leggi nazionali e tenendo conto delle proposte formulate dai

Comitati per le Pari Opportunità, vanno attivate le misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di aggiornamento, garantendo quote di partecipazione non inferiori al 50% dei partecipanti ai corsi al personale femminile;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze delle donne;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali.

## C) LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

### Art. 13 - Il secondo livello di contrattazione

1. Il CCNL garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale e costituisce il complesso normativo generale, nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferisce la contrattazione regionale.
2. Tra l'AGIDAE e tra tutte le OO.SS. firmatarie del presente Contratto (CCNL), è prevista la contrattazione decentrata, su base regionale, di secondo livello.
3. La contrattazione decentrata regionale è prevista per le seguenti materie:
  - qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
  - erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti e/o sulla base di interventi legislativi a sostegno della Scuola non statale paritaria, ivi comprese le erogazioni per il diritto allo studio e le attività per il mantenimento dei requisiti di qualità certificati;
  - erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività eccedenti quelli eventualmente già utilizzati, correlate ai risultati conseguiti nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituto;
  - regolamentazione del lavoro agile in base alla vigente normativa legale di cui all'allegato n. 3 – accordo del 09/12/2020;
  - materie previste dagli articoli del presente Contratto.
  - tutele occupazionali in caso di crisi aziendali di cui al successivo art.14.
4. Nell'ambito della contrattazione decentrata a livello regionale, al fine di armonizzare le esigenze didattico-organizzative degli Istituti che abbiano più di quindici dipendenti, le parti individuano le seguenti materie che vengono delegate alle R.S.A. o, in assenza, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, materie che concorrono alla definizione del contratto integrativo di Istituto con particolare riferimento a:
  - distribuzione dell'orario di lavoro e turnazione per il personale non docente;

- distribuzione delle ferie per il personale non docente;
  - eventuali indennità, anche di carattere temporaneo, a figure non previste e non obbligatorie per legge;
  - eventuale salario accessorio erogato dal singolo Istituto;
  - ogni altra materia concordata dalle parti.
5. Le eventuali richieste presentate all'AGIDAE di competenza dalle strutture sindacali regionali, vengono altresì trasmesse per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali nazionali firmatarie del presente Contratto e all'AGIDAE nazionale. In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione del presente CCNL.
6. Durante la vigenza contrattuale, la contrattazione decentrata, sia a livello regionale, sia a livello d'Istituto, potrà aver luogo una sola volta con la specifica precisazione della durata.

#### **Art. 14 - Tutele del personale**

Al fine di garantire il sostegno al reddito e all'occupazione, gli Istituti si impegnano, nel caso di crisi accertata, che possa anche contemplare licenziamenti collettivi o plurimi, e ristrutturazione o cessazione di attività, a dar seguito agli strumenti previsti dalla normativa vigente, comunque denominati, e agli ammortizzatori sociali.

### *Parte Seconda*

## **DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **I - SFERA DI APPLICAZIONE**

#### **Art. 15 - Sfera di applicazione del Contratto**

1. Il personale contemplato e tutelato dal presente Contratto è il personale direttivo, docente e non docente dipendente dagli Istituti esercitanti attività educative, di istruzione e dipendenti dall'autorità ecclesiastica, o comunque aderenti all'AGIDAE, in Italia e all'Estero.

Le Istituzioni esercenti attività educative e di istruzione sono:

- Asili nido
- Micronido
- Scuola dell'infanzia
- Scuola primaria
- Scuola secondaria di primo grado
- Scuola secondaria di secondo grado
- Accademie
- Conservatori musicali
- Istituzioni scolastiche post-secondarie

- Scuole interpreti e traduttori
  - Scuole speciali per minori
  - Corsi di doposcuola
  - Centri sportivi, ludici e culturali giovanili collegati ad Istituti scolastici.
2. Ogni attività collegata alle precedenti e ad essa pertinente, quali Convitti e Studentati, è compresa nello stesso titolo.
  3. Il presente CCNL tutela anche il personale dipendente da altre Istituzioni scolastiche qualora le parti dichiarino di accettarne integralmente la disciplina nel contratto individuale di lavoro.
  4. La normativa del presente Contratto, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va estesa, per quanto compatibile, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

#### **Art. 16 - Decorrenza e durata**

Il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2021 e scade il 31 dicembre 2023.

Almeno sei mesi prima della scadenza le parti firmatarie comunicano, con raccomandata a.r., formale disdetta del presente CCNL, che rimane vigente e continua ad applicarsi fino al successivo rinnovo.

Entro sei mesi dalla scadenza suddetta le parti che hanno inviato la disdetta presentano la piattaforma a mezzo raccomandata a.r.

Entro venti giorni dal ricevimento della piattaforma la parte datoriale avvia la trattativa per il rinnovo del CCNL.

Nel mese antecedente la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo sopra indicati, non si darà luogo ad azioni od iniziative unilaterali limitatamente ai due mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

In sede di rinnovo contrattuale, gli adeguamenti retributivi saranno riconosciuti, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL, con decorrenza dal giorno successivo a quello di scadenza del Contratto precedente, salvo diversa indicazione del CCNL.

#### **Art. 17 - Inscindibilità**

1. Le parti stipulanti convengono che le norme del presente Contratto in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, devono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili fra loro e sostituiscono ad ogni effetto il precedente CCNL.

#### **Art. 18 - Ambito del rapporto**

1. Ai fini del presente CCNL è Istituto il complesso delle attività educative e/o

scolastico-formative svolte in una determinata sede.

2. L'Istituto è retto dal Superiore o Direttore dello stesso o, comunque, da chi ha la responsabilità dei rapporti con i terzi.
3. Ai docenti è garantita la libertà d'insegnamento per la formazione dei discenti nel rispetto della loro coscienza morale, civile e religiosa e degli indirizzi programmatici dell'Istituto nel rispetto delle norme costituzionali.
4. Nell'ambito dell'indirizzo dell'Istituto i docenti partecipano collegialmente con la Direzione della Scuola alla realizzazione del programma e alle iniziative del progetto educativo.

## II - COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 19 - Assunzione

1. L'assunzione viene fatta a seguito di domanda scritta nella quale l'interessato dichiara di essere consapevole dell'indirizzo educativo e del carattere cattolico dell'Istituzione.
2. Il personale che accetti l'assunzione collaborerà alla realizzazione di detto indirizzo educativo in coerenza con i principi cui si ispira l'Istituzione.
3. Gli Istituti riconoscono l'importanza del personale laico quale valido collaboratore del progetto educativo dell'Istituto.
4. Per le nuove assunzioni il personale docente dovrà essere in possesso dell'abilitazione ove richiesta. Per abilitazione si intende quella relativa alla materia di insegnamento indipendentemente dalla correlazione tra classe di concorso e corso di studi in cui la materia viene impartita, purché nell'ambito dello stesso ordine di scuola.
5. L'assunzione deve essere comunicata al Servizio competente entro il giorno antecedente a quello di instaurazione, ai sensi dell'art. 9-bis, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510; in caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, la comunicazione può essere effettuata *entro cinque giorni* dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente al Servizio competente, mediante comunicazione avente data certa di trasmissione, la data d'inizio della prestazione, le generalità del lavoratore e del datore di lavoro.  
Le Istituzioni scolastiche, ai sensi dell'art. 2, comma 4, D.L. 7 settembre 2007, n. 147, possono effettuare la comunicazione entro il termine di dieci giorni successivi all'instaurazione del rapporto di lavoro.
6. Il contratto individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente Contratto e dal Regolamento interno dell'Istituto ove esista.
7. Esso deve inoltre contenere:
  - a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato) nei limiti indicati nell'art. 23;
  - b) il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie d'insegnamento distintamente per ciascun corso funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;
  - c) l'orario di lavoro settimanale;



- d) il trattamento economico;
  - e) la durata del periodo di prova;
  - f) la data di assunzione e, nel caso di contratto a termine, anche la data di cessazione presunta; nel caso di contratto a termine per ragioni sostitutive il nome del lavoratore sostituito;
  - g) la sede di lavoro;
  - h) l'eventuale cambiamento di sede per attività estiva e/o invernale;
  - i) la possibilità di trasferimento da sede a sede;
  - j) l'elenco dei documenti trattenuti.
8. All'atto dell'assunzione il lavoratore produrrà i seguenti documenti:
- a) carta d'identità o documento equipollente;
  - b) codice fiscale;
  - c) certificato di abilitazione professionale, nei casi di assunzione di personale docente;
  - d) certificato generale penale e dei carichi pendenti;
  - e) libretto sanitario, ove richiesto;
  - f) certificati di servizio prestato;
  - g) certificato penale del casellario giudiziale (art. 2 D.Lgs. n. 39/2014);
  - h) ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.
9. È a carico del lavoratore qualunque rinnovo dei documenti suddetti, richiesti dalla legge.
10. L'assunzione di cittadini stranieri extracomunitari avverrà secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.
11. Entro 5 giorni dall'assunzione il datore di lavoro consegna al lavoratore copia del proprio contratto individuale di lavoro.

### **Art. 20 - Tirocinio**

1. Ogni forma di tirocinio, effettuata negli Istituti e comunque denominata, prevista e consentita dalla legge, non comporta, ai fini del presente CCNL, alcun riconoscimento normativo e/o economico, ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito.

### **Art. 21 - Insegnanti statali**

1. Non è permesso assumere personale docente in servizio di ruolo presso la Scuola statale, fatte salve le disposizioni di legge sul part-time.
2. Il personale che accetta l'incarico a tempo indeterminato nella Scuola statale è obbligato ad optare e a comunicarlo all'Istituto in forma scritta.
3. La presa di servizio con incarico a tempo indeterminato del lavoratore nella Scuola statale è considerata, a tutti gli effetti, risoluzione automatica del rapporto di lavoro, con obbligo di preavviso da parte del lavoratore.

**Art. 22 - Periodo di prova**

1. La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non può superare:

<b>Livelli</b>	<b>Periodo di prova</b>
1° livello	1 mese
2° livello	1 mese
3° livello	2 mesi
4° livello	3 mesi
5° livello	3 mesi
6° livello	4 mesi
<i>Personale a tempo determinato</i>	<i>1 mese</i>

<b>Personale in apprendistato</b>	
1° livello	30 giorni
2° livello	30 giorni
3° livello	30 giorni
4° livello	60 giorni

2. Il periodo di prova di cui al precedente comma è valido anche se prestato per un orario inferiore a quanto previsto dall'art. 49 del presente Contratto.
3. Durante il periodo di prova il personale deve essere impiegato nelle mansioni per le quali è stato assunto.
4. Non costituisce interruzione della prova il periodo di frequenza di corsi di formazione o aggiornamento concordati con l'Istituto e dallo stesso organizzati.
5. Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL compresi T.F.R., 13.ma mensilità e ferie.
6. Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti.
7. Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermato in servizio e il periodo di prova verrà computato ad ogni effetto.
8. Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio; il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo di 4 mesi.

### III – TIPOLOGIA DEI RAPPORTI DI LAVORO

#### **Art. 23 - Durata del rapporto di lavoro**

Il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle Scuole e dagli Istituti aderenti all'AGIDAE è a tempo indeterminato.

1. È consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi della normativa vigente, nel rispetto delle successive norme contrattuali.
2. L'apposizione del termine al contratto a tempo determinato deve risultare da atto scritto, salvo che il rapporto di lavoro abbia durata non superiore a 12 giorni.

#### **23.1 - Contratto a tempo determinato - Apposizione del termine e contingente - Proroghe**

**A** – Ai sensi del comma 1, art. 19 D.Lgs. 81/2015 s.m.i., è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato, comprensivo di eventuali proroghe, di durata non superiore a dodici mesi, a prescindere dalle ragioni che lo giustificano (*contratto acausale*) e di durata superiore, fino a 24 mesi, in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

1. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
2. esigenze temporanee connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività lavorativa.

Ai sensi del comma 1, art. 21 D.Lgs. 81/2015 s.m.i., nel caso in cui la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, il termine del contratto, stipulato in presenza di almeno una delle condizioni giustificatrici indicate dall'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 s.m.i., può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

È consentita la stipula di un contratto a tempo determinato, in aggiunta ad un sussistente contratto a tempo indeterminato, sia per ragioni di carattere sostitutivo, sia per ragioni di carattere organizzativo e produttivo. La proroga è ammessa fino ad un massimo di quattro volte per un periodo non superiore a 24 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, sempreché si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Al fine di garantire la continuità didattica e assicurare la continuità di servizio, è ammessa la proroga del contratto a tempo determinato stipulato per tutti i casi previsti dalla Legge 8 marzo 2000 n. 53 e del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, in relazione alla fruizione da parte della lavoratrice e/o lavoratore sostituita/o di:

a) congedo parentale (astensione facoltativa);  
 b) riposi giornalieri per l'allattamento. In tale ipotesi l'orario di lavoro del supplente sarà ridotto limitatamente alle ore necessarie per la fruizione dei sopra citati riposi.  
 Nei suddetti casi a) e b) è ammessa esclusivamente la variazione dell'orario lavorativo del supplente con il consenso della lavoratrice e/o del lavoratore sostituita/o.

1. *Per le seguenti ipotesi valgono le specifiche disposizioni:*

❖ ***Assunzione di personale docente abilitato***

I contratti a tempo determinato con personale docente abilitato possono avere una durata massima di 12 mesi estensibili a 24 mesi secondo il sopra citato comma 1 dell'art. 19 D.Lgs. 81/2015 s.m.i.. Sono consentite le proroghe fino a un massimo di 4 volte nell'arco dei complessivi 24 mesi, a prescindere dal numero di contratti a tempo determinato. Concorrono al raggiungimento dei 24 mesi anche i periodi di insegnamento prestati nell'Istituto senza possesso di titolo di abilitazione, calcolati nell'ultimo quinquennio.

❖ ***Assunzione di personale docente non abilitato***

In casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, i gestori delle Scuole paritarie potranno conferire incarichi a tempo determinato fino alla sospensione delle lezioni e delle attività connesse, compresi eventuali esami, a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, senza il titolo di abilitazione.

Il rapporto a tempo determinato, comprensivo dei rinnovi e/o delle proroghe del contratto avente ad oggetto l'incarico iniziale di insegnamento, includendo anche rinnovi e/o proroghe eventualmente avvenuti prima dell'entrata in vigore del presente Contratto, non potrà avere una durata superiore a 12 mesi aumentato di ulteriori 72 mesi e ulteriormente fino all'espletamento delle procedure concorsuali che ne permettono il conseguimento.

La stipula o i successivi rinnovi fino al raggiungimento complessivo della durata massima del contratto a tempo determinato non sono soggetti alla procedura di stipula presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro.

Qualora superati i 12 mesi, venga stipulato al docente non abilitato, nel successivo periodo di deroga della durata sopra indicata, un nuovo contratto a tempo determinato, questo si trasforma a tempo indeterminato nel momento in cui il docente acquisisce l'abilitazione richiesta.

Qualora il docente acquisisca l'abilitazione richiesta nel corso dei 12 mesi, il contratto a tempo determinato terminerà alla scadenza prefissata; qualora l'abilitazione sia conseguita entro i primi 12 mesi, potrà essere stipulato un nuovo contratto a tempo determinato con esclusione del periodo di prova e con un termine che non superi comunque i 12 mesi complessivi.

Ai docenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, in tutti i casi previsti dal presente articolo, in cui il termine del rapporto di lavoro coincide con la sospensione dell'attività didattica, non possono essere richieste le 70 ore annue di cui al successivo articolo 49.

#### ❖ *Assunzione di coordinatore didattico*

Nel caso di lavoratori assunti per lo svolgimento della funzione di coordinatore didattico così come definito all'art. 49 (classificazione), data la natura strettamente fiduciaria dell'incarico, il contratto sarà a tempo determinato per la durata di 12 mesi prorogabile fino al completamento del ciclo scolastico e comunque per un massimo di 60 mesi.

## 2. *Limiti quantitativi*

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 D.Lgs. n. 81/2015, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Istituto al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Il limite percentuale vale per gli Istituti che occupano più di 5 dipendenti; per gli Istituti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i lavoratori accessori, i contratti di collaborazione anche a progetto, i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato. I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000, ovvero conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

3. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:
  - a) nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi;
  - b) per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);
  - c) per lo svolgimento di attività stagionali, quali campi scuola, colonie estive...;
  - d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni;
  - e) con il personale docente privo di abilitazione.
4. Il datore di lavoro che abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento nell'Istituto del limite percentuale del 30%, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31/12/2022.

**B** - È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e per la sostituzione di personale religioso in servizio, appartenente alla Congregazione che gestisce l'Istituto dispensato temporaneamente per esigenze di salute,

formazione, aggiornamento e/o impegni di responsabilità interni alla Congregazione, anche per parte dell'orario di servizio.

È consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo previsto nel successivo articolo 23.4.

È inoltre consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'Istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto stesso.

1. L'apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti lettere A) e B), è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto nel quale devono essere specificate la data di presunta scadenza del rapporto e, nei casi di sostituzione, le ragioni e il nominativo del lavoratore assente.
2. Al fine di garantire la continuità didattica, è facoltà dell'Istituto impiegare nella Scuola sede di servizio il personale docente che sia stato assente con diritto alla conservazione del posto per un periodo non inferiore a 150 giorni continuativi nell'anno scolastico, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della Scuola medesima nel rispetto delle proprie funzioni.
3. Quando il rientro in servizio coinvolge le classi terminali dei cicli di studio, il periodo di assenza continuativa di cui sopra è ridotto, ai fini predetti, a 90 giorni.
4. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro un massimo di 5 (cinque) giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
5. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro non è superiore a 12 giorni.

### **23.2 - Divieti**

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso Scuole/Istituti nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 e a licenziamenti individuali e plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;
- presso Scuole/Istituti nelle quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi e solo dopo aver proceduto a quanto previsto dall'art. 48 "supplenza personale docente" e dall'art. 51 "completamento orario" del presente CCNL, in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle Scuole/Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

### 23.3 - Scadenza del termine

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.
2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

### 23.4 - Successione dei contratti

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dal D.Lgs n. 81/2015, convengono quanto segue:

- a. nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi.
- b. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
- c. Qualora, per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, il rapporto di lavoro fra l'Istituto e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi d'interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso si considera a tempo indeterminato. Sono fatte salve le seguenti eccezioni: *la deroga di cui al precedente art. 23.1, lettera A, punto 1, riguardante i docenti non abilitati e i coordinatori didattici.*
- d. Ai fini del computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato si tiene conto del periodo di somministrazione di lavoro a tempo determinato prestato dal lavoratore presso lo stesso datore di lavoro.
- e. Ai sensi dell'art. 21 comma 2 della L. 133/2008, il periodo complessivo di 24 mesi a tempo determinato, oltre il quale il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato, si computa sull'ultimo quinquennio.

### 23.5 - Esclusioni

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

- a. i contratti di inserimento e somministrazione;
- b. i contratti di apprendistato;
- c. le attività di stage e tirocinio.

### 23.6 - Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13.ma mensilità, il T.F.R. e ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.
2. Per le attività di cui al precedente punto 1, lettera A, affidate con orario aggiuntivo al personale a tempo indeterminato, viene riconosciuta la retribuzione anche inerente a ferie, ratei di tredicesima e T.F.R.

### 23.7 - Diritto di precedenza e informazione

1. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 48 “Supplenza personale docente”, 51 “Completamento orario”, 85 “Reimpiego” del presente CCNL, in caso di nuove assunzioni:
  - il dipendente che, nell’esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;
  - il disposto di cui al comma precedente non si applica nel caso di personale docente non abilitato;
  - il dipendente assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
2. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi (o tre mesi per attività stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Decorso tale termine, anche se il lavoratore ha manifestato il proprio interesse a venire di nuovo occupato dal medesimo datore di lavoro, quest’ultimo sarà libero di instaurare un rapporto con un differente lavoratore. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione individuale.
3. Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell’esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
4. Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato.



## Art. 24 - Part-time

### A - NORME DI CARATTERE GENERALE

1. Ai sensi del D.Lgs. n. 61/2000 e del D.Lgs. n. 81/2015, gli Istituti possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
2. Al personale docente di Scuole dell'infanzia, primaria, secondarie di primo e secondo grado impegnato in attività e/o discipline curriculari si applica esclusivamente il part-time di tipo orizzontale su base settimanale, con esclusione del part-time limitato ad alcuni periodi dell'anno.
3. Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'art. 19 del presente CCNL.
4. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
5. Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa.
6. L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le parti interessate.
7. Nei casi previsti dall'art. 82 la riduzione dell'orario è comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con il preavviso di un mese e prescinde dall'accordo iniziale fra le parti. In tutti gli altri casi la variazione dell'orario di lavoro è concordata tra le parti e deve risultare da atto scritto.
8. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche.
9. Il personale dipendente a part-time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full-time.
10. L'eventuale trasformazione dell'orario da part-time a full-time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

### B - LAVORO SUPPLEMENTARE

11. Per il personale assunto part-time è ammesso, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre all'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part-time di tipo orizzontale.
12. Il lavoro supplementare, svolto in aggiunta all'orario part-time concordato, nei limiti dell'orario pieno contrattuale, viene retribuito come ordinario, senza maggiorazione.
13. Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato

motivo di licenziamento.

14. Al personale non docente deve essere riconosciuto, con atto scritto, il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale. Il lavoratore ne deve fare richiesta all'Istituto. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

### **C - CLAUSOLE ELASTICHE**

15. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono di comune accordo pattuire per iscritto all'inizio di ogni anno scolastico la presenza di clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. In tal caso il prestatore di lavoro ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi. La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale comporta una maggiorazione pari al 20% della retribuzione globale in atto per le ore cui si riferisce la variazione.
16. Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla clausola elastica nelle ipotesi previste dall'art. 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300, oppure qualora affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per il quale residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, oppure in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, oppure qualora il lavoratore o la lavoratrice, abbia un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o abbia un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992.
17. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro o di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (fatta eccezione per quanto previsto dall'art. 82 del presente CCNL), o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

### **D - DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO**

18. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per il quale residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti

invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

## **E - PRIORITÀ ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO**

19. Ai sensi dell'art. 8 comma 4 D.Lgs. n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
20. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap a norma dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
21. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
22. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Decorso il periodo del congedo il lavoratore riprende il normale orario di lavoro individuale.
23. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

### **Art. 25 - Apprendistato professionalizzante**

Il contratto di apprendistato professionalizzante è regolamentato dall'Allegato 4, parte integrante del presente CCNL.

### **Art. 26 - Somministrazione di lavoro**

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato per qualifiche e

mansioni non appartenenti all'area educativa e docente, nel rispetto dei successivi punti e nelle seguenti fattispecie:

- per particolari punte di attività;
  - per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
  - per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nella Scuola.
2. I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro impegnati per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre il 5% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nell'Istituto.
  3. Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste dal presente Contratto e dai diversi livelli di contrattazione.
  4. L'AGIDAE comunica preventivamente alle R.S.A. o in loro assenza alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e il motivo del ricorso degli stessi.
  5. Annualmente, l'Istituto che utilizza il contratto di somministrazione è tenuto a fornire alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero ed i motivi dei contratti di lavoro di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno degli stessi, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.
  6. È vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro negli Istituti:
    - a. che siano stati interessati, nei 12 mesi precedenti, da licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
    - b. nei quali siano in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario anche in rapporto all'applicazione del contratto di solidarietà difensivo, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
    - c. per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
    - d. da parte delle Scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### **Art. 27 - Contratto di lavoro intermittente**

1. Il contratto di lavoro intermittente si può stipulare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni lavorative con frequenza non predeterminabile.

#### ***Per il personale non docente***

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (ad esempio per le qualifiche di custodi, guardiani diurni e notturni, portinai, addetti ai centralini, fattorini);
- b) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni

lavorative siano rese entro il compimento del 25° anno di età) ovvero da lavoratori con più di 55 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

### *Per il personale docente*

1. per lo svolgimento di supplenze brevi, non superiori a 12 giorni, nell'arco dell'anno scolastico, fatto salvo quanto previsto dall'art. 48 "Supplenza personale docente".
2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a tempo determinato secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dal D.Lgs. n. 81/2015.
3. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento di detto limite, il rapporto si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
4. Nei periodi temporali in cui non viene utilizzata la prestazione lavorativa, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate. In tal caso spetta l'indennità di disponibilità di cui al comma 8.
5. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:
  - durata ed ipotesi oggettive e soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
  - il luogo di lavoro, la disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore, il relativo preavviso di chiamata che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
  - il trattamento economico e normativo del lavoratore intermittente spettante per la prestazione eseguita che non può essere meno favorevole di quello percepito dal lavoratore di pari livello ed è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita;
  - la forma e la modalità di esecuzione della prestazione di lavoro;
  - i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e la misura della eventuale indennità di disponibilità;
  - le eventuali misure di sicurezza per il tipo di attività da svolgere.
6. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.A. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo: il numero dei contratti di lavoro intermittente, il motivo di ricorso degli stessi, la durata e la qualifica dei lavoratori/lavoratrici interessati.
7. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti

dalla natura del rapporto di lavoro.

8. Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La stessa è prevista nella misura pari al 20% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi del livello di inquadramento corrispondente del presente CCNL. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare ma è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di Contratto Collettivo.
9. In caso di malattia o di altro evento da cui derivi la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro (entro 24 ore). Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
10. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 8, è ricompreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata e può costituire motivo di licenziamento.
11. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'Istituto ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.
12. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore ai trenta giorni, il datore di lavoro deve darne comunicazione all'ITL competente per territorio mediante sms o posta elettronica.
13. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:
  - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
  - ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

### **Art. 28 - Collaborazioni coordinate e continuative**

Le modalità di applicazione delle Collaborazioni Coordinate e Continuative, nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a) comma 2, art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore, sono riportate nell'Allegato n. 5.

## IV - TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 29 - Retribuzione mensile globale

1. La retribuzione lorda è composta dai seguenti elementi:
  - retribuzione tabellare comprensiva dell'indennità di contingenza maturata al 30/11/1991;
  - salario di anzianità maturato al 31/12/2005;
  - eventuale superminimo ex-categoria al 31/12/2005;
  - eventuale superminimo;
  - eventuale salario accessorio;
  - quota mensile dell'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI).
2. La retribuzione deve essere corrisposta entro il giorno 8 del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo art. 39.
3. Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività d'insegnamento, nonché per le attività proprie della funzione docente: correzione degli elaborati, schede valutative e pagelle, ricevimento/colloquio settimanale individuale dei genitori, e in un piano programmato dal Collegio docenti e secondo gli ordinamenti scolastici vigenti: scrutini, Consigli di classe, interclasse, intersezione e Collegio docenti.
4. Il personale docente non è tenuto ad alcuna prestazione durante la sospensione dell'attività didattica nelle vacanze scolastiche di Natale e Pasqua ferma restando la normale retribuzione.
5. Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 49, la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.
6. Quando lo stesso docente insegna in tipi di scuola diversi, per la retribuzione mensile si fa riferimento all'art. 44 del presente CCNL.
7. Agli educatori e assistenti di Convitto si può richiedere di prestare vigilanza notturna nell'Istituto stesso e/o di consumarvi i pasti. In tal caso sarà loro corrisposta un'indennità aggiuntiva per l'assistenza notturna pari a 2 ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza. Tale indennità aggiuntiva verrà conteggiata ai fini della 13.ma, della malattia e del TFR. La richiesta dei gestori come l'adesione del lavoratore è revocabile con due mesi di preavviso. In caso di vigilanza attiva, la suddetta viene retribuita secondo quanto stabilito dall'art. 52.
8. Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore in atto.
9. Per retribuzione globale si intende quella individuale comprensiva di tutti gli elementi di cui al comma 1 del presente articolo.
10. In caso di astensione dal lavoro per adesione ad uno sciopero proclamato dalle OO.SS., si effettua una ritenuta sul salario corrispondente all'effettiva quantità oraria dell'astensione medesima.

### Art. 30 - Retribuzione tabellare

1. Ai livelli di inquadramento definiti all'art. 41, sono correlati i livelli retributivi delle

tabelle del presente articolo.

2. Ai dipendenti a tempo indeterminato assunti anteriormente al 30 giugno 1994, delle categorie ex I, ex II, ex III, competono e vengono mantenuti i relativi superminimi come elemento della retribuzione, maturati al 31/12/2005 e non riassorbibili.
3. Gli aumenti contrattuali previsti dal presente articolo saranno corrisposti a tutto il personale in servizio alla firma del presente CCNL, secondo le scadenze riportate nelle successive tabelle.

Liv.	31/12/2018	01/12/2021		01/09/2022		01/12/2023	
	Retrib.	Aumento	Retrib.	Aumento	Retrib.	Aumento	Retrib.
I	<b>1.513,13</b>	29,05	<b>1.542,18</b>	30,69	<b>1.572,87</b>	30,67	<b>1.603,54</b>
II	<b>1.554,90</b>	29,85	<b>1.584,75</b>	31,54	<b>1.616,29</b>	31,52	<b>1.647,81</b>
III	<b>1.598,40</b>	30,69	<b>1.629,09</b>	32,42	<b>1.661,51</b>	32,40	<b>1.693,91</b>
IV	<b>1.646,60</b>	31,61	<b>1.678,21</b>	33,40	<b>1.711,61</b>	33,38	<b>1.744,99</b>
V	<b>1.726,80</b>	33,00	<b>1.759,80</b>	35,00	<b>1.794,80</b>	35,00	<b>1.829,80</b>
VI	<b>1.915,51</b>	36,78	<b>1.952,29</b>	38,85	<b>1.991,14</b>	38,83	<b>2.029,97</b>

Ex I Cat.		Ex II Cat.		Ex III Cat.	
Liv.	Superminimo al 31/12/2005	Liv.	Superminimo al 31/12/2005	Liv.	Superminimo al 31/12/2005
I	125,88	I	93,39	I	58,55
II	153,51	II	122,57	II	72,88
III	207,64	III	165,61	III	75,98
IV	214,72	IV	150,85	IV	72,21
V	273,61	V	198,75	V	100,36
VI	396,07	VI	309,12	VI	151,07

4. Gli aumenti contrattuali sopra previsti comprendono anche il periodo dall'1/01/2019.

#### **Art. 31 - Indennità di contingenza**

L'indennità di contingenza riportata nella tabella del CCNL 2002/2005 è inserita nella retribuzione tabellare.



**Art. 32 - Salario di anzianità**

Il salario di anzianità è costituito da quanto, a questo titolo maturato alla data del 31/12/2005, non rivalutabile e non riassorbibile.

**Art. 33 - Tredicesima mensilità**

1. A tutto il personale dipendente viene corrisposta entro il 16 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nel mese di dicembre, esclusi gli assegni familiari.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, vanno corrisposti tanti dodicesimi dell'ultima mensilità percepita pari ai mesi di servizio prestati.
3. Le frazioni di mese vengono prese in considerazione solo se superiori a 15 giorni ed in tal caso equiparate ad un mese intero.
4. Nel caso di variazione dell'orario di lavoro in più/in meno nel corso dell'anno solare, la tredicesima sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto.

**Art. 34 - Assistenza Sanitaria Integrativa**

1. A tutti i dipendenti viene garantito l'istituto dell'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI), per la cui copertura è dovuto un contributo mensile, per ogni lavoratore, pari a € 7 a carico del datore di lavoro; tale importo è parte integrante della retribuzione di cui agli articoli 29 e 30.
2. In caso di omissione contributiva il datore di lavoro è tenuto a risarcire al dipendente il danno causato dalla perdita della prestazione a carico dell'ASI.
3. Le parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro, hanno natura retributiva.
4. Il contributo di cui al 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. 35 - Incentivo economico di produttività**

È prevista, per il personale assunto a tempo indeterminato, una progressione economica orizzontale sulla base dei seguenti indici:

## 1. PER IL PERSONALE DOCENTE

	Elementi di progressione economica	Punti
1	Presenza effettiva sul lavoro per l'intera settimana, intendendo per settimana intera l'assolvimento dell'orario individuale contrattuale indipendentemente dalla sua distribuzione settimanale. Si considera servizio anche il periodo di godimento di ferie aggiuntive maturate con le 70 ore di cui all'art. 49 PUNTO 2.	+ 1 per settimana
2	Rispetto standard di qualità per Istituti certificati	+ 10
3	Partecipazione a corsi di formazione organizzati dalla scuola (massimo 5 punti)	+ 1 ogni 6 ore di corso
4	Partecipazione documentata a corsi liberamente scelti, inerenti la mansione svolta (massimo 5 punti)	+ 1 ogni 6 ore di corso
5	Partecipazione con gli alunni a concorsi, gare e altre iniziative promosse sul territorio, da enti pubblici e/o privati, da effettuarsi in orario extracurricolare	+ 2 per ciascun evento

Per il calcolo delle presenze di cui al punto 1:

- sono escluse le ferie ordinarie (art. 56) e i periodi di sospensione dell'attività didattica nelle vacanze scolastiche di Natale e di Pasqua (art. 29), fermo restando che gli altri periodi di sospensione dell'attività didattica sono utili al raggiungimento delle 35 settimane;
- le settimane utili non possono essere inferiori a 35 settimane per anno scolastico (1° settembre – 31 agosto);
- la presenza effettiva in servizio è riconosciuta anche per il periodo di partecipazione a corsi di formazione di cui al punto 3 organizzati o indicati dalla scuola e per la partecipazione agli eventi di cui al punto 5;
- i corsi di formazione liberamente scelti dal docente di cui al punto 4 e fruiti con permesso retribuito vengono considerati utili alla sola maturazione del punteggio per la partecipazione ai corsi.

## 2. PER IL PERSONALE NON DOCENTE

	Elementi di progressione economica	Punti
1	Presenza effettiva sul lavoro per l'intera settimana, intendendo per settimana intera l'assolvimento dell'orario individuale contrattuale indipendentemente dalla sua distribuzione settimanale (minimo 35 settimane)	+ 1 per settimana
2	Rispetto standard di qualità per Istituti certificati	+ 5
3	Partecipazione a corsi di formazione organizzati dalla scuola (massimo 5 punti)	+ 1 ogni 6 ore di corso
4	Partecipazione documentata a corsi liberamente scelti, inerenti la mansione svolta (massimo 5 punti)	+ 1 ogni 6 ore di corso

Per il calcolo delle presenze di cui al punto 1, sono escluse:

- le ferie ordinarie (art. 56);
- le settimane utili non possono essere inferiori a 35 settimane per anno scolastico (1° settembre – 31 agosto);
- la presenza effettiva in servizio è riconosciuta anche per il periodo di partecipazione a corsi di formazione di cui al punto 3 organizzati o indicati dalla scuola;
- i corsi di formazione liberamente scelti di cui al punto 4 e fruiti con permesso retribuito vengono considerati utili alla sola maturazione del punteggio per la partecipazione ai corsi.

### 3. PER TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE

- L'orario individuale contrattuale ai fini della presenza settimanale si considera assolto anche nei casi di fruizione dei permessi di cui all'art. 9 e dei permessi orari retribuiti.
- Ai fini della determinazione del premio di produttività è computato il periodo obbligatorio di 5 mesi di congedo di maternità.
- In caso di part-time limitato ad alcuni periodi dell'anno (c.d. ciclico), le 35 settimane annuali minime di presenza effettiva sono ridotte in proporzione ai mesi di prestazione stabiliti nel contratto individuale.

Sarà riconosciuto un premio annuale di professionalità (PAP), erogato con la retribuzione del mese di agosto dell'anno di riferimento, al personale che abbia raggiunto:

- **35 punti** del punteggio previsto dalla tabella: sarà riconosciuto un importo pari a 150,00 euro riproporzionato all'orario individuale di lavoro per i lavoratori part-time;
- **da 36 a 50 punti** del punteggio previsto dalla tabella: sarà riconosciuto un importo pari a 180,00 euro riproporzionato all'orario individuale di lavoro per i lavoratori part-time;
- **oltre 50 punti** del punteggio previsto dalla tabella: sarà riconosciuto un importo pari a 220,00 euro riproporzionato all'orario individuale di lavoro per i lavoratori part-time.

Ai lavoratori che per tre anni consecutivi avranno ottenuto il Premio Annuale di merito, verrà consolidato su base annua il 70% della media triennale dei premi acquisiti.

Tale consolidamento verrà erogato in 13 quote mensili come elemento aggiuntivo personale di retribuzione (POC: Progressione Orizzontale di Carriera).

Il tempo di maturazione del punteggio al fine del PAP è riferito all'anno scolastico.

#### **Art. 36 - Servizio fuori sede**

1. Il personale impegnato nell'accompagnamento e nella vigilanza fuori sede di lavoro

(per gite d'istruzione, settimane bianche, ritiri, trasferimenti a sedi estive o invernali, colonie, scambi culturali con l'estero, ecc.), ha diritto alla normale retribuzione e al rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione, ivi comprese le spese di vitto e alloggio qualora non previste.

2. Allo stesso personale, impegnato per più giorni, verrà inoltre riconosciuta un'indennità di 40,00 euro lordi al giorno con riposo compensativo per le domeniche e le festività infrasettimanali.
3. Per visite didattiche di una sola giornata si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 49, Punto 2.

### **Art. 37 - Indennità di funzione**

1. Al personale docente con incarico temporaneo di vice coordinamento o di vice presidenza viene riconosciuta un'indennità mensile pari alla quota oraria globale lorda del livello di appartenenza per ogni ora effettivamente prestata oltre il normale orario individuale.
2. L'indennità di cui al comma precedente sarà anche corrisposta alle varie figure di sistema previste dalla normativa scolastica e dall'attuazione del P.O.F., fatto salvo quanto previsto dall'art. 49 ai PUNTI 1 e 2.

### **Art. 38 - Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile**

1. La quota giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione globale in godimento per 26.
2. La quota oraria mensile viene determinata come segue:
  - per i dipendenti a 38 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 164;
  - per i dipendenti a 37 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 160;
  - per i dipendenti a 34 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 147;
  - per i dipendenti a 32 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 139;
  - per i dipendenti a 31 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 134;
  - per i dipendenti a 30 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 130;
  - per i dipendenti a 24 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 104;
  - per i dipendenti a 22 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 95;
  - per i dipendenti a 18 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 78.

### **Art. 39 - Prospetto-paga**

1. In applicazione di quanto disposto dalla Legge 5 gennaio 1953, n. 4, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto-paga, nel quale dovranno essere specificate le generalità del lavoratore, il livello d'inquadramento, il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli eventuali altri elementi che concorrono a formare la somma erogata nonché tutte le ritenute effettuate.
2. Il prospetto-paga, da consegnare ai dipendenti contestualmente alla retribuzione, deve recare il timbro dell'Istituto.

**Art. 40 - Trattamento previdenziale**

1. Il trattamento previdenziale è attuato con l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 7-bis DPR 600/73, dal DM 27 ottobre 1997 e dal DM 22 dicembre 1998, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore copia della cosiddetta certificazione unica (CU).
3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione (dichiarazione sostitutiva del CU) deve essere richiesta dal dipendente e consegnata dal datore di lavoro entro 12 giorni dalla richiesta.

**V - MANSIONI E QUALIFICHE****Art. 41 - Classificazione e inquadramento del personale**

Tutto il personale dipendente è inquadrato in tre aree funzionali - professionali:

**AREA PRIMA****SERVIZI AMMINISTRATIVI, TECNICI ED AUSILIARI (ATA)**

In quest'area rientrano i dipendenti inquadrati nei livelli primo, secondo, terzo, quarto e quinto, adibiti ai servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari.

**LIVELLO I**

1. Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connesse alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività che richiedono una preparazione professionale non specialistica.
2. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:
  - addetti alle pulizie;
  - bidelli;
  - personale di fatica;
  - manovali comuni;
  - lavoranti di cucina;
  - addetti alle mense;
  - fattorini;
  - portieri;
  - personale di custodia;
  - addetti alla manutenzione ordinaria della Casa e del giardino;
  - accompagnatrici/ori su bus.

**LIVELLO II**

1. Vi sono inquadrati i lavoratori che effettuano prestazioni comportanti attività operative con utilizzo di strumenti di lavoro di uso comune, per le quali necessitano

conoscenze pratiche.

2. Essi eseguono, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connesse alla corretta esecuzione del proprio lavoro, un'attività lavorativa caratterizzata da funzioni ben definite che richiedono una preparazione professionale specifica.
3. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:
  - tecnici alle caldaie;
  - autisti di bus;
  - portieri centralinisti;
  - bagnini;
  - addetti alla manutenzione degli impianti;
  - falegnami;
  - meccanici;
  - cuochi;
  - guardarobieri al Convitto;
  - camerieri specializzati;
  - infermieri patentati.

### **LIVELLO III**

1. Esegue, nell'ambito di istruzioni ricevute, attività lavorativa che richiede preparazione professionale specialistica, adeguate conoscenze e capacità di utilizzo di strumenti anche complessi, caratterizzata da autonomia di esecuzione del lavoro con margini valutativi nell'applicazione delle procedure.
2. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:
  - capo-cuochi in possesso di diploma;
  - capi-sala e camerieri in possesso di diploma di Scuola alberghiera;
  - addetti amministrativi e di segreteria.

### **LIVELLO IV**

1. Vi sono inquadrati i lavoratori che, nell'ambito delle direttive di massima ricevute, hanno compiti caratterizzati da autonomia e responsabilità.
2. Esegue attività lavorativa complessa, che richiede specifica preparazione professionale o conoscenza delle procedure amministrativo-contabili e tecniche.
3. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:
  - segretari;
  - contabili, economi;
  - referenti della privacy;
  - periti informatici;
  - fisioterapisti;
  - infermieri professionali.

### **LIVELLO V**

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- responsabili Sistema Gestione Qualità;
- responsabili di biblioteca;
- responsabili di area (amministrativa, segreteria, informatica).

## AREA SECONDA

### SERVIZI D'ISTRUZIONE, FORMATIVI ED EDUCATIVI

In quest'area rientrano i dipendenti con funzioni formative, educative e di docenza inquadrati nei livelli secondo, terzo, quarto e quinto.

#### LIVELLO II

Rientrano in questo livello le figure professionali, comunque, di supporto alla docenza:

- ausiliari Asili nido;
- modelli viventi;
- assistenti di Colonia;
- assistenti ai non autosufficienti;
- assistenti agli alunni, con esclusione dei doposcuolisti di cui al livello III.

#### LIVELLO III

Il personale esegue mansioni complesse e articolate, che richiedono una presenza o compresenza in aula e/o laboratorio, per l'espletamento di attività educative-formative in genere comprese quelle del personale che nelle strutture convittuali cura la formazione degli ospiti nelle ore extracurricolari.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- operatori di biblioteca;
- tecnici di laboratorio;
- assistenti di vigilanza al doposcuola di scuola primaria e secondaria;
- istruttori di attività parascolastiche anche sportive;
- specialisti di lingua straniera anche in compresenza;
- assistenti di Convitto;
- tutor.

#### LIVELLO IV

1. Esegue mansioni con funzione docente educativa e tecnica, atta a promuovere lo sviluppo della cultura, delle competenze e della personalità del discente in età evolutiva o a recuperare gli svantaggi psico-fisici.
2. Sono parte integrante della funzione docente la progettazione e la programmazione didattica e curricolare, l'attività di studio e ricerca per il continuo adeguamento delle metodologie e alla promozione professionale e culturale dell'allievo.

3. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:
  - docenti di Scuola dell'infanzia;
  - docenti di Scuola primaria compresi i docenti di lingua straniera, informatica, scienze motorie e sportive, musica;
  - docenti di sostegno con relativo titolo nella Scuola dell'Infanzia e nella Scuola Primaria;
  - docenti in Scuole secondarie di I e II grado paritarie, legalmente riconosciute o ad esse conformate che insegnino materie per le quali è richiesto il diploma d'istruzione secondaria superiore o titolo equipollente;
  - puericultrici;
  - personale educativo Micronido e Asili nido;
  - educatori di Convitto;
  - educatori per supporto educativo-comportamentale;
  - logopedisti/logoterapisti in possesso di titolo;
  - docenti tecnico-pratici.

#### **LIVELLO V**

1. È inquadrato il personale che, nel rispetto della libertà d'insegnamento, sia addetto allo svolgimento dei compiti connessi ai processi evolutivi d'istruzione.
2. Sono parte integrante della funzione docente la progettazione e la programmazione didattica e curriculare, l'attività di studio e ricerca per il continuo adeguamento delle metodologie e alla promozione professionale e culturale dell'allievo.
3. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:
  - docenti in Scuole secondarie di I e II grado paritarie, legalmente riconosciute o ad esse conformate che insegnino materie per le quali è richiesto il diploma di laurea;
  - docenti tutor dell'alternanza scuola-lavoro;
  - docenti di sostegno con relativo titolo nella Scuola secondaria;
  - docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia e di lingue;
  - docenti in corsi di istruzione professionale;
  - docenti di educazione fisica, tecnica, artistica e musicale;
  - docenti di madrelingua e docenti di conversazione in lingua straniera;
  - psicologi;
  - psicoterapeuti.

### **AREA TERZA**

#### **SERVIZI DIRETTIVI**

##### **LIVELLO VI: La funzione direttiva**

1. La funzione direttiva richiede particolare preparazione, capacità e responsabilità



professionale. Tale funzione è caratterizzata da piena autonomia nell'ambito delle scelte e delle direttive di carattere generale impartite dall'Ente Gestore o dal Legale Rappresentante, o dal Consiglio di Amministrazione della società che gestisce l'attività scolastico-formativa.

Nell'osservanza delle leggi e delle disposizioni nazionali e nel rispetto della libertà d'insegnamento, tale ruolo comporta la direzione e il coordinamento dell'attività didattica, del controllo e della verifica del complesso delle attività svolte nell'ambito del plesso scolastico-educativo e formativo.

2. Rientrano nel livello funzionale VI le seguenti figure professionali in possesso di laurea salvo che per la Scuola dell'infanzia e per la Scuola primaria:
  - coordinatori dell'attività educativa e didattica presso scuole di ogni ordine e grado, corsi di corrispondenza, lingue e cultura varia;
  - coordinatori dei servizi amministrativi, compresi i servizi di segreteria e informatici, con responsabilità nella conduzione di risorse e di personale.

#### **Art. 42 - Trasferimento di Istituzioni scolastiche e ramo di azienda**

1. Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di Istituzioni scolastiche e di ramo di azienda, di appalto e convenzione, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste dall'art. 2112 comma 5 del c.c., dalla Legge n. 428 del 1990 e dal D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18 e comunque al personale si continuano ad applicare le condizioni di migliore favore in atto.
2. La comunicazione per l'apertura delle procedure di trasferimento di cui al comma precedente deve essere inviata alle strutture nazionali e territoriali di competenza di tutte le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

#### **Art. 43 - Mutamenti di qualifica**

1. Nel caso in cui il personale sia incaricato di funzioni pertinenti ad un livello superiore per almeno 6 giorni consecutivi, sarà dovuta la retribuzione corrispondente alle funzioni superiori per l'intera durata del periodo; ciò peraltro non modifica i termini del rapporto di lavoro.
2. Quando il periodo superi i tre mesi anche frazionati in un anno, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni cui è stato assegnato comportano.
3. Nei passaggi di qualifica il beneficio da attribuire al lavoratore consiste nella differenza tra il livello economico della qualifica di accesso ed il livello economico della qualifica di provenienza nella voce retribuzione tabellare.
4. Il salario di anzianità sarà pari in proporzione a quanto maturato nel livello di provenienza e a quanto maturato nel nuovo livello di appartenenza.
5. 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 la differenza di retribuzione per il periodo di sostituzione.

### ***Nomina di Coordinatori didattici***

L'incarico di Coordinatore didattico, come definito all'art. 41, può essere affidato ad un dipendente ed ha durata del ciclo scolastico e comunque non superiore a 60 mesi comprese le proroghe.

Al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione prevista per i dipendenti inquadrati nell'area terza, nonché il relativo trattamento normativo e contrattuale. Alla scadenza del termine il docente ha diritto a riprendere orario e funzioni precedenti con relativo trattamento normativo e contrattuale, salvo che, previo consenso delle parti, non venga confermato per iscritto nelle mansioni dell'area direttiva; in questo caso l'inquadramento nell'area terza si trasforma a tempo indeterminato con decorrenza dalla data d'inizio dell'incarico.

L'Istituto potrà assumere in sostituzione del Coordinatore di cui al presente articolo, un docente con contratto a tempo determinato per un periodo non superiore alla permanenza del sostituito nell'incarico.

Nel caso in cui il mandato non venga riconfermato il lavoratore, in deroga ai commi precedenti, non matura alcun diritto rispetto alle mansioni superiori svolte come Coordinatore didattico.

### **Art. 44 - Mansioni promiscue**

1. Quando il dipendente non docente sia addetto a mansioni promiscue, la retribuzione 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.
2. In tutti gli altri casi di mansione promiscua, la retribuzione sarà data dalla somma delle parti della retribuzione globale calcolate proporzionalmente alle ore svolte nei diversi livelli. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

### **Art. 45 - Composizione delle sezioni**

1. Le sezioni di Scuola dell'infanzia saranno costituite, di norma, con un numero massimo di 25 (venticinque alunni) con la possibilità, in presenza di monosezioni e di particolari esigenze organizzative, di un incremento pari al 25% di alunni in più.
2. In presenza di alunni portatori di handicap, la sezione non può superare, di norma, il numero massimo di 20 alunni e deve essere prevista la presenza di un insegnante di sostegno che può essere assunto anche a tempo parziale.
3. Negli asili nido e micronido il rapporto numerico educatrice/bambini e ausiliari/bambini è definito dalle singole leggi regionali. Per quanto riguarda le "sezioni primavera" per il rapporto numerico educatrice/bambini si fa riferimento all'Accordo Stato-Regioni del 29 ottobre 2009 e al decreto MIUR n. 9 dell'11 novembre 2009 e sue successive modificazioni.

### **Art. 46 - Attività integrative e parascolastiche**

1. Per le attività integrative, di durata definita e predeterminata nel tempo, anche non

avente carattere straordinario o occasionale sono proposte prioritariamente al personale in servizio a tempo parziale in possesso dei titoli utili. In caso di non accettazione o in mancanza dei requisiti necessari, potranno essere assunti dipendenti con contratto a termine, secondo quanto previsto dall'art. 23.1, "Contratto a tempo determinato", del presente CCNL.

2. L'orario di lavoro sarà determinato all'atto dell'assunzione o dell'attribuzione dell'incarico.
3. Per quanto riguarda la retribuzione, si fa riferimento a quella prevista per i docenti laureati (5° livello) nel caso di attività che richiedono il possesso del diploma di laurea. Nel caso di svolgimento di attività promiscue, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 44.
4. Le ore assegnate per il doposcuola, anche se a completamento dell'orario scolastico, non possono costituire motivo di rivendicazione qualora l'attività stessa del doposcuola venisse meno.

#### **Art. 47 - Commissione esami**

1. Ai componenti delle Commissioni di esame di Stato conclusivi della Scuola secondaria di primo grado, spetta il compenso di euro 25,00 lordi per ogni giorno di effettiva presenza.
2. Per i docenti nominati Commissari agli esami di Stato della scuola secondaria di secondo grado all'interno dell'Istituto, i giorni di attività effettivamente impegnati nella Commissione sono considerati come servizio prestato per la Scuola stessa e quindi come lavorativi ad ogni effetto.

#### **Art. 48 - Supplenza personale docente**

1. Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente Contratto, la supplenza, prima di ricorrere a nuove assunzioni, dovrà essere proposta, con contratto a termine, prima al personale già in servizio con orario parziale, compatibilmente con l'orario delle lezioni, seguendo il criterio previsto dall'art. 51 per il completamento d'orario.
2. Resta inteso che nel caso di sostituzione, il termine del rapporto coincide con la sospensione estiva dell'attività didattica quando questa fosse precedente al rientro del titolare.
3. Le misure di retribuzione contemplate nel presente Contratto si applicano anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale assente, nei limiti del servizio prestato.
4. Anche ai supplenti secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13.ma mensilità, il T.F.R. e i giorni di ferie maturati.
5. La supplenza affidata al personale già in servizio ma a tempo parziale è considerata lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali fino al completamento di orario. Le eventuali ore eccedenti si retribuiscono con la quota oraria globale in atto.

## VI - ORARIO DI LAVORO

### Art. 49 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro del personale dipendente è il seguente:

#### 1° livello:

**38 ore settimanali.**

#### 2° livello:

**38 ore settimanali;**

**32 ore settimanali** per i modelli viventi.

#### 3° livello:

**38 ore settimanali;**

**30 ore settimanali** per gli assistenti di vigilanza al doposcuola, tutor, istruttori di attività parascolastiche anche sportive;

**24 ore settimanali** di docenza per i lettori/esperti di lingua madre in compresenza con il docente.

#### 4° livello:

**38 ore settimanali** per assistenti sociali, sanitari, fisioterapisti, logopedisti, logoterapisti, economi, segretari, periti informatici;

**37 ore settimanali** per educatrici di Asilo nido e Micronido, puericultrici, comprensive delle attività connesse alla funzione quali: la conservazione e il riordino dei sussidi e del materiale di gioco, i rapporti generali e particolari con le famiglie dei bambini, la collaborazione connessa all'organizzazione della Scuola, la predisposizione dei piani di acquisto in relazione alle proprie competenze, la partecipazione alla realizzazione di feste e manifestazioni programmate dal Nido o Micronido, le attività collegiali di accoglienza, la partecipazione alle Commissioni di continuità, la cura dell'igiene dei bambini in collaborazione con il restante personale; educatori di convitto; educatori per supporto educativo-comportamentale;

**31 ore settimanali d'insegnamento** per i docenti di Scuola dell'infanzia e per gli insegnanti di sostegno;

**24 ore settimanali d'insegnamento** per i docenti della Scuola primaria e per quelli di sostegno della Scuola primaria;

**18 ore settimanali d'insegnamento** per i docenti di steno-dattilo e tecnico-pratici.

#### 5° livello:

**38 ore settimanali** per psicologi, psicoterapeuti, responsabili CED, responsabili amministrativi, responsabili di biblioteca;

**22 ore settimanali** per i docenti in corsi liberi;  
**18 ore settimanali d'insegnamento** per i docenti e per gli insegnanti di sostegno, docenti tutor dell'alternanza scuola-lavoro.

#### **6° livello:**

**38 ore settimanali**, comprese quelle di docenza per coordinatori didattici e presidi.

2. Il personale potrà essere assunto anche con un orario inferiore a quello contrattuale. In tal caso la retribuzione in ogni suo elemento risulterà proporzionale alle ore assegnate.
3. Il sabato, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario settimanale, è sempre considerato giorno lavorativo.
4. Qualora intervenissero modifiche strutturali dell'orario di lavoro nell'arco di vigenza del presente CCNL le parti si incontreranno per l'adeguamento alle nuove normative.
5. Le ore per la partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale e didattico, di formazione e riqualificazione del personale comprese le attività connesse alla gestione del "sistema qualità", promossi dalla Scuola durante i periodi di attività didattica fuori del normale orario di lavoro, per un massimo di 40 ore annue, distribuite in non più di 10 giorni annui, vengono recuperate trasformandole in giorni di ferie aggiuntive.
6. La partecipazione ai suddetti corsi di aggiornamento dovrà essere resa compatibile con i vincoli previsti per il personale part-time.
7. Qualora la sospensione del servizio sia imputabile a cause di forza maggiore o per scelta del gestore, il personale docente, ATA ed educativo non è tenuto a recuperare le ore e/o i giorni di lavoro non prestato mantenendo il diritto all'intera retribuzione.

#### ***Per i non docenti***

8. Ai dipendenti inquadrati ai livelli I, II, III, IV, V a 37 e a 38 ore settimanali in servizio al 9/12/2010, vengono confermate 26 ore annuali di permesso retribuito (riferito ad anno scolastico). I suddetti permessi sono riproporzionati in caso di orario part-time e ridotto.
9. La distribuzione dell'orario di lavoro per il personale non docente, solo nel caso di necessità d'introdurre regimi di orario particolari (turni) viene stabilita dalla Direzione dell'Istituto in ambito di contrattazione decentrata in accordo con le R.S.A.
10. Il personale non docente, nel periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie e durante la sospensione dell'attività scolastica, potrà essere impegnato secondo le esigenze dell'Istituto nel rispetto della propria professionalità.

#### ***Il personale docente***

11. La presenza del personale docente nell'intervallo delle lezioni è definita dal Regolamento d'Istituto.
12. Quando in relazione ai programmi ministeriali le ore d'insegnamento variano da un

anno all'altro per lo stesso ciclo di studi, il docente potrà optare per la riduzione di orario e di retribuzione oppure per il mantenimento delle ore e della relativa retribuzione restando a disposizione dell'Istituto per eventuali sostituzioni e in attività formative in ore stabilite nell'orario settimanale individuale.

13. A tutti i docenti, le ore assegnate fino alla 18.ma non possono essere diminuite nel periodo di validità del presente CCNL salvo quanto previsto dagli artt. 82 e 83.
14. Le ore oltre la 18.ma nei limiti della 24.ma, assegnate ai docenti del 5° livello anteriormente all'inizio dell'anno scolastico 1984/85, non possono essere diminuite nel periodo di validità del presente CCNL, salvo quanto previsto dagli artt. 82 e 83.
15. Le ore in esubero, oltre la 18.ma per la Scuola secondaria nei limiti della 24.ma, oltre la 24.ma nella Scuola primaria nei limiti della 28.ma, oltre la 31.ma nei limiti della 35.ma nella Scuola dell'infanzia, possono subire variazioni da un anno scolastico all'altro e vengono retribuite con la quota oraria globale in atto senza alcuna maggiorazione. Eventuali ulteriori ore di insegnamento in esubero oltre i limiti suddetti, verranno retribuite con la maggiorazione del 15%.
16. Prima di assegnare ore in esubero all'orario contrattuale, previsto al primo comma del presente articolo, deve essere completato l'orario di lavoro del personale ad orario ridotto nel rispetto dell'unità didattica e/o funzionale.
17. Motivate esigenze organizzative e didattiche possono richiedere variazioni di incarichi d'insegnamento nell'ambito dell'orario di lavoro di ciascun docente. Le variazioni delle materie, classi o sezioni devono avvenire nell'ambito della Scuola secondaria di 1° o 2° grado e del titolo abilitante e devono essere comunicate dalla Presidenza dell'Istituto di norma entro il mese di luglio.
18. Oltre alle ore d'insegnamento e alle attività strettamente collegate, come da art. 29, il personale docente, in un piano programmato dal Collegio dei docenti, è impegnato in attività accessorie per il funzionamento della Scuola:

**PUNTO 1 - FINO AD UN MASSIMO DI 50 ORE ANNUE PER:**

- a) attività di aggiornamento, salvo quanto previsto dal comma 5;
  - b) attività di programmazione;
  - c) progettazione, revisione e gestione del Piano dell'Offerta Formativa;
  - d) incontri collegiali con genitori o specialisti/esperti.
19. Dette ore sono proporzionalmente ridotte per i docenti che hanno un orario individuale di lavoro part-time o a tempo inferiore all'orario contrattuale settimanale; tale riproporzionamento non può essere inferiore a 20 ore annue.
  20. Le ore dedicate alle attività di cui al presente PUNTO 1 rientrano nella retribuzione di cui all'art. 29.3 del presente CCNL nel numero massimo previsto per ogni docente.
  21. Le ore eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente saranno retribuite in un'unica soluzione, calcolate secondo l'art. 38, con la retribuzione del mese di giugno.
  22. Le attività previste dal PUNTO 1, quando svolte in periodo diverso da quello

coincidente con l'attività didattica, rientrano nella normale retribuzione fino alla concorrenza dell'orario settimanale individuale. Le ore eccedenti saranno imputate alle 50 ore.

**PUNTO 2 - 70 ORE ANNUE che possono essere richieste per:**

- attività e/o discipline non curricolari o anche curricolari, programmate dal Collegio dei docenti e/o dal Consiglio di classe, in orario non curricolare; il loro utilizzo è finalizzato principalmente ad attività quali: recupero, sostegno e preparazione agli esami o altre attività deliberate dal Collegio dei docenti proprie della funzione e del livello;
  - uscite didattiche giornaliere, limitatamente alle ore eccedenti l'orario individuale;
  - eventuali supplenze saltuarie per un massimo di 10 ore per anno scolastico.
23. Il personale docente, in mancanza di programmazione del Collegio dei docenti e/o del Consiglio di classe, può richiedere all'Istituto di svolgere le 70 ore annue in attività proprie della funzione e del livello.
  24. Le ore di cui al presente PUNTO 2 sono ridotte a 25 ore annue per orari fino ad 1/3 dell'orario settimanale contrattuale e sono ridotte a 50 ore annue per orari fino a 2/3 dell'orario settimanale contrattuale.
  25. Le ore di cui al presente PUNTO 2 e al precedente comma 24 vanno recuperate con 26 giorni lavorativi di ferie estive aggiuntive, riproporzionati in base alle ore effettivamente svolte.
  26. Nel caso in cui il docente, per esigenze tecnico-organizzative o per malattia o maternità non possa recuperare le suddette ore, queste saranno liquidate con la retribuzione del mese di agosto, calcolate sulla base di quanto previsto dall'art. 38.
  27. Il docente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, il cui rapporto abbia termine prima della sospensione estiva delle lezioni, non è tenuto a svolgere le ore di cui al presente PUNTO 2.
  28. In mancanza di programmazione didattica ad inizio anno scolastico, il personale docente che non ha utilizzato il pacchetto orario di 70 ore annue di cui al presente articolo, durante il periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie, potrà essere impegnato, per un tempo non eccedente il proprio orario settimanale, in attività didattiche/formative, di programmazione e di aggiornamento, nel rispetto della professionalità e qualifica per cui è avvenuta l'assunzione.
  29. Le ore annue di cui al PUNTO 1 e 2 del presente articolo non trovano applicazione nelle attività di Nido e Micronido.
  30. Ferme restando le attuali differenze normative e retributive, si riconosce l'unicità della funzione docente. In presenza di leggi al riguardo le parti s'incontreranno per adeguare ad esse la presente normativa.
  31. Fermo restando quanto previsto dall'art. 23 lettera A, il personale, che a seguito degli interventi legislativi di ordinamento scolastico vede ridotto il proprio orario d'insegnamento, ha diritto ad essere utilizzato prioritariamente per attività opzionali

e/o facoltative stabilite dal Collegio docenti. Nell'individuazione delle attività opzionali e/o facoltative il Collegio docenti dovrà tener conto dell'opportunità di utilizzare tale personale.

### **Art. 50 - Autonomia didattica**

1. Le norme del presente articolo si applicano, secondo quanto previsto dal DPR n. 275 dell'8 marzo 1999 "Regolamento recante norme in materia di Autonomia delle Istituzioni scolastiche ai sensi dell'art. 21, della legge 15 marzo 1999, n. 59" senza che ciò possa comportare diminuzione dell'orario individuale di lavoro di ciascun dipendente di cui all'art. 49.
2. In particolare, attraverso il Piano dell'Offerta Formativa, l'autonomia costruisce le condizioni giuridiche, organizzative, professionali e di relazione per rendere flessibile l'attività educativa e per migliorarne così l'efficacia.
3. Fermo restando che un'ora curriculare d'insegnamento, intesa come unità didattica, corrisponde ad un'ora di lavoro, ovvero ad un 18.mo, un 24.mo, un 31.mo dell'orario contrattuale di riferimento rispettivamente per i docenti di IV e V livello, gli Enti gestori possono adottare le seguenti forme di flessibilità, la cui programmazione è demandata al Collegio dei docenti, nel rispetto di quanto previsto nel presente articolo e nel rispetto di quanto stabilito dal presente CCNL in relazione al rapporto di lavoro del personale:
  - l'articolazione modulare dell'orario annuale di ciascuna disciplina e attività;
  - la definizione di unità d'insegnamento non coincidenti con l'unità oraria della lezione e l'utilizzazione degli spazi orari residui;
  - l'attivazione di percorsi didattici individualizzati, nel rispetto del principio generale dell'integrazione degli alunni nella classe e nel gruppo, anche per alunni in situazione di handicap.
4. La regolamentazione didattica di quanto sopra è proposta dal Consiglio di classe ed approvata e programmata dal Collegio dei docenti in un Piano Formativo coerente con gli obiettivi generali ed educativi dei diversi tipi ed indirizzi di studi, determinati a livello nazionale, secondo le seguenti modalità:
  - a) il Collegio dei docenti può programmare una diversa articolazione della durata dell'unità d'insegnamento nel rispetto del monte annuale orario complessivo previsto per ciascun curriculum e per ciascuna delle discipline e delle attività comprese nei piani di studio stabiliti dalle disposizioni ministeriali. La differenza tra un'ora d'insegnamento e la durata effettiva della lezione, o la somma di tali differenze, potrà essere utilizzata per recupero, sostegno, e approfondimento nella stessa classe e per la stessa disciplina oggetto della riduzione, ma non potrà essere utilizzata per lezioni curriculari destinate a classi e/o discipline diverse da quelle alle quali è stata effettuata la riduzione della durata oraria delle unità d'insegnamento.
  - b) Il Collegio dei docenti può programmare un'articolazione didattica modulare, settimanale o plurisettimanale, che preveda una diversa distribuzione dell'orario



di docenza diretta e perciò il superamento dell'effettivo orario individuale settimanale. L'orario di docenza diretta, in attività distribuite su moduli, non potrà essere superiore al 20% dell'orario settimanale effettivo di docenza. La diversa articolazione dell'orario settimanale di docenza deve avvenire nell'ambito del monte ore annuo della disciplina previsto per ciascuna classe dall'ordinamento scolastico e sarà recuperato dal docente con una pari riduzione di orario d'insegnamento, per le stesse materie/discipline e per la stessa classe, durante i periodi in cui si svolge l'attività didattica. Il recupero delle ore di cui al precedente comma deve essere effettuato nell'ambito dell'anno scolastico.

- c) Una distribuzione dell'attività didattica in non meno di 5 giorni settimanali nel rispetto dei complessivi obblighi di servizio ed orari dei docenti previsti dal presente CCNL.

Al docente con rapporto di lavoro part-time o ad orario ridotto non potrà essere richiesto quanto previsto dalla lettera b) del precedente comma 4, salvo suo esplicito consenso.

### **Art. 51 - Completamento orario**

1. I docenti a tempo indeterminato che avessero un orario inferiore a quello contrattuale hanno diritto per le stesse materie e per quelle rientranti nel titolo di studio, fatta salva l'unità didattica e funzionale, al completamento del loro orario prima che si proceda a nuove assunzioni anche a tempo parziale.
2. Tale priorità, nel caso di più insegnanti della stessa materia, terrà conto nell'ordine del titolo abilitante specifico, dell'anzianità di servizio e dei maggiori carichi di famiglia.
3. Il completamento di orario si applica anche al personale amministrativo, tecnico e ausiliario ad orario parziale (nel rispetto di quanto al punto 2, art. 5 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61) qualora l'orario disponibile non sia coincidente con l'orario di servizio prestato.

### **Art. 52 - Lavoro notturno, festivo e straordinario**

1. Il lavoro notturno è quello effettuato in un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Quindi il lavoro notturno è quello svolto tra le 24 e le 7 ovvero tra le 23 e le 6 ovvero tra le 22 e le 5 ed è retribuito con la maggiorazione della quota oraria lorda del 15% della retribuzione tabellare di cui all'art. 30, ivi compreso il superminimo di ex categoria.
2. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino è vietato adibire le donne al lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6. Hanno facoltà di rifiutarsi di prestare lavoro notturno:
  - la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, qualora la stessa non abbia esercitato la facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazione di lavoro notturno, il lavoratore padre convivente che sia anch'esso lavoratore subordinato;
  - la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario e convivente di un

- minore di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.
3. È considerato festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni delle festività infrasettimanali: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25/26 dicembre, Santo Patrono.
  4. Il lavoro prestato nei suddetti giorni viene retribuito con un 26.mo della retribuzione globale.
  5. Ai lavoratori turnisti verrà corrisposta la maggiorazione per lavoro festivo nella misura del 15% della retribuzione globale, con riposo compensativo.
  6. Il personale di segreteria dei centri culturali che durante convegni e manifestazioni fosse disponibile per un numero di ore eccedenti il normale orario previo accordo fra le parti potrà:
    - recuperare le ore eccedenti con permessi retribuiti;
    - ottenerne il pagamento come ore straordinarie.
  7. Per il personale non docente è considerato lavoro straordinario quello prestato a fronte di ragioni di carattere eccezionale, legate a particolari esigenze di servizio non ricorrenti e non programmabili e oltre il limite dell'orario contrattuale settimanale di lavoro, salvo i casi previsti dal presente Contratto.
  8. Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi d'impedimento, a svolgere lavoro straordinario richiesto nel limite massimo di 120 ore annue. Di norma, il personale sarà avvisato con un giorno di anticipo.
  9. Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia autorizzato dalla Direzione.
  10. Ciascuna ora di lavoro straordinario verrà compensata con una quota oraria della retribuzione globale maggiorata delle seguenti percentuali:
    - Lavoro straordinario diurno: 35%
    - Lavoro straordinario notturno: 40%
    - Lavoro straordinario festivo: 50%
    - Lavoro straordinario notturno festivo: 60%.
  11. Le percentuali superiori assorbono le inferiori.
  12. Le festività civili (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno) coincidenti con la domenica vengono retribuite a tutti i dipendenti con un 26.mo della retribuzione globale oltre alla normale retribuzione.

### **Art. 53 - Banca delle ore - Personale non docente**

1. La banca delle ore si costituisce, su accordo tra le parti a livello aziendale, tenendo conto delle articolazioni orarie di cui all'art. 49, con l'accantonamento mensile delle ore di lavoro supplementare e straordinario che saranno accumulate e resteranno a disposizione del lavoratore per l'anno di maturazione ed il semestre successivo. Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga.
2. Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite, in qualunque periodo

dell'anno, come brevi permessi retribuiti e, quando saranno richieste a copertura dell'intera giornata, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. Nella banca ore verrà accumulato anche l'accantonamento di ore che il lavoratore o la lavoratrice, nel corso dell'anno, maturano a vario titolo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, confluiranno nella banca ore le residue ore di riduzione oraria di cui all'art. 49 comma 8, i riposi compensativi delle festività lavorate di cui all'art. 52 i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo, ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.
4. Ulteriori articolazioni dell'istituto, la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale.
5. Le Istituzioni pagheranno, entro il 31 agosto di ciascun anno scolastico, i residui orari a credito relativi all'anno scolastico in corso e non fruiti.

#### **Art. 54 - Riposo settimanale**

Tutto il personale godrà di 24 ore di riposo settimanale normalmente coincidenti con la domenica, salvo esigenze di servizio nel qual caso il riposo verrà fruito in altro giorno della settimana successiva, con la normale retribuzione.

#### **Art. 55 - Vitto e alloggio**

1. La Direzione può concedere, con facoltà di revoca, salvo preavviso di due mesi, vitto e/o alloggio al personale che lo richieda per iscritto. Detto servizio verrà pagato a parte dagli interessati.
2. Il tempo della fruizione del pasto per il personale che, consumandolo con gli alunni, effettua assistenza e vigilanza durante il momento della refezione, è considerato orario di lavoro e il pasto è gratuito.

#### **Art. 56 - Ferie**

1. I dipendenti, compresi quelli assunti ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 33 giorni lavorativi per ciascun anno, comprensivi delle festività soppresse.
2. La ricorrenza del Santo Patrono è giornata festiva, pertanto qualora fosse lavorata, o va recuperata con una giornata di permesso retribuito, anche in aggiunta alle ferie estive, o retribuita con 1/26 della retribuzione globale mensile.
3. La maturazione avverrà dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno.
4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati.
5. Le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerati mese intero e le frazioni fino a 15 non saranno considerate.
6. Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana, quale sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi.
7. Tranne quanto previsto per il personale docente dall'art. 29 comma 4, eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive.

8. L'utilizzo del periodo di ferie è interrotto in caso di ricovero ospedaliero o malattia documentata.
9. Le ferie ordinarie non potranno coincidere con assenza per maternità o puerperio né con il periodo di preavviso.
10. Le ferie sono irrinunciabili.
11. Il periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi. È ammesso, comunque, il godimento di alcuni giorni in conto ferie, chiesti dal dipendente.
12. Le ferie potranno essere godute entro il mese di agosto dell'anno successivo a quello di maturazione.
13. Per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze dell'Istituto, le ferie saranno godute:

*per i docenti:* durante la sospensione estiva delle lezioni;

*per i non docenti:* durante la sospensione delle lezioni sia estive che invernali.

14. Nel periodo estivo le ferie non dovranno essere inferiori ai 2/3 dei giorni spettanti.
15. Il calendario delle ferie per i lavoratori non docenti sarà definito dalla Direzione in accordo con la R.S.A. nell'ambito della contrattazione decentrata di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

#### **Art. 57 - Le ferie solidali**

1. Si istituiscono le ferie solidali, ai sensi della normativa vigente, al fine di permettere l'assistenza di figli minorenni e dei familiari di primo grado in linea diretta che si trovino in condizioni di salute gravi e che richiedano un'assistenza costante. Le ferie solidali si attivano tra i dipendenti indipendentemente dalle qualifiche di inquadramento.
2. La cessione delle ferie deve essere a titolo gratuito.
3. È possibile cedere le ferie eccedenti alle 4 settimane (si dovrà fruire di almeno 20 giorni se si articola l'orario settimanale su 5 giorni, ovvero 24 nel caso di orario su 6 giorni). Ne consegue che il dipendente potrà cedere fino a un massimo di 8 giorni.
4. Il dipendente deve produrre specifica richiesta, reiterabile, alla Direzione di appartenenza per massimo 30 giorni di ferie e giornate di riposo.
5. La Direzione, appena ricevuta la richiesta, rende nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

#### **Modalità per la concessione delle ferie solidali**

6. I dipendenti che intendano aderire alla richiesta su base volontaria formalizzano la propria decisione, indicando il numero dei giorni di ferie o di riposo che vogliono cedere.
7. Nel caso in cui il numero dei giorni offerti superi quello dei giorni richiesti, la

cessione è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

8. Le ferie cedute dai colleghi vengono messe nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.

#### **Art. 58 - Permessi retribuiti**

1. Il dipendente può usufruire nell'anno scolastico fino ad un massimo di 10 giorni di permessi retribuiti:
  - se si verificano comprovati e seri motivi familiari quali ad esempio: nascite, matrimoni, lutti, infortuni, ricoveri ospedalieri ed infermità gravi che riguardano il coniuge, anche legalmente separato, un parente entro il secondo grado o un componente della famiglia anagrafica, affine anche non convivente, della lavoratrice o del lavoratore;
  - per la frequenza di corsi di aggiornamento inerenti alla mansione per la quale è stato assunto e liberamente scelti.
2. Le giornate di cui al punto 1 sono usufruibili in unica soluzione solo in casi molto gravi. Per fruire di tali permessi il dipendente deve farne richiesta scritta alla Direzione dell'Istituto. In caso di massima urgenza è sufficiente la richiesta orale.
3. Sono ammessi inoltre alla retribuzione i giorni impegnati per documentata partecipazione ad esami di cui all'art. 10 della Legge n. 300/1970 e a concorsi pubblici, inerenti la mansione svolta, limitatamente alla giornata in cui si svolge la prova.
4. Nel caso che la sede d'esami disti oltre 200 Km dalla sede di lavoro verrà retribuita anche la giornata che precede e quella che segue.
5. In caso di assistenza a familiari portatori di handicap, si fa riferimento alla Legge n. 104/1992 e successive modifiche e integrazioni.

#### **Art. 59 - Permessi brevi e recupero ritardo**

1. Sono concessi brevi permessi retribuiti per un massimo di 10 ore per anno scolastico, anche cumulabili, in caso di documentate esigenze personali di carattere medico (analisi, visite mediche, accertamenti clinici, ecc.).
2. Sono inoltre concessi permessi brevi retribuiti per un massimo di 15 ore per anno scolastico, riproporzionati in base ai mesi di lavoro effettivamente prestati per i dipendenti a tempo determinato, da recuperare, di norma, entro il mese successivo anche in attività di supplenza per:
  - motivi di studio;
  - rinnovo dei documenti di lavoro;
  - eventuali ritardi.

#### **Art. 60 - Permessi non retribuiti**

In caso di eccezionali motivi e per la partecipazione a concorsi pubblici, esclusi quelli previsti dal precedente art. 58, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno con autorizzazione dell'Istituto.

**Art. 61 - Permessi elettorali**

1. Tutti i lavoratori dipendenti che siano stati nominati presidente, segretario, scrutatore, rappresentante di lista o di gruppo presso seggi elettorali in occasione di qualsiasi tipo di elezione, compresi i referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni. I giorni di assenza sono considerati dalla legge, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
2. I giorni festivi e la domenica, utilizzati per l'espletamento delle operazioni elettorali, sono recuperati con pari giorni di riposo compensativo dal lavoratore entro l'immediata settimana successiva. In caso di mancato recupero, per esigenze tecnico-organizzative, le suddette giornate vengono retribuite.

**VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO****Art. 62 - Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro**

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

**A) *Periodo di comporta***

1. Mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, 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 10 giorni prima della scadenza. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto;
2. 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 morbosi 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 è facoltà dell'Istituto risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al T.F.R.

**B) *Trattamento economico***

1. Ferme 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 n. A) 1 del 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 ser-

vizio per malattia è facoltà della Direzione verificare lo stato e la durata della malattia. Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Aziende Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

2. 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.
3. Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità di cui al Decreto del Ministero della Sanità dell'8 gennaio 1985, pubblicato sulla G.U. del 7 febbraio 1985, sono così determinate: 10.00-12.00/17.00-19.00, sabato e domenica compresi.
4. La prescritta certificazione di malattia, obbligatoria anche per assenze inferiori a 3 giorni, è inviata all'Istituto e all'INPS entro due giorni lavorativi dal rilascio.
5. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day hospital, di assenza per sottoporsi alle citate 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. 63 - Infortunio sul lavoro**

1. In presenza d'infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definitiva e rilasciata dall'Istituto assicuratore.
2. In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.
3. L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'Istituto possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.
4. La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.
5. Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.
6. La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da

parte dell'Ente assicuratore.

7. Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge.

#### **Art. 64 - Lavoratori affetti da patologie oncologiche**

1. Ai sensi dell'articolo 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000, 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 così come previsto all'art. 24.
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 salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

#### **Art. 65 - Permessi per lavoratori invalidi**

1. Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cinquanta per cento sono riconosciuti 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate (art. 26 L. n. 118/1971 e art. 10 D.Lgs. n. 509/1988). Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'art. 62.

#### **Art. 66 - Congedo matrimoniale**

1. Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili, in occasione dell'evento. Se il congedo matrimoniale si sovrappone alle ferie, le stesse devono essere fruiti in altro periodo.
2. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 10 gg. di anticipo.
3. Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

#### **Art. 67 - Tutela della maternità e della paternità**

##### **A - NORME DI CARATTERE GENERALE**

1. 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 marzo 2001 n. 151 e dal D.Lgs. n. 80/2015 a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente Contratto e stabilito nel presente articolo.
2. 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 oppure per i 5 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN, e il medico competente qualora previsto, attestino che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.

3. 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.
4. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto dalla legge il divieto di licenziamento, le quali devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente, la lavoratrice madre, così come il lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità, ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Nei primi 12 anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità:
  - la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
  - il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
  - qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.
6. Per il personale docente, data la specifica caratterizzazione delle istituzioni oggetto del presente CCNL, la fruizione del congedo parentale potrà aver luogo esclusivamente su base giornaliera. Per il personale ATA il congedo parentale è fruibile nella singola giornata in modalità oraria pari alla metà dell'orario medio giornaliero, riferito al mese precedente nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.
7. Il diritto del congedo parentale è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.
8. Durante il periodo di astensione obbligatoria (congedo di maternità) la lavoratrice madre, o in alternativa il padre lavoratore nell'ipotesi prevista dall'art. 28 del D.Lgs. 151/2001, ha diritto a percepire un'indennità pari al 90% della retribuzione media globale giornaliera.
9. Durante il periodo di astensione facoltativa (congedo parentale) il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione.
10. Il beneficio spetta:
  - fino al compimento dei sei anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito;
  - da 6 anni e un giorno fino a 8 anni se il reddito del singolo genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale obbligatoria;
  - da 8 anni e un giorno fino al compimento di 12 anni di età il congedo parentale non è indennizzabile.
11. La richiesta di congedo parentale deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 5 giorni di calendario (c. 3 art. 7 del D.Lgs. 80/2015). Il

datore di lavoro non può opporre rifiuto alla richiesta di congedo.

12. Non può essere richiesto l'orario flessibile/potenziato di cui agli artt. 49 (70 ore) e 24 (orario supplementare), alle lavoratrici madri nel periodo di tutela previsto dalla vigente normativa.
13. Il congedo parentale di cui al presente articolo spetta anche nel caso di adozione nazionale e internazionale e di affidamento.
14. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi ed affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità è dovuta, con le stesse modalità dei genitori naturali, entro gli 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

## **B - CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DI PATERNITÀ**

1. Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

- a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni fruibili anche in via non continuativa. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Per i dieci giorni obbligatori di astensione riconosciuti al padre e per il congedo di un giorno eventualmente goduto in sostituzione della madre, è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.
- b) I congedi di cui alla precedente lettera a) si applicano anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.
- c) Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. Il datore di lavoro dovrà a sua volta comunicare all'INPS, attraverso il flusso UNIEMES, le giornate di congedo fruito.
- d) In caso di fruizione di congedo facoltativo, il padre dovrà allegare alla sua richiesta una dichiarazione di rinuncia della madre al congedo obbligatorio di maternità per il giorno richiesto dal padre. Tale dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre.

## **C - RIPOSI GIORNALIERI**

1. I riposi durante il primo anno di vita del bambino consistono in due riposi orari retribuiti della durata di un'ora ciascuno. Il riposo si riduce a uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti

gli effetti.

2. In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento (art. 10 legge n. 1204/1971) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.
3. I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga o la madre non sia lavoratrice.
4. In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

## **D - MALATTIA FIGLIO**

1. La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, su certificazione del medico curante del SSN o con esso convenzionato. Il relativo periodo di assenza è solo computato nell'anzianità di servizio.
2. Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Il relativo periodo di assenza è computato solo nell'anzianità di servizio.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente punto D si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 5 dell'art. 3 della Legge n. 53/2000.

## **E - PERMESSI PER ESAMI PRENATALI**

Ai sensi del D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione della idonea documentazione giustificativa.

### **Art. 68 - Servizio militare**

Per il periodo di richiamo alle armi, nonostante la sospensione del rapporto, al lavoratore viene corrisposta un'indennità pari alla sua ordinaria retribuzione secondo le modalità della Legge n. 88/1989, art. 24.

### **Art. 69 - Congedi per eventi e cause particolari**

#### ***A. Congedo per gravi motivi personali o familiari***

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla legge n. 53/2000, art. 4, comma 2, e dal D.Lgs. n. 278 del 21 luglio 2000, **un congedo**

**non retribuito** per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni per gravi motivi relativi alla situazione personale o della propria famiglia anagrafica o dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, o di parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap.

### ***B. Prolungamento del congedo parentale***

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 1, D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n.104, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'art. 67, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti riposi compensativi.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Il prolungamento decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente.

### ***C. Congedo straordinario***

Per l'assistenza di un familiare disabile in situazione di gravità, il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/2000, art. 4, comma 4-bis, e dal D.Lgs. n. 119/2011 art. 4, e successive modifiche e integrazioni, **un congedo, con retribuzione a carico dell'Ente previdenziale**, per la durata massima di due anni, non valido ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto. Per i soggetti che hanno diritto al congedo straordinario si fa riferimento all'art. 4 del D.Lgs. 119/2011.

### ***D. Congedo per le donne vittime di violenza di genere***

1. Ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. n. 80/2015, la donna lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui al D.L. 14 agosto 2013 n. 93, convertito con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013 n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Ai fini dell'esercizio del suddetto diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso

non inferiore a 7 gg., con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

3. Durante tale periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'indennità economica secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
4. Il congedo può essere fruito su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili in organico (art. 24 D.Lgs. 80/2015).
5. Parimenti il rapporto a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

#### **Art. 70 - Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive**

1. Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali territoriali, regionali o nazionali viene concessa un'aspettativa per la durata della carica.
2. Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione.
3. I dipendenti che, nelle condizioni di cui ai precedenti commi, non usufruiscono di aspettative hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti secondo quanto previsto dalle vigenti normative di legge e dal presente Contratto.

#### **Art. 71 - Aspettativa non retribuita**

1. Dopo un anno di servizio l'Istituto ha facoltà di concedere al dipendente che lo richieda un periodo di aspettativa senza retribuzione fino al massimo di un anno.
2. Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.
3. L'Istituto risponde per iscritto entro 10 giorni dalla richiesta.
4. Terminato il periodo, al lavoratore non può, comunque, essere concessa una nuova aspettativa se non dopo almeno 2 anni di servizio.
5. Durante il periodo dell'aspettativa il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

#### **Art. 72 - Diritto allo studio**

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 (centocinquanta) ore annue individuali, da utilizzare in un solo anno.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio della Scuola secondaria di secondo grado.
3. Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:
  - i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare 1/5 o frazione di 1/5 di tutto il personale della struttura scolastica;

- a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso.
4. Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.
  5. Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine all'iscrizione e alla frequenza alle Scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.
  6. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza e le modalità di esercizio di questo diritto devono essere concordate tra la rappresentanza sindacale e la Direzione/Presidenza di Istituto.
  7. In sede di contrattazione decentrata regionale potranno essere definite, ove necessarie, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere ad esigenze specifiche.
  8. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 10 della Legge n. 300/1970 e alle disposizioni di cui alla Legge n. 53/2000.

### **Art. 73 - Crescita professionale**

Al fine di conseguire l'abilitazione all'insegnamento con la frequenza di appositi corsi istituiti dall'autorità scolastica, viene garantita la possibilità di una distribuzione di orario che tenga conto, nei limiti del possibile, delle esigenze di frequenza e l'utilizzo dei permessi di cui all'art. 58 o di aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del posto.

## **VIII - NORME DISCIPLINARI**

### **Art. 74 - Regolamento interno**

1. Il Regolamento interno predisposto dall'Istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei dipendenti all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione.
2. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

### **Art. 75 - Doveri dei lavoratori**

1. I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato.
2. Data la particolarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:
  - a) di espletare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;

- b) di osservare l'orario di servizio;
  - c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
  - d) di rispettare e far rispettare agli alunni il Regolamento interno d'Istituto;
  - e) di osservare le eventuali modifiche di orario nel caso di rapporto di lavoro a tempo pieno;
  - f) di mantenere il segreto d'ufficio;
  - g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
  - h) di segnalare l'eventuale assenza o ritardo prima dell'inizio del servizio, per garantire adeguata sostituzione;
  - i) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli.
3. Agli insegnanti inoltre è fatto obbligo:
- a) di presentare tempestivamente al Preside dell'Istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
  - b) di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero prescritto dalle disposizioni ministeriali;
  - c) di comunicare all'Istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private sempreché compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, sempreché compatibile;
  - d) di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

#### **Art. 76 - Provvedimenti disciplinari**

1. Le infrazioni alle norme del Contratto possono essere punite secondo la gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:
  - a) richiamo verbale;
  - b) richiamo scritto;
  - c) multa non superiore all'importo di 3 ore di paga base;
  - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni 3 di effettivo lavoro (3/26).
2. Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa, salvo per quanto riguarda il richiamo verbale di cui alla precedente lettera a).
3. La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà, in nessun caso, essere inferiore a gg. 10 dalla data di ricezione della contestazione.
4. Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce il mandato.

5. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata inviata entro 6 gg. dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.
6. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente s'intendono accolte.
7. I provvedimenti disciplinari, comminati senza osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.
8. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
9. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle Leggi n. 604/1966 e n. 300/1970.

#### **Art. 77 - Richiamo scritto, multa e sospensione**

1. Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore che in via esemplificativa:
  - a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
  - b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
  - c) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
  - d) per disattenzione o negligenza danneggi il materiale dell'Istituto;
  - e) commetta indiscrezioni informative relative a segreti d'ufficio e deliberazioni dei Consigli di classe.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

#### **Art. 78 - Licenziamento per mancanze**

##### **A) Licenziamento con preavviso**

1. In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).
2. A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni:
  - comportamento in contrasto con quanto previsto al 2° comma dell'art. 19 all'interno dell'Istituto;
  - assenza ingiustificata oltre i 4 giorni consecutivi;
  - assenze ingiustificate ripetute almeno sei volte durante l'anno, prima o dopo i giorni festivi;
  - gravi negligenze nell'espletamento delle proprie mansioni;
  - lezioni private agli alunni della propria Scuola in senso stretto;



- insubordinazione ai superiori;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti dall'articolo successivo;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 77, quando siano stati comminati almeno due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 76, salvo quanto disposto al penultimo comma dell'art. 76.

### **B) Licenziamento senza preavviso**

3. In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Istituto grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.
4. A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
  - grave insubordinazione ai superiori;
  - furto nell'Istituto;
  - danneggiamento doloso al materiale dell'Istituto;
  - abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone, o grave danno alle cose, o comunque compia azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
  - rissa o passaggio a vie di fatto all'interno dell'Istituto;
  - percosse nei confronti di alunni e assistiti;
  - diffusione di periodici o stampati contrari ai principi educativi dell'Istituto e della morale cattolica;
  - diffamazione nei riguardi dell'Istituto;
  - sentenza di condanna penale passata in giudicato;
  - omessa comunicazione di nomina in ruolo nella Scuola statale di cui all'art. 21 del presente CCNL.

## **IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 79 - Risoluzione del rapporto di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve, salvo giusta causa, alla scadenza del termine.
2. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge.
3. Il rapporto di lavoro dipendente può essere risolto, nel rispetto del preavviso, per raggiunti limiti di età, al compimento dell'età per l'accesso al pensionamento di vecchiaia, secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge in vigore. Gli stessi limiti di età in vigore per la pensione di vecchiaia, che permettono la risoluzione del rapporto di lavoro per gli uomini, valgono anche per le lavoratrici. Per i docenti, la risoluzione del rapporto di lavoro può essere ulteriormente prorogata al termine dell'anno scolastico.

4. Al dipendente che, raggiunti i limiti di età di cui al precedente comma, non abbia maturato i requisiti contributivi minimi per la pensione vecchiaia, è consentito di rimanere in servizio, su richiesta, fino al raggiungimento dei minimi richiesti e comunque non oltre il settantesimo anno di età.
5. È possibile la prosecuzione dell'attività lavorativa, di cui al c. 4 dell'art. 24 della L. 214/2011.

#### **Art. 80 - Disciplina dei licenziamenti individuali**

1. L'Istituto deve sempre comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore.
2. Il lavoratore può chiedere, entro 15 gg. dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso, ove non comunicati contestualmente al licenziamento: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 gg. dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti è inefficace.
4. Il licenziamento del dipendente non può che avvenire per giusta causa o giustificato motivo.
5. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.
6. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, o dalla ricezione delle motivazioni se successive, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione Sindacale firmataria del presente Accordo diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
7. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.
8. Per quanto non previsto sia per la fase di conciliazione, che per eventuali riassunzioni o risarcimento danni, si fa riferimento alla legislazione vigente in materia.

#### **Art. 81 - Disciplina dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo**

1. Fermo restando quanto previsto dalla L. 223/1991 e dall'art. 78 del presente CCNL, nel caso di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, riguardanti i dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015, il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze più di quindici lavoratori nella stessa unità produttiva o nello stesso Comune o comunque più di sessanta complessivamente, deve seguire la specifica procedura prevista dall'art. 7 della Legge 604/1966, così come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92.
2. Il datore di lavoro che ritenga di trovarsi in una delle situazioni che rendono necessario per motivi oggettivi il licenziamento di un lavoratore, prima di formalizzare il recesso dal contratto di lavoro, deve inviare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e, per conoscenza, al lavoratore, una comunicazione in forma scritta in cui siano indicati:

- l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo;
  - gli specifici motivi alla base del licenziamento;
  - le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
3. Entro il termine perentorio di sette giorni decorrenti dalla data di ricezione della comunicazione, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro deve convocare il datore di lavoro e il lavoratore per un incontro, consistente in un tentativo di conciliazione, da svolgersi dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione prevista dall'articolo 410 c.p.c.
  4. L'incontro dovrà svolgersi e concludersi entro venti giorni (di calendario) dal momento in cui l'Ispettorato Territoriale del Lavoro ha trasmesso la convocazione (salvo, naturalmente, che le parti non ritengano, di comune accordo, di proseguire i contatti nel tentativo di raggiungere un accordo). Durante l'incontro, datore di lavoro e lavoratore potranno farsi assistere dalle rispettive organizzazioni di rappresentanza ovvero da un avvocato o da un consulente del lavoro.
  5. Al termine dei venti giorni (o del più lungo periodo concordato tra le parti o del periodo di sospensione dovuto a legittimo e documentato impedimento del lavoratore), se non si è trovato un accordo, il datore di lavoro potrà comunicare il licenziamento al lavoratore nel rispetto delle seguenti condizioni:
    - forma scritta;
    - specificazione dei motivi che lo hanno determinato;
    - rispetto del diritto del lavoratore a prestare il contrattuale periodo di preavviso oppure, in alternativa, a ricevere la relativa indennità sostitutiva.

### **Art. 82 - Licenziamento o riduzione d'orario per causa di forza maggiore**

1. In caso di ristrutturazione dell'attività o di contrazione della popolazione scolastica, gli Istituti che procedono al licenziamento o alla riduzione dell'orario di lavoro seguono il seguente schema:

#### **A) *Personale non docente***

2. Prima di accedere alla graduatoria di cui ai successivi criteri è soggetto a riduzione di orario o licenziamento nell'ordine:
  - a. chi gode di pensione ordinaria,
  - b. chi è in possesso dei requisiti massimi di pensionabilità;
  - c. chi ha minore anzianità di servizio per qualifica e livello di appartenenza. Per ciascun anno di anzianità di servizio viene attribuito un punteggio pari a 3 punti. È considerato anno, ai fini dell'anzianità, un periodo continuativo di 250 giorni.
3. Non è soggetto al provvedimento di licenziamento o di riduzione di orario, il personale che gode di interdizione ai sensi della Legge n. 151/2000, il personale assunto tra le categorie protette nella misura della percentuale prevista dalle norme di legge.
4. Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalle maggiori detrazioni previste dai criteri della dichiarazione IRPEF e, in caso di ulteriore parità,

il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore anzianità anagrafica.

5. Qualora in alternativa al licenziamento, al personale venga proposto il passaggio a mansioni inferiori, ciò avverrà ai sensi e con le procedure previste dalla vigente legislazione.

### **B) Personale docente**

1. Prima di accedere alla graduatoria di cui all'art. 84 è soggetto a riduzione d'orario o licenziamento, nell'ordine:
  - a. chi gode di pensione ordinaria;
  - b. chi è in possesso dei requisiti massimi di pensionabilità;
  - c. chi ha ore eccedenti l'orario pieno previsto dall'art. 49 limitatamente alle ore in eccedenza. Successivamente, nel rispetto della graduatoria di cui al successivo art. 84, vanno assoggettati a licenziamento e/o a riduzione di orario coloro che hanno minore punteggio.
2. Non è soggetto al provvedimento di licenziamento o di riduzione di orario, di cui al presente articolo, il personale che gode di interdizione ai sensi della Legge n. 151/2000, il personale assunto tra le categorie protette nella misura della percentuale prevista dalle norme di legge.
3. Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalle maggiori detrazioni previste dai criteri della dichiarazione IRPEF e, in caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore anzianità anagrafica.
4. Qualora in alternativa al licenziamento, al personale venga proposto il passaggio a mansioni inferiori, ciò avverrà ai sensi e con le procedure previste dalla vigente legislazione.

### **Art. 83 - Licenziamento collettivo**

1. Quando in Istituti con più di 15 dipendenti, si dovesse procedere al licenziamento di almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni per i motivi di cui al precedente art. 82, si applicherà la procedura di cui alla Legge n. 223/1991.
2. Gli Istituti, perciò, devono darne comunicazione preventivamente alle R.S.A e OO.SS. Territoriali o Nazionali, al Ministero del Lavoro nelle sue articolazioni Provinciali e Regionali e all'AGIDAE.
3. Entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, di cui al precedente comma, le R.S.A. e/o OO.SS. manifesteranno con richiesta formale all'Istituto e all'AGIDAE la loro disponibilità per un esame congiunto in sede sindacale.
4. La procedura sindacale deve concludersi entro 45 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione del datore di lavoro. Il precedente termine è ridotto alla metà quando i lavoratori interessati sono meno di 10.
5. L'esito dell'esame congiunto deve essere comunicato dal datore di lavoro agli uffici periferici di riferimento del Ministero del Lavoro.
6. Qualora non si sia raggiunto un accordo, verrà espletato, entro 30 giorni dall'invio della comunicazione agli uffici periferici del Ministero del Lavoro, il tentativo di

conciliazione in sede amministrativa. Il termine di cui al precedente comma è ridotto a 15 giorni se i lavoratori interessati sono meno di 10.

7. A conclusione delle procedure previste ai precedenti commi, l'Istituto potrà procedere alla comunicazione di licenziamento collettivo dei lavoratori in esubero nel rispetto dei termini di preavviso e di quanto previsto dal successivo art. 84 e il lavoratore alla eventuale contestazione dello stesso.

#### **Art. 84 - Formulazione delle graduatorie**

1. In riferimento ai precedenti articoli 81, 82, e 83, saranno formulate dal gestore graduatorie d'Istituto distinte per:
  - Nido e Micronido;
  - Scuola dell'Infanzia;
  - Scuola primaria;
  - Scuola secondaria di primo grado;
  - Scuola secondaria di secondo grado.
2. Per i *docenti di sostegno* saranno formulate graduatorie distinte per ciascun ordine di scuola.
3. Le graduatorie devono contenere anche l'orario d'insegnamento individuale di riferimento.
4. I docenti della Scuola secondaria partecipano alla graduatoria per la/le materia/e che insegnano e che subiscono riduzione.
5. I docenti della Scuola primaria partecipano alle graduatorie di:
  - area comune d'insegnamento;
  - lingua straniera;
  - educazione motoria;
  - educazione musicale;
  - informatica
 a seconda dell'attività di docenza prestata nell'anno di riferimento e soggetta a riduzione di orario.
6. Ai fini dell'inclusione nelle suddette graduatorie saranno sommati nella misura che segue:

<i>Titolo di studio</i>	punti 12
<i>Abilitazione specifica o corrispondente valida solo per la Scuola secondaria di primo e secondo grado</i>	punti 12
<i>Anzianità di docenza anche in tipi di Scuola diversi dello stesso Istituto</i>	punti 3 per ciascun a.s.
<i>Servizio di non docenza o docenza senza titolo</i>	punti 1 per ciascun a.s.
<i>Specializzazione di sostegno (nella graduatoria specifica)</i>	punti 12

7. L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione presso l'Istituto.
8. È considerato “anno” ai fini dell'anzianità un periodo continuativo di almeno 180 giorni per i docenti e 250 giorni per i non docenti, ivi compresi i contratti a tempo determinato purché tra loro consecutivi e immediatamente precedenti al contratto a tempo indeterminato.
9. Il primo anno viene calcolato in dodicesimi dalla data di assunzione.
10. Non vengono considerate frazioni fino a 15 giorni; per frazioni superiori a 15 giorni, si considera, al fine del punteggio, il mese intero.
11. Sono esclusi dal conteggio dell'anzianità i rapporti a tempo determinato in sostituzione di personale con diritto al mantenimento del posto di lavoro, salvo quanto previsto dal precedente comma 8.
12. Sono esclusi dalle graduatorie:
  - i religiosi appartenenti alla stessa Congregazione che gestisce l'Istituto ed i sacerdoti diocesani appartenenti alla stessa Diocesi che gestisce l'Istituzione scolastica;
  - i lavoratori con contratto a tempo determinato.
13. Le graduatorie riguardanti il tipo di Scuola soggetto a contrazione o chiusura devono essere pubblicate entro il 15 febbraio.
14. I lavoratori hanno diritto a controllare l'esattezza del proprio punteggio in graduatoria e a presentare ricorso all'Istituto entro il 15 marzo.
15. L'Istituto ha 15 giorni dal ricevimento del ricorso del lavoratore per apportare eventuali correzioni.
16. In caso di conflitto collettivo promosso dalla R.S.A. o dai lavoratori è competente, in prima istanza, la Commissione Paritetica Regionale.
17. Il personale educativo degli Asili nido e Micronido, in analogia con i docenti, è soggetto agli stessi criteri di valutazione per la formulazione delle graduatorie.

### **Art. 85 - Reimpiego**

1. L'Istituto, prima di procedere a nuove assunzioni, deve nell'ordine:
  - a. completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto all'art. 51,
  - b. dare la precedenza, a parità di titoli culturali (diploma, laurea, abilitazione e specializzazione), ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso l'Istituto e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale.
2. Il lavoratore conserva tale diritto anche nell'anno scolastico seguente quello del licenziamento.
3. Il personale riassunto con le stesse mansioni non dovrà ripetere il periodo di prova e l'anzianità decorrerà ad ogni effetto dalla data di riassunzione.
4. Per facilitare le assunzioni, l'AGIDAE informerà gli Istituti dell'elenco del personale già in servizio presso altri Istituti aderenti licenziato per ristrutturazione o contrazione della popolazione scolastica o per chiusura d'Istituto nonché di quello del personale in servizio ad orario ridotto presso altri Istituti aderenti, che abbia fatto

richiesta di completamento d'orario, elenchi che i gestori consulteranno.

### **Art. 86 - Chiusura degli Istituti**

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura dell'Istituto, il gestore procederà secondo quanto previsto dai precedenti artt. 82 e 83 e dalla Legge n. 223/1991 e sue integrazioni e modificazioni. In questi casi il preavviso di cui all'art. 87 è di mesi 4. L'Istituto trasmetterà l'elenco del personale licenziato all'AGIDAE, che provvederà a informare gli Istituti della provincia per favorirne l'eventuale assunzione.

### **Art. 87 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

1. La parte che risolve il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia per dimissioni che per licenziamento deve comunicarlo secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente e deve dare il preavviso contrattualmente previsto. Il preavviso non opera in caso di cessazione durante la prova e nel caso di giusta causa sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore.
2. La sopravvenuta malattia interrompe il preavviso che può essere completato allo scadere dell'evento o indennizzato.
3. I termini del preavviso sia in caso di licenziamento come in quello di dimissioni sono:
  - dipendenti del 1°, 2° e 3° livello: 1 mese
  - dipendenti del 4°, 5° e 6° livello: 2 mesi;il periodo è di un mese per i contratti di apprendistato e a tempo determinato ed è portato a 4 mesi in caso di chiusura totale dell'Istituto.
4. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione lorda che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso calcolata ai sensi dell'art. 2121 c.c.
5. Il datore di lavoro trattiene tale indennità sulle spettanze nette dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.
6. Il datore di lavoro può, sia in caso di licenziamento che in caso di dimissioni, dispensare il dipendente dall'effettuazione del periodo di preavviso corrispondendogli un'indennità sostitutiva pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo.  
In tal caso il rapporto cessa in tronco e la parte esonerata riceve l'indennità sostitutiva.
7. Durante il periodo di preavviso lavorato il dipendente avrà diritto ad un permesso retribuito di complessive 15 ore, riproporzionato in caso di orario parziale, per le pratiche relative alla ricerca di un'altra occupazione.

### **Art. 88 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente**

Il rapporto di lavoro può essere risolto per sopravvenuta inidoneità permanente che impedisca del tutto lo svolgimento dell'attività stabilita contrattualmente, dopo aver esperito ogni utile tentativo di recupero al servizio attivo, anche parziale, anche in funzioni diverse da quelle proprie allo stesso livello retributivo o a livello inferiore.

Il suddetto tentativo è realizzato all'interno della procedura sia sindacale sia amministrativa.

### **Art. 89 - Decesso del lavoratore**

In applicazione dell'art. 2122 c.c., la cessazione del rapporto di lavoro che avvenga per il decesso del dipendente dà diritto, agli aventi causa, al T.F.R. di cui all'art. 90 del presente Contratto e all'indennità di due mensilità in conformità dell'art. 2118 c.c.

### **Art. 90 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)**

1. In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro il lavoratore dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.
2. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5, computando per mese intero le frazioni di mese superiori a 15 gg. e non considerando quelle fino a 15 gg. La retribuzione, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.
3. In caso di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio devono essere computati nella retribuzione di cui al 2° comma, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
4. Il trattamento di cui al precedente 1° comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato su base composta al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.
5. Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente in caso di frazione di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese superiori a 15 gg. si computano come mese intero e quelle fino a 15 gg. non si considerano.
6. Il lavoratore dipendente, con almeno 8 anni di accantonamento, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta, e anticipo per formazione e per aspettativa nei casi previsti dalla Legge n. 53/2000.
7. Le richieste possono essere soddisfatte annualmente entro i limiti del 25% degli aventi titolo, di cui al precedente comma.

**NOTA:** L'indennità di anzianità fino al 31 maggio 1982 è calcolata nella misura di una mensilità più un dodicesimo della 13.ma per ogni anno di servizio.

Per quanto riguarda il personale di 1° livello ed il personale operaio specializzato del 2°



livello, l'anzianità maturata fino al 30 settembre 1976 viene calcolata rispettivamente nella misura di 18 e 20 giorni per ciascun anno.

Per gli insegnanti, la valutazione dell'orario ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità, è il risultato della media delle ore lavorate negli anni di servizio fino al 31 maggio 1982.

#### **Art. 91 - Restituzione dei documenti di lavoro**

1. Alla cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente da qualsiasi contestazione in atto, spettano al lavoratore dipendente i seguenti documenti:
  - a) certificazione dei redditi CU
  - b) certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;
  - c) eventuale certificato di licenziamento valevole per l'indennità di disoccupazione (su modulo fornito dall'INPS);
  - d) documenti relativi agli assegni familiari;
  - e) quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

#### **Art. 92 - Tentativo di conciliazione**

1. In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409, 410, 411, 412 e seguenti c.p.c., le parti dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.
2. Per il tentativo di conciliazione in sede sindacale si fa riferimento alla procedura di cui al comma 2 dell'art. 4, del presente CCNL.

#### **Art. 93 - Collocamento obbligatorio disabili: criteri di determinazione della base di computo**

Ai fini dell'applicazione della L. 68/1999 e del successivo Regolamento Governativo di attuazione (4 agosto 2000) le parti concordano che:

- Per le Istituzioni scolastiche paritarie gestite da Enti ed Associazioni di arte e cultura senza fine di lucro e per gli Istituti scolastici religiosi la quota di riserva si calcola sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative (art. 2, commi 5-6). Non va, di conseguenza, considerato né il personale direttivo, né il personale docente, né il personale ausiliario. Ai fini del calcolo si dovrà, quindi, fare riferimento al personale inquadrato contrattualmente nell'AREA PRIMA, ai livelli II, III, IV e V con esclusione degli psicologi e psicoterapeuti (cfr. art. 49 del CCNL);
- ai fini del calcolo della base di computo dei lavoratori disabili, il lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato **superiore a sei mesi** dovrà essere computato come unità in organico;
- non sono considerate “nuove assunzioni” quelle effettuate per la sostituzione dei lavoratori assunti con diritto alla conservazione del posto;
- sono esclusi dalla base di computo per la quota di riserva i lavoratori con particolari contratti: apprendistato, reinserimento, C.F.L., somministrazione di lavoro oppure

- destinati ad attività all'estero (art. 3, comma 1);
- non vanno inoltre computati i lavoratori divenuti invalidi durante lo svolgimento del proprio servizio e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%;
- l'assunzione part-time di un lavoratore con invalidità superiore al 50% dà diritto al datore di lavoro di considerarlo come "unità lavorativa" a prescindere dall'orario concordato (art. 3, comma 5).

#### **Art. 94 - Rinvio alle leggi**

Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, valgono le disposizioni di legge in materia di lavoro.

#### **Nota a verbale**

Le Istituzioni associate o aderenti all'AGIDAE, non avendo scopo di lucro ai fini contrattuali e contributivi sono inquadrare nel settore "*Professione ed arti*" e non rientrano nei settori di produzione-commercio-credito e turismo; essendo inoltre Enti privati sono escluse dalla regolamentazione che riguarda gli Enti locali.

#### **Norme transitorie**

1. Al personale docente in forza al 30/09/1981 presso Istituti di prima categoria super verrà corrisposto, oltre alla nuova retribuzione prevista dall'art. 29 del presente CCNL, l'importo mensile di euro 30,99 per i docenti laureati ed euro 25,82 per i docenti diplomati del IV e V livello quali superminimi non riassorbibili, in sostituzione degli importi previsti all'allegato n. 2 del CCNL 1994/97, fermi restando i trattamenti di miglior favore in atto. Le somme sopra riportate verranno congelate e mantenute fino alla risoluzione del rapporto di lavoro e saranno computate a tutti gli effetti retributivi e previdenziali.
2. Il superminimo evidenziato dalla ristrutturazione della retribuzione dei docenti delle Scuole elementari parificate, in forza al 1° settembre 1986, non subirà riduzioni nella vigenza del presente CCNL.

#### **Dichiarazione sulla costituzione delle R.S.U.**

Le Organizzazioni Sindacali: FLC CGIL, CISL SCUOLA, FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, SNALS CONF.S.A.L., SINASCA intendono raggiungere intese riguardanti la costituzione di rappresentanze sindacali su base elettiva, alle quali intendono conferire attraverso il CCNL poteri e diritti già spettanti, a norma della legislazione vigente, alle Rappresentanze Sindacali di Istituto.

Le Organizzazioni Sindacali FLC CGIL, CISL SCUOLA, FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, SNALS CONF.S.A.L., SINASCA si impegnano a emanare il relativo regolamento di attuazione entro 3 mesi dalla firma del CCNL.

Le Organizzazioni Sindacali FLC CGIL, CISL SCUOLA, FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, SNALS CONF.S.A.L., SINASCA sottolineano la caratteristica di tale intesa aperta all'adesione di altre Organizzazioni Sindacali che vogliano perseguire l'obiettivo che precede.

L'AGIDAE si impegna a consentire la piena attuazione delle clausole e istituti previsti dal Protocollo di accordo che prevede la costituzione delle R.S.U. e dunque a consentire e facilitare con idonea predisposizione di mezzi l'elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria, nonché a riconoscere alle costituite R.S.U. diritti e prerogative già pertinenti alle rappresentanze sindacali dei Sindacati firmatarie del presente Protocollo di accordo e di tutti quelli che ad esso vorranno aderire esplicitamente.

*Parte Terza*

**ALLEGATI**

**ALLEGATO n. 1**

**ACCORDO NAZIONALE AGIDAE E OO.SS. DI CATEGORIA  
SULLA SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI  
NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE  
Testo Unico D.LGS. 81/2008  
e successive integrazioni**

VISTI il D.Lgs. 09.04.2008 n. 81 e successive integrazioni “Testo Unico sulla Sicurezza”, il quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

CONSIDERATO che le parti intendono definire tali aspetti applicativi, in base agli orientamenti di partecipazione che hanno ispirato le direttive della Unione Europea;

RAVVISATA l'opportunità di definire i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori sulla sicurezza e la salute, le sue modalità d'esercizio nei posti di lavoro, la formazione della rappresentanza e la costituzione, a norma dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2008, degli organismi paritetici territoriali;

RITENUTO che la logica, che fonda i rapporti tra le parti nella materia in questione, è quella di superare posizioni conflittuali ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

LA PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

**PRIMA PARTE**

**1. IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA**

L'art. 47 del D.Lgs. 81/2008 al 2° comma precisa che “in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza”, fissa i criteri per la sua individuazione, e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'attuazione degli incarichi.

I luoghi di lavoro, a norma dell'art. 63 comma 2, debbono essere strutturati tenendo conto di eventuali portatori di handicap.

## **A) ISTITUTI FINO A QUINDICI DIPENDENTI**

1. Negli Istituti di ogni ordine e grado, dove si esercitano attività educative, di istruzione, convitti, studentati, collegi, nonché centri sportivi e culturali aderenti all'AGIDAE, aventi fino a quindici dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno (cfr. art. 47, comma 3).

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione.

## **2. MODALITÀ DI ELEZIONE**

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti quelli con contratto a tempo indeterminato.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti. In caso di parità risulterà eletto colui che ha maggiore anzianità di servizio.

Prima della votazione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione che viene comunicato subito al datore di lavoro.

L'incarico ha la durata di tre anni.

## **3. TEMPO DI LAVORO DEDICATO ALLA SICUREZZA**

Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, negli Istituti che occupano fino a 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 12 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50, lettere b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale d'elezione, il datore di lavoro comunica il nome dell'eletto, quale rappresentante per la sicurezza, alla Commissione Paritetica Regionale e questa alla Commissione Paritetica Nazionale.

## **B) ISTITUTI CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI**

Negli Istituti che occupano più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza viene designato dai lavoratori tra i componenti della RSI o RSU se presenti (cfr. art. 47 c. 4).

I permessi di cui al comma precedente sono pari a 18 ore annue per gli Istituti con numero di dipendenti da 16 a 60; pari a 24 ore annue per gli Istituti con più di 60 dipendenti.

## PROCEDURE PER L'ELEZIONE O LA DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA IN ISTITUTI CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

Negli Istituti con più di quindici dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali. In assenza di tali rappresentanze, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui al punto 2 (cfr. art. 47, comma 3).

Nel caso di dimissioni, o di mancata accettazione dell'elezione, subentrano, come rappresentante per la sicurezza, e in via subordinata, i lavoratori che hanno ottenuto più voti durante l'elezione.

In questo caso, allo stesso spettano le sole ore di permesso previste per la sua funzione.

Il verbale con il nominativo del rappresentante per la sicurezza deve essere comunicato alla Direzione dell'Istituto, che informerà la Commissione Paritetica Regionale e quella Nazionale, presso la quale si terrà il relativo elenco.

### **C) ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA**

Per le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, le parti concordano quanto segue.

#### **1. ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO**

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto delle esigenze di Istituto, in accordo con il gestore, e con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

#### **2. MODALITÀ DI CONSULTAZIONE**

La consultazione del rappresentante per la sicurezza è prevista a carico del datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, e deve essere svolta in modo da garantire la sua tempestività ed effettività, fornendo tutti gli strumenti necessari.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

### 3. INFORMAZIONI E DOCUMENTAZIONE

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni di cui all'art. 50, comma 1, lett. e) e f) del D.Lgs. 81/2008.

Ha diritto inoltre di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi, di cui all'art. 28 comma 2, conservata presso l'Istituto.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla normativa.

Per informazioni, inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, si intendono quelle concernenti l'Istituto, per gli aspetti relativi all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le documentazioni e le notizie, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, nel rispetto della riservatezza.

### 4. FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad un'adeguata formazione prevista al comma 1, lettera g), dell'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. Tale formazione, a carico del datore di lavoro, verrà realizzata attraverso permessi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quelli già previsti per la normale attività, deve prevedere un programma utile, adeguato alle sue funzioni e deve contenere:

- conoscenze generali su doveri e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- conoscenze generali sui rischi delle attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

La durata dei corsi di formazione è di 32 ore.

Il datore di lavoro, in caso di rilevanti innovazioni sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, provvederà all'integrazione della formazione.

### 5. RIUNIONI PERIODICHE

Negli Istituti con più di quindici dipendenti il datore di lavoro indice, almeno una volta l'anno, una riunione in merito alla valutazione sulle condizioni generali di sicurezza. La riunione, alla quale partecipano i soggetti di cui all'art. 35, comma 1 del D.Lgs. 81/2008, viene convocata, mediante atto scritto, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di palesi variazioni delle condizioni di prevenzione presenti nell'Istituto.

Della riunione viene redatto relativo verbale.

## PARTE SECONDA: ORGANISMI PARITETICI

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dall'art. 2 comma 1 lettera *ee*) del D.Lgs. 81/2008 e dal successivo art. 51, fermo restando quanto previsto dal 2° comma dello stesso articolo, concordano quanto segue:

### 1. COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La commissione Paritetica Nazionale assume anche compiti in materia di igiene e sicurezza, e precisamente:

- promuove la costituzione di Organismi Paritetici Regionali (sezioni specifiche aggiuntive paritetiche) e coordina la loro attività;
- organizza seminari ed altre attività complementari dei componenti gli Organismi Paritetici Regionali;
- definisce le linee guida ed i comportamenti comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- valuta eventuali esperienze ed intese già operanti nel settore, che siano di riferimento per gli Organismi Paritetici Regionali, anche in relazione all'attuazione di progetti formativi in ambito locale;
- promuove e coordina interventi formativi, attivando canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti pubblici Nazionali e Comunitari;
- favorisce lo scambio di informazioni e valutazioni sugli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle Amministrazioni Pubbliche;
- approfondisce le proposte di normative comunitarie e nazionali, allo scopo di individuare eventuali posizioni comuni da prospettare al Governo, al Parlamento, alle Amministrazioni competenti.

### 2. COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE

Entro 180 giorni, dalla data del presente accordo a livello regionale, le Commissioni Paritetiche Regionali, coordinate con la Commissione Paritetica Nazionale, assumono anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine la Commissione Paritetica Nazionale di sua iniziativa, o su proposta delle Commissioni Paritetiche Regionali, elabora progetti formativi in materia di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro. Tali progetti formativi, elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate in seno alla Commissione Paritetica Nazionale, vengono comunicati alla Commissione Paritetica Regionale.

La Commissione Paritetica Regionale, onde favorire la realizzazione delle iniziative proposte, oltre a tenere rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti istituzionali e non, operanti in materia di salute, sicurezza e prevenzione, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative specifiche.



## PARTE TERZA: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Fondamentale importanza, per una gestione condivisa e non conflittuale sulle materie della formazione e della rappresentanza nella prevenzione sul lavoro, assume in base al D.Lgs 81/2008, la costituzione di Organismi Paritetici per la "composizione" di possibili conflitti.

Tali Organismi, infatti, rappresentano la prima istanza di risoluzione di controversie insorte nella "applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti".

Le Commissioni Paritetiche Regionali agiscono come Organismi Paritetici ai quali sono attribuite le funzioni di composizione in base all'art. 2 del D.Lgs 81/2008. In particolare, spetta ad esse:

- informare i soggetti interessati ai temi della salute e della sicurezza;
- tenere un elenco comprendente tutti i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza eletti o designati nelle Istituzioni scolastiche del territorio di competenza dell'Organismo;
- trasferire i dati sopra citati alla Commissione Paritetica Nazionale.

Le parti ribadiscono la convinzione che la questione della materia della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro sia realizzabile con soluzioni condivise ed attuabili.

Pertanto, in tutti i casi di controversie, relative all'applicazione delle norme sui diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire la Commissione Paritetica Regionale al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

La parte che ricorre alla Commissione Paritetica Regionale ne informa le altre parti interessate.

Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia alla normativa vigente.

## ALLEGATO n. 2

### ACCORDO QUADRO NAZIONALE PER LO SVOLGIMENTO DEI CORSI DI FORMAZIONE RIVOLTI AI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA DI CUI AL TESTO UNICO D.LGS 81/2008 e successive integrazioni

VISTI il D.Lgs. 09.04.2008 n. 81 e successive integrazioni “Testo Unico sulla Sicurezza”, il quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

VISTO l’art. 37 co. 10-11-12 del D.Lgs. 09.04.2008 n. 81 contenente disposizioni sulle modalità, durata e contenuti specifici della formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

VISTO l'Accordo tra le OO.SS. di categoria e l'AGIDAE, che introduce nel settore della Scuola non statale cattolica, la figura del Rappresentante dei lavoratori;

VISTA la lettera C, punto 4, del citato Accordo Nazionale che attribuisce al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza il diritto/dovere ad una adeguata formazione per l'espletamento dei compiti connessi alla funzione;

VISTO il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 16 gennaio 1997 sulla "individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione";

si conviene quanto segue:

#### **A) MODALITÀ DEL CORSO DI FORMAZIONE PER I R.L.S.**

1. Tutti i lavoratori eletti o designati secondo le modalità indicate nel citato Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997, sono tenuti a partecipare ad un corso di formazione della durata minima di 32 ore sulle materie concernenti l'incarico.
2. Il corso di formazione, i cui costi sono a carico dei datori di lavoro, potrà essere organizzato anche su base provinciale e/o regionale.
3. La durata minima del corso è di 32 ore, ripartite su non meno di 5 giorni lavorativi. Il R.L.S. è dispensato dallo svolgere attività lavorativa per la durata dell'intero corso.

Qualora le ore di durata del corso fossero superiori all'orario settimanale individuale, le ore eccedenti vengono considerate come ore di ferie aggiuntive a quelle previste dal vigente CCNL.

4. Per la durata dell'intero corso spetta al R.L.S. la normale retribuzione e un rimborso chilometrico, qualora la sede del corso sia distante oltre 20 Km dall'abituale sede lavorativa. Il rimborso è pari ad un quinto del costo della benzina per chilometro.
5. In caso di assenza dal corso, per motivi non dipendenti dalla volontà del R.L.S. e comunque previsti dal vigente CCNL, il R.L.S. sarà chiamato ad un eventuale successivo corso, con rimborso delle spese di viaggio, secondo quanto riportato al punto 4.

## **B) CONTENUTI MINIMI IN MATERIA DI FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E RUOLO DEGLI ORGANISMI PARITETICI**

La salute sui posti di lavoro è il risultato di un'azione congiunta, frutto della collaborazione tra le parti coinvolte. Per attuare concretamente tale principio, il presente Accordo prevede interventi di formazione rivolti sia ai lavoratori che ai Rappresentanti per la Sicurezza.

Per i contenuti minimi della formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, le parti, nel rispetto di quanto all'art. 1 del Decreto Ministeriale del 16 gennaio 1997, indicano nel successivo schema le specifiche materie oggetto del corso di formazione, che potranno comportare integrazioni e approfondimenti secondo i particolari indirizzi didattici di ciascun Istituto.

Il comma 7 bis dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 assegna agli Organismi Paritetici un ruolo fondamentale e centrale per quanto riguarda la promozione e la progettazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, tanto da far assumere agli Organismi stessi un importante ruolo di monitoraggio nelle varie fasi del processo formativo e, pertanto, è opportuno che vengano attivati e ricercati i necessari ed idonei collegamenti con tutte quelle strutture pubbliche e private, che potranno contribuire a vari livelli alla realizzazione del percorso formativo, così come definito ai punti 1 e 2 della Seconda Parte dell'Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997.

### **SCHEMA FORMATIVO PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA:**

- 1) Aspetti applicativi della nuova normativa
- 2) Aspetti giuridici generali:
  - 2.1) principi costituzionali e civilisti;
  - 2.2) soggetti destinatari delle normative:

- datore di lavoro;
  - lavoratore;
  - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
  - dirigente;
  - responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
  - preposto;
  - medico competente.
- 2.3) I principali obblighi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Le misure di prevenzione in generale.
- 2.4) I diritti e gli strumenti partecipativi dei lavoratori: informazione, formazione, consultazione, ecc.
- 2.5) Le funzioni di vigilanza.
- 3) Le norme di igiene e sicurezza del lavoro:
- 3.1) le normative previgenti al D.Lgs. 81/2008; DPR 547/1955, DPR 303/1956 ecc., in generale, Direttive Comunitarie;
  - 3.2) il D.Lgs. 81/2008;
  - 3.3) la definizione ed individuazione dei fattori di rischio;
  - 3.4) la valutazione del rischio: significato e procedure;
  - 3.5) l'individuazione delle misure di prevenzione (tecniche, organizzative, procedurali).
- 4) La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza:
- 4.1) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: D.Lgs. 81/2008;
  - 4.2) risorse informative aziendali, accesso ed utilizzo;
  - 4.3) il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella logica partecipativa e nel quadro delle relazioni sindacali;
  - 4.4) l'Accordo di comparto e la sua applicazione.
- 5) Nozioni di comunicazioni:
- 5.1) comunicazione interpersonale e di gruppo in relazione al ruolo partecipativo del R.LS;
  - 5.2) comunicazione attiva/passiva con i lavoratori;
  - 5.3) comunicazione con gli altri soggetti della prevenzione.

Alla fine del corso, sarà rilasciato al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza un attestato comprovante l'avvenuta formazione, nel rispetto delle vigenti norme in materia. L'attestazione è depositata in originale presso la Direzione dell'Istituto. Gli elenchi dei partecipanti al corso saranno depositati presso la Commissione Paritetica Regionale e da questa inviati alla Commissione Paritetica Nazionale.

## C) LA DOCENZA

Le parti concordano che lo svolgimento della docenza in ordine alle materie i cui

contenuti vertono su diritti e doveri del Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori, di cui ai punti 4) e 5), possa essere affidata a docenti segnalati dalle OO.SS. di categoria, firmatarie del CCNL, che comunicheranno i nominativi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo alla Commissione Paritetica Nazionale, che li trasmetterà alle Commissioni Paritetiche Regionali per competenza.

## **D) OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO**

I lavoratori, anche attraverso l'intervento del loro R.L.S., devono ricevere, secondo il dispositivo legislativo, una formazione adeguata (art. 50, lettera g, D.Lgs 81/2008 e art. 1 Decreto Ministeriale del 16 gennaio 1997).

Le materie oggetto della formazione dei lavoratori sono:

- 1) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione.
- 2) Nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sui posti di lavoro.
- 3) Cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.
- 4) Materie previste dall'Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997 e dall'art. 37 co. 11 D.Lgs. 09.04.2008.

## ALLEGATO n. 3

### ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLA DIDATTICA E DEL LAVORO AMMINISTRATIVO A DISTANZA NELLE SCUOLE PARITARIE CHE APPLICANO IL CCNL AGIDAE SCUOLA

Il giorno 09 dicembre 2020, alle ore 16.00, a Roma, in sede AGIDAE, in modalità VIDEOCONFERENZA, si è riunita la Commissione Paritetica Nazionale in applicazione del CCNL AGIDAE/SCUOLA, composta da:

- per l'AGIDAE: P. Francesco Ciccimarra, Fr. Bernardino Lorenzini, Suor Teresita Moiraghi, Suor Emanuela Brambilla, Suor Maria Annunciata Vai;
- per la FLC CGIL: Giusto Scozzaro; Leonardo Croatto;
- per la CISL Scuola: Elio Formosa;
- per la UIL Scuola Rua: Adriano Enea Bellardini;
- per lo SNALS CONF.S.A.L.: Silvestro Lupo; Giovanni Visco;
- per il SINASCA: Pierluigi Cao.

per concordare, in riferimento a cause riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19:

- I) la regolamentazione della didattica e del lavoro amministrativo a distanza nelle Scuole Paritarie;

*omissis.*

#### **I) Accordo per la regolamentazione della didattica e del lavoro amministrativo a distanza nelle Scuole Paritarie che applicano il CCNL AGIDAE/Scuola**

#### **LA COMMISSIONE, dopo approfondito esame e attenta valutazione, premessò che:**

- nella prima fase emergenziale le Scuole Paritarie hanno adottato, spesso in forme del tutto sperimentali, laddove possibile, il lavoro a distanza per garantire la continuità e la regolarità dell'anno scolastico e la sicurezza degli alunni e degli operatori;
- le Parti intendono con il presente Accordo, nel rispetto del vigente CCNL e delle normative nazionali, superare la fase autorganizzata e fornire alle Scuole un adeguato

strumento contrattuale di gestione della didattica a distanza (DAD) e del lavoro agile da remoto;

- la didattica a distanza è la forma di telelavoro contenuto nell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004;
- il lavoro di segreteria e amministrativo può essere svolto in modalità agile ai sensi della legge 22 maggio 2017 n. 81 che offre un riferimento imprescindibile per individuare il lavoro agile definito anche smart working; tale lavoro è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro;

#### **tenuto conto**

della normativa vigente in materia di mercato del lavoro e di salute e sicurezza in epoca COVID 19;

#### **conviene che**

- il presente Accordo è lo strumento attuativo della normativa vigente che dispone che *“in corrispondenza della sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica, il personale docente assicura comunque le prestazioni didattiche nelle modalità a distanza, utilizzando strumenti informatici o tecnologici a disposizione...”*;
- per la gestione delle attività didattiche, in via transitoria e fino al termine dell'anno scolastico 2020/2021, l'insegnamento può essere svolto a distanza. Per le funzioni amministrative il lavoro può essere svolto da remoto in modalità agile;
- il lavoro agile e la didattica a distanza sono una modalità dell'organizzazione del lavoro per garantire la salute e la sicurezza sanitaria, garantire un servizio di interesse pubblico, migliorare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro tenuto conto anche delle politiche di genere;

#### **concorda che**

- la didattica a distanza:
  - a) sarà effettuata nella generalità delle Scuole, in caso di sospensione delle attività didattiche in presenza disposta a livello nazionale o locale;
  - b) per le Scuole di secondo grado potrà essere effettuata in forma complementare, ovvero mediante attività didattiche in parte in presenza e in parte a distanza;
- ferma restando la disciplina legale con riferimento ai diritti di priorità, laddove la possibilità di accedere alla didattica a distanza sia circoscritta ad una parte dell'organico, la selezione del personale docente deve tenere conto dei seguenti criteri:
  - tutela per i lavoratori fragili a rischio;

- esigenze di cura del personale;
  - richieste pervenute dal lavoratore per ordine di grado e classi di concorso;
  - sostenibilità del lavoro da remoto;
- la programmazione e la regolamentazione didattica sulla base delle discipline e delle esigenze metodologiche-didattiche, le modalità di erogazione, di verifica e valutazione degli apprendimenti e le forme di flessibilità sono regolate dall'art. 48 del CCNL AGIDAE 2016/2018.

**Tutto ciò premesso, e quanto premesso costituisce parte integrante del presente Accordo,**

### **LA COMMISSIONE STABILISCE QUANTO SEGUE:**

#### ***1) - Orario di lavoro***

Fermo restando quanto previsto dall'art. 48 del vigente CCNL AGIDAE, in caso di didattica a distanza effettuata in modalità sincrona o asincrona o in forma complementare a quella in presenza, è garantito, e normalmente retribuito, l'orario contrattuale individuale di lavoro del docente, che comprende anche le prestazioni connesse all'esercizio della funzione docente, nelle modalità programmate dal Collegio docenti.

Il docente assicura le prestazioni in modalità sincrona al gruppo classe o a gruppi circoscritti di alunni della classe, integrando, sulla base di quanto previsto dagli Istituti a seguito della programmazione del Collegio dei docenti, dette attività con altre in modalità asincrona, a completamento dell'orario contrattuale settimanale di lavoro.

I tempi di pausa, di cui al punto 6 (salute e sicurezza), previsti per le attività svolte con l'utilizzo di videoterminale, come per la didattica a distanza, sono considerati parte integrante dell'orario di lavoro.

Le riunioni degli organi collegiali si svolgono in modalità a distanza, qualora stabilito dalle norme emergenziali.

#### ***2) - Prestazione interna ed esterna, gestione della quarantena. Diritti contrattuali, diritto alla disconnessione***

##### **2.1 - Prestazione interna ed esterna**

La prestazione lavorativa a distanza può essere svolta presso il proprio domicilio o altro luogo con dispositivi efficaci che devono essere comunicati all'Istituto.

Ogni Istituzione Scolastica Paritaria del Sistema Nazionale di istruzione e formazione definisce le modalità di realizzazione della didattica digitale integrata, in un equilibrato bilanciamento tra attività sincrone e asincrone.



Le attività **sincrone** comportano l'interazione in tempo reale tra gli insegnanti e il gruppo di studenti (es. videolezioni in diretta; lo svolgimento di elaborati digitali, la risposta a test con il monitoraggio in tempo reale da parte dell'insegnante).

Le attività **asincrone** sono caratterizzate dall'assenza di interazione in tempo reale tra gli insegnanti e il gruppo di studenti (es. l'approfondimento individuale o di gruppo con l'ausilio di materiale didattico digitale fornito o indicato dall'insegnante; la visione di videolezioni, documentari o altro materiale video predisposto o indicato dall'insegnante; esercitazioni, produzione di relazioni in forma scritta/multimediale).

## 2.2 - Gestione della quarantena

Escluso il caso in cui, a seguito di provvedimento dell'autorità sanitaria (ASL/ATS) e della conseguenziale certificazione del medico di base (MMG), la quarantena venga "certificata" come malattia, il docente, che si trovi in quarantena fiduciaria o in isolamento fiduciario e la cui retribuzione sia a totale carico dell'Istituto, svolgerà regolarmente l'attività didattica a distanza, come stabilito al precedente punto 1) - *Orario di lavoro*, nei confronti delle proprie classi, sia che le stesse siano in quarantena, sia che svolgano regolare attività a scuola, nel qual caso sarà garantita la compresenza.

## 2.3 - Diritti contrattuali

Le prestazioni rese nella modalità a distanza o in lavoro agile non modificano gli orari individuali settimanali previsti dal vigente CCNL.

Il personale dipendente - docente e amministrativo - che svolge in tutto o in parte la propria attività in modalità a distanza o in modalità agile/smart working, mantiene tutti i diritti derivanti dal CCNL AGIDAE e dalle vigenti contrattazioni **aziendali**/regionali, riferibili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a: malattia, maternità, permessi retribuiti, permessi ex L.104, permessi per visite mediche, corsi di aggiornamento, ferie, orario di lavoro, PAP, POC.

Per il personale ATA, la prestazione eccedente il normale orario di lavoro ("*lavoro straordinario*" ex art. 50 CCNL AGIDAE commi 9 e 10) viene riconosciuta e retribuita qualora effettivamente svolta e autorizzata dalla Direzione.

Tenuto conto dell'emergenza sanitaria e delle disposizioni delle autorità sanitarie e governative ai diversi livelli istituzionali, l'Istituto privilegia il lavoro svolto nella sede scolastica per favorire aspetti relazionali, collegiali, di coordinamento e di lavoro di gruppo, programmati nel collegio docenti.

## 2.4 - Disconnessione

Esaurito l'orario di lavoro giornaliero programmato, il dipendente ha diritto alla disconnessione. La contrattazione aziendale e/o territoriale può definire le figure professionali per le quali possono essere programmate fasce orarie per l'organizzazione del lavoro in autonomia. La mancata reperibilità fuori dalle fasce orarie programmate non è sanzionabile.

### **3) - Diritti sindacali**

Il lavoro da remoto non sospende né riduce le libertà, i diritti, le agibilità sindacali che sono esercitati dal lavoratore anche attraverso gli stessi strumenti informatici con cui lavora da remoto. Nello specifico, si dovranno prevedere le modalità di partecipazione da remoto, tramite collegamento in video call, alle assemblee sindacali, di ricezione delle necessarie informazioni dalle RSA e l'accesso alle bacheche sindacali digitali opportunamente realizzate. L'esercizio dell'attività sindacale per le RSA e per i RLS è regolamentato dal punto B) DIRITTI SINDACALI del vigente CCNL.

### **4) - Riservatezza e privacy ai tempi della didattica digitale**

Nell'esercizio della didattica digitale, che si svolge nel rispetto dell'art. 4 della legge 300/1970 in materia di controllo a distanza, è assicurata la riservatezza delle informazioni, dei dati personali, dell'identità personale con riferimento all'utilizzo e alla custodia delle credenziali di accesso, il divieto di condivisione delle stesse, il divieto di far accedere alla piattaforma persone non autorizzate, la protezione da malware e attacchi informatici, nonché i comportamenti da adottare durante la didattica digitale e le conseguenze in caso di violazione di tali istruzioni. L'Istituto fornisce indicazioni agli studenti e ai genitori intestatari delle utenze, con riferimento all'uso corretto del proprio account, al fine di evitare l'utilizzo improprio e la diffusione illecita dei dati personali trattati di docenti e altri studenti.

### **5) - Formazione**

Nell'ambito del D.Lgs. n. 81/2008 va prevista una attività di formazione/informazione come condizione per l'accesso al lavoro a distanza. Le Istituzioni scolastiche organizzano la necessaria formazione al personale docente sulla Didattica Digitale, con prioritario riferimento all'uso della piattaforma adottata. Nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, è assicurato uno specifico modulo concernente l'uso degli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento della didattica digitale e del lavoro agile da remoto.

### **6) - Salute e Sicurezza**

A garanzia della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro a distanza, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Il personale che svolge la sua attività con il videoterminale ha diritto all'interruzione (*pausa*) non inferiore a quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale della sua attività. Altre modalità possono essere definite nella contrattazione aziendale e/o territoriale. Nel computo dei tempi di interruzione (*pausa*) non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che

sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.

La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro. Per quanto non previsto si fa riferimento all'art.175 del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008).

**7) - Assegnazione e gestione di strumenti e attrezzature di lavoro, acquisto apparecchiature, forme di compensazione, indennità telelavoro**

L'Istituto/datore di lavoro fornisce gli strumenti per espletare la didattica digitale e per il lavoro agile (compresa la connessione Internet), le regole sulla conservazione e sulla manutenzione/riparazione, sull'utilizzo di strumentazione ergonomica e a norma antinfortunistica (es. cuffie, schermi, sedie ergonomiche, ecc.). *In alternativa*, il personale dipendente utilizza i propri strumenti e attrezzature percependo un'indennità forfettaria mensile di 30,00 (trenta) euro a partire dall'1/01/2021 fino al 30 giugno 2021.

*Omissis.*

Roma, 9 dicembre 2020

Firmato:

- per l'AGIDAE: P. Francesco Ciccimarra, Fr. Bernardino Lorenzini, Suor Teresita Moiraghi, Suor Emanuela Brambilla, Suor Maria Annunciata Vai;
- per la FLC CGIL: Giusto Scozzaro, Leonardo Croatto;
- per la CISL Scuola: Elio Formosa;
- per la UIL Scuola Rua : Adriano Enea Bellardini;
- per lo SNALS CONF.S.A.L.: Silvestro Lupo, Giovanni Visco;
- per il SINASCA: Pierluigi Cao.

## ALLEGATO n. 4

### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE ACCORDO AGIDAE – OO.SS. SCUOLA 06/02/2018\*

- 1** - L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.
- 2** - Il contratto di apprendistato si articola secondo le seguenti tipologie:
- contratto di apprendistato per 1a qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione di scuola secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
  - apprendistato professionalizzante;
  - apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui alla precedente lettera b), al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

**3** - L'istituto dell'apprendistato è disciplinato dal Decreto Legislativo 81 del 15 giugno 2015, Capo V.

#### **4 - Assunzione**

- Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, nella misura massima del 20% del personale dipendente compreso quello assunto a tempo determinato.
- È possibile assumere in apprendistato professionalizzante senza limite di età i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

#### **5 - Percentuale di conferma**

- Le Istituzioni scolastiche non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

---

\* Accordo approvato durante la riunione della Commissione Paritetica Nazionale Scuola del 6/02/2018 come allegato n. 4 al CCNL AGIDAE SCUOLA 2016-2018.

## **6 - Qualifiche e mansioni**

1. Le Scuole/Istituti aderenti all'AGIDAE possono assumere giovani con contratto di apprendistato esclusivamente per i livelli e le funzioni appartenenti all'Area del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di cui all'art. 39 del presente CCNL.

## **7 - Il Tutor**

1. La funzione di Tutor prevista dalla legge potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti.
2. Le Scuole che hanno nel proprio organico apprendisti, ai sensi del comma 1 dell'art. 4, del Decreto Ministeriale 8 aprile 1998, indicano alla Regione e/o Ispettorati Provinciali la persona che svolge funzione di Tutor al fine di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.
3. Il Tutor svolge la sua attività all'interno del suo orario individuale di lavoro e ha diritto ad una indennità mensile lorda pari a euro 60 per tutta la durata del contratto di apprendistato.

## **8 - Durata del rapporto di apprendistato**

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante si applica esclusivamente al personale dell'Area Prima del personale amministrativo, tecnico e ausiliario di cui all'art. 39 del CCNL AGIDAE.
2. Il rapporto di apprendistato, in relazione alle qualifiche da conseguire, ha la seguente durata:
  - livello primo: 24 mesi;
  - livelli secondo, terzo e quarto: 36 mesi.
3. Il periodo di apprendistato è prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni.
4. Al termine del periodo di apprendistato, se nessuna delle parti recede dal contratto, il rapporto prosegue come ordinario rapporto subordinato a tempo indeterminato.

## **9 - Obblighi del datore di lavoro**

1. Il datore di lavoro, al termine del contratto di apprendistato, conferma, nella misura minima del 70%, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, confermando inoltre al lavoratore dipendente la qualifica e la retribuzione del livello di inquadramento.
2. Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista, all'interno del piano individuale di formazione, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la prevista qualifica.
3. L'Istituto ha l'obbligo di concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami.

## **10 - Periodo di prova**

1. La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata dall'art. 22 del presente CCNL.

**11 - La formazione dell'apprendista - Contenuti e modalità della formazione**

1. Le parti definiranno con idonee intese i contenuti specifici, la durata dei moduli e le modalità di svolgimento dell'attività formativa, secondo le previsioni della normativa vigente.

**12 - Durata della formazione**

1. Le attività formative esterne ed interne sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.
2. Le ore destinate alla formazione, considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro, pari a 40 ore annue, sono retribuite.

**13 - Trattamento economico**

1. L'apprendista ha diritto, per l'intera durata dell'apprendistato, compresi i periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio ed allo stesso trattamento retributivo così parametrato:
  - primo anno: 90% della retribuzione tabellare di cui all'art. 29 del presente CCNL;
  - dal 13° mese: 100% della retribuzione tabellare di cui all'art. 29 del presente CCNL.
2. Per il trattamento di malattia si rinvia a quanto previsto dal presente CCNL.

**14 - Norma di rinvio**

1. Per quanto non previsto dal presente accordo valgono le disposizioni di cui al Decreto Legislativo n° 81/2015.

Letto, approvato e sottoscritto in data 6/2/2018

Per AGIDAE: p. Francesco Ciccimarra

Per FLC CGIL: Leonardo Croatto

Per CISL Scuola: Elio Formosa

Per UIL Scuola RUA: Adriano Enea Bellardini

Per SNALS CONFSAL: Silvestro Lupo

Per SINASCA: Pierluigi Cao

ALLEGATO n. 5

AGIDAE



\*\*\*\*\*

**RAPPORTI DI COLLABORAZIONE  
COORDINATA E CONTINUATIVA  
NELLE ISTITUZIONI AGIDAE**

***CCNL SCUOLA***

(ai sensi della lettera a), comma 2, art. 2, del D.Lgs. 81/2015)

Roma, 13.04.2016

### Le Parti, premesso che

- nel settore della Scuola Paritaria Cattolica, soprattutto in alcuni periodi dell'anno scolastico, permane l'esigenza di ricorrere a competenze specialistiche non presenti in organico;

### concordano

- che in dette Istituzioni il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro;
- di prevedere, ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 2, comma 2 lett. a), discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore scolastico, formativo ed educativo;
- che quanto previsto per le collaborazioni oggetto del presente accordo si basa sulla non riconducibilità alle fattispecie disciplinate dal comma 1 dell'art. 2 del citato D.Lgs. 81/2015;
- che la L. 62/2000, Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione, è la legge di riferimento per la Scuola Paritaria;
- che al fine di disporre di una disciplina contrattuale specifica ed uniforme per i collaboratori che operano nelle Istituzioni scolastiche, formative ed educative aderenti all'AGIDAE
- di regolamentare i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa alle seguenti condizioni:

#### **Art. 1 - Ambito di applicazione e professionalità coinvolte**

La presente intesa regola i contratti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati dalle Istituzioni esercenti attività educative e di istruzione, di cui all'art. 15 del CCNL AGIDAE SCUOLA.

- a) Ai sensi del comma 5, art. 1, L. 62/2000, il ricorso ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa per le prestazioni ordinarie è nella misura non superiore ad un quarto delle prestazioni complessive.

#### **Art. 2 - Forma e contenuto dei contratti di collaborazione**

Il contratto di collaborazione, redatto in forma scritta in due copie, una per ciascuna delle parti, deve contenere le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti e l'indicazione dell'ordine di Scuola e le materie oggetto della prestazione didattica;
- b) l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;



- c) la durata del contratto di collaborazione, l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;
- d) l'entità dei compensi base, rimborsi spese e loro modalità e i tempi d'erogazione;
- e) le modalità di aggiornamento professionale;
- f) le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- g) le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
- h) le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
- i) le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione, la clausola di prelazione, il riconoscimento professionale;
- j) le forme di godimento dei diritti sindacali;
- k) le forme assicurative eventualmente previste;
- l) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al committente;
- m) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto da parte del collaboratore.

### **Art. 3 - Natura della prestazione**

La prestazione oggetto della collaborazione è riferita all'attività istituzionale generale e ancorché occasionale.

La relativa attività è prestata dal collaboratore senza vincolo di subordinazione.

Il collaboratore gode di autonomia nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione.

In ogni caso, per esigenze organizzative, la presenza nell'Istituzione non potrà eccedere i normali orari di lavoro concordati con il committente.

Le direttive impartite al collaboratore, ai fini del coordinamento della prestazione collaborativa con l'attività dell'Istituzione, devono essere compatibili con l'autonomia professionale dello stesso.

Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata anche a favore di terzi, con comunicazione al committente, tramite autocertificazione scritta obbligatoria che indichi lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti con il contratto ed in particolare con l'obbligo della riservatezza, purché tale attività sia compatibile con l'osservanza degli impegni assunti con il contratto, inoltre, che non si ponga in alcun modo in regime di concorrenza.

Il collaboratore è tenuto ad osservare le regole del segreto di ufficio, a proposito di fatti, informazioni, notizie od altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico in oggetto. Tali informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi. Al collaboratore è fatto divieto di svolgere attività che creano danno all'immagine e pregiudizio all'Istituzione.

Nello svolgimento della collaborazione il collaboratore non potrà effettuare attività incompatibili con il Piano dell'Offerta Formativa e i contenuti del Progetto Educativo di Istituto.

Le presenti clausole rivestono per il committente carattere essenziale e irrinunciabile e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del codice civile.

La prestazione del collaboratore non prevede esclusività.

#### **Art. 4 - Informazione e verifiche periodiche**

Le parti concordano di instaurare una forte relazione informativa e convengono sulla necessità di effettuare momenti di verifica, con periodicità semestrale, per esaminare e discutere le eventuali problematiche insorte sulle situazioni e sulle attività di lavoro che coinvolgono i collaboratori anche al fine di introdurre eventuali modifiche innovative.

#### **Art. 5 - Modalità di espletamento delle collaborazioni**

Il collaboratore, nel rispetto delle finalità, delle esigenze di funzionamento e degli obiettivi dell'Istituzione scolastica definisce tempi, orari e modalità d'esecuzione e di utilizzo della sede e degli strumenti tecnici messi a disposizione dall'Istituzione, concordandoli con il committente, in coerenza con il piano annuale delle attività programmate.

Il collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento della propria attività concordando questa scelta con il committente e con gli eventuali altri collaboratori, in base alle caratteristiche della prestazione e in funzione degli obiettivi correlati all'incarico ricevuto. Il collaboratore potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con l'osservanza degli stessi criteri. Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.

#### **Art. 6 - Durata del contratto di collaborazione**

La durata del contratto di collaborazione è di norma riferita all'anno scolastico, salvo diversa pattuizione tra le parti, eventualmente rinnovabile, e sarà correlata alle modalità di adempimento concordate tra le parti all'atto del rinnovo e nel rispetto del presente accordo.

**Art. 7 - Retribuzione e compensi**

Il collaboratore presenterà mensilmente il prospetto dell'attività oraria prestata e degli eventuali rimborsi dovutigli.

Il compenso verrà corrisposto mensilmente, entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui è stata prestata la collaborazione, sulla base dell'attività oraria prestata e di quanto altro dovuto, mediante prospetto paga così come definito dalla L. 342/2000 in materia di assimilazione fiscale.

Il corrispettivo del collaboratore e la ripartizione nel periodo potranno essere diversamente concordati tra le parti. Esso di massima scaturisce dalla quantità, dalla qualità e dal tempo della collaborazione effettivamente prestata.

Le parti concordano che il compenso orario minimo non può essere comunque inferiore alla quota oraria di cui all'art. 29 del CCNL AGIDAE in vigore per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area e livello dell'area II – Servizi d'istruzione, formativi ed educativi.

Il committente è tenuto a ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e stipulare copertura assicurativa contro gli infortuni in favore del collaboratore (Assicurazione obbligatoria INAIL).

Il committente è impegnato ad operare le ritenute e le detrazioni, a carico del collaboratore, previste dalla legge, ovvero: la ritenuta ai fini IRPEF; le detrazioni per i carichi familiari e da lavoro dipendente; le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni. È tenuto, inoltre, ad applicare le regole sulla tassazione dei benefit e sulle trasferte riservate ai lavoratori dipendenti, così come previsto dall'art. 34 della L. 342/2000 e successive disposizioni.

Il committente verserà, inoltre, quanto stabilito, a suo carico, dalle normative di legge e contrattuali, ovvero, in particolare, le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni, l'IRAP.

Ai fini del recupero psico-fisico, il collaboratore ha diritto nell'arco di un anno scolastico a godere di un periodo di riposo pari ad un mese, le cui modalità di fruizione vengono concordate con il committente, senza essere vincolato a prestazione alcuna. Il periodo di riposo, pari a un mese, è riproporzionato per incarichi inferiori a 12 mesi. Per tale periodo non compete al collaboratore alcun compenso.

**Art. 8 - Malattia o altri eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione**

Nei casi in cui si verificano eventi quali malattia, infortunio e maternità, si applicano al collaboratore, ove spettanti, i benefici di cui:

- all'art. 2, comma 26, L. 335/1995, che ha previsto l'istituzione di apposita gestione separata presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, in favore dei lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;
- al Decreto Interministeriale 4 aprile 2002, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze, che ha aggiornato il trattamento per la tutela maternità, l'assegno per il nucleo familiare;
- all'art. 51, comma 1, L. 488/1999, che ha previsto l'estensione della tutela contro il rischio di malattia;
- all'art. 5 del D.Lgs. 38/2000, per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo assicurativo contro gli infortuni;
- alla L. 342/2000, e al D.Lgs. 81/2000, per le parti che hanno regolato le disposizioni fiscali applicabili ai collaboratori con assimilazione a quanto previsto per il lavoro dipendente.

Nei casi comportanti impossibilità temporanea di esecuzione della prestazione, quali malattia infortunio e maternità, la prestazione stessa resterà sospesa e il collaboratore non percepirà alcun compenso:

- nel caso di malattia, per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno scolastico;
- nel caso d'infortunio, fino a guarigione clinica;
- nel caso di maternità, per il periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi alla data effettiva, per un periodo complessivo di 5 mesi;
- per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali, per matrimonio entro un limite massimo di 20 giorni complessivi.

Nelle suddette circostanze il contratto non potrà essere risolto, e riprenderà vigore al termine del periodo d'interruzione salvo che questo non superi il termine di durata del contratto.

Il collaboratore dovrà, in genere, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al committente l'impossibilità di eseguire la prestazione, presentando entro 48 ore la relativa documentazione sanitaria, ai soli fini del computo dei giorni di cui al comma precedente.

I periodi di sospensione suddetti, che sono riferiti a rapporti di durata di dodici mesi, vengono riproporzionati per contratti di collaborazione di durata inferiore.

Al fine di sovvenire al bisogno del collaboratore nei periodi di necessità dovuti a emergenze di carattere sanitario non tutelate dalla normativa, le parti datoriali, a seguito di un confronto in Commissione Paritetica a livello nazionale e territoriale, sono impegnate a verificare la possibilità di attivare forme di assistenza avvalendosi di soggetti esterni

all'uopo abilitati (Mutue, Fondi, Assicurazioni), in modo da poter coprire con un sussidio eventuali periodi d'interruzione del contratto di lavoro.

#### **Art. 9 - Aggiornamento professionale e diritto di prelazione**

Il committente si impegna a favorire la partecipazione e l'accesso del collaboratore alle stesse opportunità formative offerte al personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

I contratti di collaborazione coordinata e continuativa possono prevedere delle ore aggiuntive da utilizzare, d'intesa con l'Istituzione scolastica, per la partecipazione ad attività di aggiornamento relative alle competenze oggetto del contratto. Le parti firmatarie del presente accordo definiranno in sede di Commissione Paritetica le modalità di attivazione e partecipazione dei collaboratori coordinati e continuativi alle attività formative e/o di aggiornamento relative alle competenze oggetto del contratto.

Al termine del percorso formativo, il committente rilascerà una certificazione individuale della professionalità acquisita.

Nel caso di ricorrenti incarichi conferiti allo stesso collaboratore per la medesima professionalità viene stabilito a favore di quest'ultimo un diritto di precedenza per nuovi contratti di collaborazione della stessa tipologia.

#### **Art. 10 - Risoluzione del contratto**

Il contratto individuale potrà essere risolto nei casi di scadenza del termine concordato o per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto dell'incarico salvo quanto previsto dal presente accordo.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine dal committente quando si verificano:

- gravi inadempienze contrattuali;
- sospensione ingiustificata della prestazione superiore a 5 giorni, che rechi pregiudizio agli obiettivi da raggiungere;
- commissione di reati tra quelli previsti dall'art. 15, L. 55/1990 e successive modificazioni;
- danneggiamento o furto di beni;
- in caso d'inosservanza da parte del collaboratore degli obblighi stabiliti, con particolare riferimento a quelli previsti dal precedente art. 3, comma 7.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine, dal collaboratore quando si verificano gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

Il collaboratore ed il committente possono risolvere unilateralmente il contratto prima del termine con comunicazione scritta spedita mediante raccomandata A/R, con un periodo di preavviso di 10 giorni, senza obbligo di motivazioni.

### **Art. 11 - Diritti sindacali**

Al fine di regolamentare la possibilità di esercitare ed esigere i diritti sindacali, si definisce quanto segue:

- a) i collaboratori nell'ambito dell'attività giornaliera concordata hanno diritto a partecipare a 5 ore annue di assemblea, senza decurtazioni del relativo compenso se coincidente con quello dell'attività programmata, previa specifica comunicazione delle OO.SS. firmatarie della presente intesa;
- b) i collaboratori possono partecipare alle assemblee indette dal personale dipendente dell'Istituzione scolastica, fermo restando quanto sopra previsto per le ore senza decurtazione della retribuzione, ovvero per ore non retribuite;
- c) le OO.SS. firmatarie della presente intesa comunicano al committente i nominativi dei rappresentanti sindacali dei collaboratori all'interno dell'Istituzione scolastica ai fini dell'agibilità sindacale;
- d) il committente metterà a disposizione, in luogo accessibile, una bacheca per le comunicazioni delle OO.SS. firmatarie della presente intesa;
- e) il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'Organizzazione Sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'amministrazione a cura del collaboratore o delle Organizzazioni Sindacali interessate. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza, può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione e all'Organizzazione Sindacale interessata. Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione dei compensi ed a versarla con la stessa cadenza alle OO.SS. interessate;
- f) il committente si impegna all'atto del rinnovo della collaborazione a consegnare al collaboratore copia del presente accordo.

### **Art. 12 - Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento**

Le controversie d'interpretazione e di applicazione degli istituti e delle clausole del presente accordo sono demandate alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 3 - Parte prima - del CCNL AGIDAE.

**Art. 13 - Disposizioni finali**

Le parti s'impegnano, qualora intervenissero modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevissimi per armonizzare il contenuto del presente accordo con la nuova normativa entrata in vigore.

**Art. 14 - Clausole di salvaguardia**

Le eventuali condizioni di miglior favore in atto e concordate a qualsiasi titolo vengono fatte salve.

## PARTI SOCIALI

### AGIDAE

Via Vincenzo Bellini 10 – 00198 Roma  
Tel. 06.85457101 – Fax 06.85457111  
E-mail: [agidae@agidae.it](mailto:agidae@agidae.it)  
Internet: [www.agidae.it](http://www.agidae.it)

### FLC CGIL

Via L. Serra 31 – 00153 Roma  
Tel. 06.83966800 – Fax 06.5883440  
E-mail: [organizzazione@flcgil.it](mailto:organizzazione@flcgil.it)  
Internet: [www.flcgil.it](http://www.flcgil.it)

### CISL SCUOLA

Via A. Bargoni 8 – 00153 Roma  
Tel. 06.583111 – Fax 06.5881713  
E-mail: [cisl.scuola@cisl.it](mailto:cisl.scuola@cisl.it)  
Internet: [www.cislscuola.it](http://www.cislscuola.it)

### FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA

Via Marino Laziale 44 – 00179 Roma  
Tel.: 06.7846941 – Fax 06.7842858  
E-mail: [uilscuola@uilscuola.it](mailto:uilscuola@uilscuola.it)  
Internet: [www.uilscuola.it](http://www.uilscuola.it)

### SNALS CONF.S.A.L.

Via L. Serra 5 – 00153 Roma  
Tel.: 06.588931 – Fax 06.5897251  
E-mail: [info@snals.it](mailto:info@snals.it)  
Internet: [www.snals.it](http://www.snals.it)

### SINASCA

Viale Giulio Cesare 118 – 00192 Roma  
Tel. 06.3701718 – Fax 06.3720139  
E-mail: [info@sinasca.it](mailto:info@sinasca.it)  
Internet: [www.sinasca.it](http://www.sinasca.it)





AGIDAE

**Contratto  
Collettivo  
Nazionale  
Lavoro**

**ISTITUTI  
SOCIO-SANITARI  
ASSISTENZIALI  
EDUCATIVI**

F.P. CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS

**TESTO UFFICIALE  
01/01/2020 - 31/12/2022**



## INDICE

<i>Verbale di Accordo</i>	Pag.	119
<i>Premessa</i>	Pag.	122
<b>TITOLO I: VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO</b>	Pag.	123
<i>Art. 1 - Ambito di applicazione</i>	Pag.	123
<i>Art. 2 - Condizioni di miglior favore</i>	“	124
<i>Art. 3 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali</i>	“	124
<i>Art. 4 - Decorrenza e durata</i>	“	124
<b>TITOLO II: RELAZIONI SINDACALI</b>	Pag.	125
<i>Art. 5 - Diritto di informazione e confronto tra le parti</i>	Pag.	125
<i>Art. 6 - Struttura della contrattazione</i>	“	127
<i>Art. 7 - Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali</i>	“	128
<i>Art. 8 - Pari opportunità tra uomo e donna</i>	“	129
<i>Art. 9 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche</i>	“	129
<i>Art. 10 - Tutela popolazione lavorativa anziana e prevenzione</i>	“	129
<i>Art. 11 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap</i>	“	129
<i>Art. 12 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato</i>	“	130
<b>TITOLO III: DIRITTI SINDACALI</b>	Pag.	130
<i>Art. 13 - Rappresentanze sindacali</i>	Pag.	130
<i>Art. 14 - Permessi per cariche sindacali</i>	“	130
<i>Art. 15 - Aspettativa e permessi per funzioni pubbliche elettive</i>	“	131
<i>Art. 16 - Assemblea</i>	“	131
<i>Art. 17 - Affissione e locali per attività sindacale</i>	“	131
<i>Art. 18 - Contributi sindacali</i>	“	132
<b>TITOLO IV: ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	Pag.	132
<i>Art. 19 - Assunzione</i>	Pag.	132
<i>Art. 20 - Documenti di lavoro</i>	“	133
<i>Art. 21 - Rapporti di lavoro a tempo determinato</i>	“	133

Art. 22 - <i>Percentuali complessive di ammissibilità</i>	Pag.	137
Art. 23 - <i>Rapporto di lavoro a tempo parziale</i>	“	137
Art. 24 - <i>Somministrazione di lavoro a tempo determinato</i>	“	140
Art. 25 - <i>Apprendistato professionalizzante</i>	“	141
Art. 26 - <i>Periodo di prova</i>	“	143
Art. 27 - <i>Preavviso di licenziamento e dimissioni</i>	“	144
Art. 28 - <i>Risoluzione del rapporto di lavoro</i>	“	145
Art. 29 - <i>Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro</i>	“	147
Art. 30 - <i>Trattamento di fine rapporto</i>	“	148
Art. 31 - <i>Previdenza complementare</i>	“	148
Art. 32 - <i>Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI)</i>	“	148
<b>TITOLO V: COMPORAMENTI IN SERVIZIO</b>	Pag.	149
Art. 33 - <i>Comportamento in servizio</i>	Pag.	149
Art. 34 - <i>Ritardi ed assenze</i>	“	149
Art. 35 - <i>Provvedimenti disciplinari</i>	“	149
Art. 36 - <i>Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza</i>	“	152
Art. 37 - <i>Ritiro della patente</i>	“	152
Art. 38 - <i>Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio</i>	“	152
<b>TITOLO VI: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE</b>	Pag.	153
Art. 39 - <i>Sistema di classificazione del personale e categorie di inquadramento</i>	Pag.	153
Art. 40 - <i>Declaratoria delle categorie</i>	“	153
Art. 41 - <i>Mansioni promiscue. Variazioni temporanee delle mansioni</i>	“	161
Art. 42 - <i>Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica</i>	“	162
Art. 43 - <i>Trattamento economico conseguente al passaggio al livello funzionale superiore</i>	“	162
<b>TITOLO VII: ORARIO DI LAVORO</b>	Pag.	163
Art. 44 - <i>Orario normale di lavoro</i>	Pag.	163
Art. 45 - <i>Lavoro straordinario</i>	“	163
Art. 46 - <i>Banca delle ore</i>	“	164
Art. 47 - <i>Lavoro notturno</i>	“	164
Art. 48 - <i>Lavoro festivo per lavoratori turnisti</i>	“	165

Art. 49 - <i>Indennità per presenza notturna</i>	Pag.	165
Art. 50 - <i>Disponibilità</i>	“	165
Art. 51 - <i>Reperibilità</i>	“	165
Art. 52 - <i>Riposo giornaliero</i>	“	166
<b>TITOLO VIII: FESTIVITA' E FERIE</b>	Pag.	166
Art. 53 - <i>Festività</i>	Pag.	166
Art. 54 - <i>Ferie</i>	“	167
Art. 55 - <i>Ferie e riposi solidali</i>	“	168
<b>TITOLO IX: PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI</b>	Pag.	169
Art. 56 - <i>Permessi orari retribuiti</i>	Pag.	169
Art. 57 - <i>Permessi con recupero</i>	“	169
Art. 58 - <i>Congedo matrimoniale</i>	“	170
Art. 59 - <i>Tutela della maternità e paternità</i>	“	170
Art. 60 - <i>Servizio militare, obiezione di coscienza</i>	“	173
Art. 61 - <i>Donazioni sangue e midollo osseo</i>	“	173
Art. 62 - <i>Congedi retribuiti</i>	“	173
Art. 63 - <i>Congedi per eventi e cause particolari</i>	“	174
Art. 64 - <i>Congedi non retribuiti</i>	“	175
Art. 65 - <i>Aspettativa non retribuita</i>	“	175
Art. 66 - <i>Trattamento spettante alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum</i>	“	175
<b>TITOLO X: DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE</b>	Pag.	176
Art. 67 - <i>Diritto allo studio</i>	Pag.	176
Art. 68 - <i>Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale</i>	“	176
<b>TITOLO XI: TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO</b>	Pag.	177
Art. 69 - <i>Trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro</i>	Pag.	177
Art. 70 - <i>Infortunio sul lavoro e malattie professionali</i>	“	179
Art. 71 - <i>Superamento delle barriere architettoniche</i>	“	179

<i>Art. 72 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro</i>	Pag.	179
<i>Art. 73 - Accordo quadro videosorveglianza</i>	“	180
<b>TITOLO XII: RETRIBUZIONE</b>	Pag.	180
<i>Art. 74 - Elementi della retribuzione</i>	Pag.	180
<i>Art. 75 - Minimi contrattuali conglobati mensili</i>	“	181
<i>Art. 76 - Salario di anzianità</i>	“	181
<i>Art. 77 - Tredicesima mensilità</i>	“	182
<i>Art. 78 - Indennità di cassa o di maneggio denaro</i>	“	182
<i>Art. 79 - Rimborsi di trasferta o di missione</i>	“	182
<i>Art. 80 - Attività di soggiorno fuori sede</i>	“	182
<i>Art. 81 - Corresponsione della retribuzione</i>	“	183
<i>Art. 82 - Premio di merito e progressione orizzontale di carriera</i>	“	183
<i>Art. 83 - Abiti da lavoro</i>	“	184
<b>TITOLO XIII: PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE</b>	Pag.	184
<i>Art. 84 - Commissione Paritetica Nazionale e Regionale</i>	Pag.	184
<i>Art. 85 - Ente Bilaterale Nazionale</i>	“	185
<i>Nota a verbale</i>	Pag.	186
<i>Allegato 1</i>	Pag.	187

## VERBALE DI ACCORDO

*In data 27/12/2021, si sono incontrate, in Roma, presso la sede AGIDAE, in Via Vincenzo Bellini 10:*

- **AGIDAE**, rappresentata da: P. Francesco Ciccimarra, Fr. Antonio Masi, Sr. Emanuela Brambilla, Sr. Patrizia Reppucci, Sr. Maria Annunciata Vai;
- **F.P. CGIL**, rappresentata da: Michele Vannini, Elena de Pasquale, Stefano Sabato, Elena Palumbo, Gilberto Creston, Luca Pasqualetti;
- **FISASCAT/CISL** affiliata alla FIST CISL - La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - rappresentata dal Segretario Generale Davide Guarini, dal Segretario Generale Aggiunto Vincenzo Dell'Orefice; dai Segretari nazionali: Aurora Blanca, Mirco Ceotto, Diego Lorenzi e da: Piero Casali, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Marco Demurtas, Daniele Meniconi, Elena Maria Vanelli (coordinamento femminile), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Adami Hansjoerg, Alessandrini Claudio, Alquati Marco, Ammendola Giovanna, Anselmo Tonio Antonini Patrizia, Arcadio Antonio, Arighi Massimiliano, Atzori Giuseppe, Avanzi Giulia, Avanzino Silvia Michela, Avanzo Lamberto, Bagnolini Gianluca, Barazzetta Francesco, Barbatano Antonella, Baroncini Claudia, Bartucci Maria Cristina, Battuello Dario, Bellini Patrizia, Bellomo Alfonso, Belotti Claudia, Benfenati Luca, Bernelli Giuseppina, Bernicchi Giovanni, Bettoni Giovanna, Biliotti Katuscia, Biondi Bendinelli Carlo, Blau Andrea, Bocchese Matteo, Boccuzzi Giuseppe, Boscaro Massimo, Bottani Luca, Bravi Carlo, Bristot Stefano, Brogi Marco, Brotto Gianfranco, Calabrò Domenica, Calà Guido, Calvi Stefano, Camera Paola, Cannizzo Patrizia, Capitale Laura, Capobianco Michela, Cappelli Malgara, Carafiglia Claudia, Carasi Venera, Careddu Eleonora, Caruso Assunta, Castagnino Katia, Catizone Giovanna, Celi Roberto, Centa Simone, Chiarini Laura, Chiocci Valter, Chirico Francesca, Chirico Stefania, Ciotti Novella, Ciranni Daniele Maria, Citerio Alberto, Ciurlia Capone Sara, Cocco Silvia, Colella Nicola, Comerci Gildo, Comiati Giovanni Battista, Contemi Pietro, Costantini Carlo, D'agostino Salvatore, D'Alessandro Luigi, Dall'Ara Michele, De Leo Vincenza, De Peron Enrico, Destefanis Carla, De Stefano Alessandro, Destito Marisa, Di Lavanzo Mauro, Di Leo Pancrazio, Di Matola Flavio, Di Micco Gennaro, Di Polidoro Luca, Di Stefano Athos, Diociaiuti Stefano, D'Isanto Angelo, Dondeynaz Henri, Donno Valentina, Egger Ulrike, Elmi Andretti Gianni, Eustachi Giovanna, Fabbri Matteo, Falcucci Giulia, Faraci Isabella, Farina Adalberto, Federico Salvatore, Ferrari Ermanno, Ferrari Fabrizio, Ferreri Antonella, Ferrario Giorgio Achille, Fiorenza Giuseppe, Fioruti Monya, Fontana Carla, Fontanella Giorgio, Foschini Silvia, Frigelli Davide, Frigerio Roberto, Galli Stefano, Gallina Elisabetta, Gallo Vittorio, Gargano Patrizia, Giacomazzi Adriano, Gobbi Enrico, Gobbi Simone, Gola Simona, Gravina



*Michele, Grosso Alessandro, Gualtieri Alessandro, Guaschino Massimo, Guida Monica, Imperatori Sara, Ingrosso Alessandro, Lai Manolo, Landolfi Giuseppe, Lazzaro Angela, Le Foche Paolo, Lerna Annette, Liverani Fabrizio, Locatelli Alessandro, Locci Alice, Lo Papa Fortunato, Longo Olga, Lorenzi Diego, Lorrai Sara, Lotti Alessandro, Maestripieri Luca, Magri Alessandra, Mairone Chiara, Manca Patrizia, Mandelli Rossana, Mangone Marino Gilberto, Manna Maria, Marcazzan Luca, Marcellino Alessandro, Marchetti Paolo, Marcomini Diego, Marini Diego, Marrone Salvatore, Martelli Andrea, Martignetti Alessandro, Matrone Pasqualina, Mattatelli Giuseppe, Mazza Gianfranco, Mazzei Lucio, Medici Germano, Mela Maria Giovanna, Melis Cristina, Menegale Simona, Meniconi Daniele, Metitone Serena, Miani Elisa, Miranda Paolo, Molinari Marco, Montagnini Cristiano, Montefusco Raffaele, Montillo Domenico, Montuori Raffaele, Muggianu Michele, Murazzo Stefano, Musumeci Michele, Nacca Roberto, Natili Valerio, Nesti Ilio, Notarnicola Ivan, Orabona Vincenza, Paialunga Marco, Pallotta Maria, Pangrazzi Marina, Parlanti Raffaella, Parrino Giovanni, Pascucci Aldo, Pasqualitto Romano, Pegoraro Nicola, Pellicani Fabio, Peruffo Sarah, Pesce Barbara, Piacquaddio Leonardo, Pialli Simone, Piazzese Carlo, Pietrosanto Cinzia, Pintacorona Teresa, Pogliani Francesco, Ponso Rita Lucia, Porcedda Monica, Pruenster Elmar, Raffa Rita, Ramaglia Graziella, Ramogida Nicola, Raso Rosetta, Righini Maurizio, Rizzo Maurizia, Rossi Giosuè, Rostellato Katuscia, Rotoni Rachele, Ruta Miriam, Santellani Diego, Santrone Silvio Natale, Scarcello Angelo, Scialanca Massimiliano, Sega Milena, Semeria Marilena, Sergi Filippa Alessandra, Serra Roberta, Sferruzza Giuseppina, Sgobbo Angelo, Silvestri Cristina, Silvestro Rosa, Solavagione Enrico, Soleggiati Selena, Sorice Debora, Spanò Gian Claudio, Spinosa Massimo, Spinzi Luigi, Spitalieri Vincenzo, Squartini Marco, Talamone Mirko, Tamburini Ettore, Tarantini Carmela, Tempini Paolo, Tonio Anselmo, Trinchitella Luca, Tutzer Judith, Untermarzoner Josef, Vargiu Claudia, Vento Giorgio, Verde Marco, Vignolo Cristina, Vissà Floriana, Zanforlin Mirta, Zucconi Jonathan, Zullo Stefania; della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Cisl Luigi Sbarra.*

- **UILTuCS**, L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi, rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dai Segretari Nazionali: Stefano Franzoni, Paolo Andreani, Emilio Fagnoli, Gabriele Fiorino, Marco Marroni, Anna Maria Selvaggio, Gennaro Strazzullo, Giuseppe Zimmari; da Antonio Vargiu e Paolo Proietti del Dipartimento Sindacale, dai componenti del Consiglio Nazionale: Mauro Agricola, Antonio Andrisano, Cristiano Ardaù, Sergio Ariodante, Lucia Arminio, Angelo Ascenzi, Massimo Aveni Banco, Giuliana Baldini, Bernardo Balducci, Sabina Bardi, Piero Bartolomei, Riccardo Bassi, Vassilios Bassios, Fernando Bernalda, Angela Bigheretti, Enza Bonamici, Fabrizio Bontà, Piercarlo Borgo, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Fabio Bove, Alfredo Buoninconti, Marco Callegari, Elvira Campitiello, Luigi Canali, Elena Cannone, Biagio Carfagna, Carfora Angelika, Gianfranco Cartisano, Giovanbattista Casa, Luana Cece, Luca Cerusa, Irene Cesari, Roberto Ciccarelli, Claudio Cicchitti, Marco Conficconi, Alessandro Contucci, Cristina D'Ambrosio, Mario D'Angelo, Sabrina De Stefano,

*Sergio Del Zotto, Marco Dell'Anna, Patrizia Dell'Anno, Rocco Della Luna, Mario Dello Russo, Silvia Dessì, Bruno Di Federico, Lucia Di Iorio, Antonio Di Maio, Francesco Di Martino, Maria Di Sarno, Sergio Diecidue, Elio Dota, Roberto Fallara, Giovanna Famà, Elvira Fatiganti, Pietro Feliciangeli, Barbara Ferrandino, Massimiliano Ferrante, Nadia Festa, Marianna Flauto, Anna Floridia, Massimo Forti, Roberto Frizzo, Fabio Fugnanesi, Caterina Fulciniti, Luigi Galiano, Gambale Luigi, Giovanni Gazzo, Cataldo Giammella, Stefania Giunta, Mario Grasso, Marcello Gregorio, Emanuela Grillo, Giada Grimaldi, Carlo Guarnaccia, Pasquale Guarracino, Ciro Guida, Luciano Gullone, Bartolo Iozzia, Anila Kaya Cenolli, Andrea Lai, Walter Largher, Giuseppe Lavia, Cosimo Lavolta, Donato Lazizzera, Maria Lenoci, Diego Loreto, Maria Ermelinda Luchetti, Claudia Lugaresi, Roberto Maestrelli, Domenico Malerba, Massimo Marchetti, Barbara Marchini, Fabio Marchiori, Luca Marino, Michelangelo Mazzola, Samantha Merlo, Mario Miccoli, Maurizio Milandri, Emanuele Montemurro, Mauro Munari, Guido Murvana, Rachele Muscara', Enrico Natale, Claudio Nanni, Felicité Ngo Tonye, Mauro Orsan, Leonardo Pace, Antonio Palermo, Annalisa Pantera, Sabino Patruno, Roberto Pennati, Antonella Perrone, Giannantonio Pezzetta, Antonia Piani, Samuele Piga, Giampiero Principe, Giada Raponi, Maurizio Regazzoni, Adalisa Rizzo, Gianni Rodilloso, Rubino Francesco, Maria Ida Saja, Carlo Sama, Sanna Luca, Valeria Savarese, Gianni Scagliola, Chiara Sclafani, Riccardo Serri, Maura Settimo, Giuseppe Silvestro, Raffaele Statti, Parmenio Stroppa, Michele Tamburelli, Lorenzo Tollari, Rosario Trupia, Giancarlo Turchetti, Roberta Valenti, Ivana Veronese, Alessandro Visentin, Giorgio Zattoni, Matteo Zorn, Cosimo Zumbo; con l'intervento della Unione Italiana del Lavoro (UIL) rappresentata dalla Segretaria Confederale Tiziana Bocchi.*

**ed hanno proceduto alla firma del rinnovo del CCNL 1/1/2020 – 31/12/2022, dopo la sigla dell'ipotesi di rinnovo del 2/11/2021.**

AGIDAE

F.P. CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS

## P R E M E S S A

*Predisponendosi al rinnovo del CCNL per le dipendenti ed i dipendenti delle diverse realtà socio-sanitarie-assistenziali-educative aderenti all'AGIDAE, le parti sottolineano come lo stesso, nel disciplinare il rapporto di lavoro sul versante normativo ed economico complessivamente inteso, debba tendere a rappresentare al meglio le molteplici specificità e peculiarità presenti e la natura e le caratteristiche delle diverse realtà coinvolte, contribuendo ad una sempre maggiore qualificazione delle stesse senza perdere, peraltro, la caratteristica di unitarietà di detto CCNL.*

*Le parti rappresentano il CCNL anche quale strumento concorrente a qualificare il sistema dei rapporti tra pubblico e privato in tema di gestione dei servizi nel settore di cui trattasi.*

*L'AGIDAE e le OO.SS. F.P.CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS rimarcano l'opportunità di un'adeguata interazione tra pubblico e privato all'interno di un quadro di programmazione generale, ai diversi livelli, tale da qualificare l'insieme delle risorse pubbliche e private disponibili, relazionandole correttamente ai bisogni e diritti dell'utenza, all'assetto dei servizi ed al trattamento complessivo degli addetti.*

*In relazione all'insieme delle questioni esposte, le parti sottolineano la necessità di un costante rapporto tra le stesse, finalizzato a cogliere l'evoluzione del settore determinando le scelte più opportune, sul piano generale e particolare, ai fini di una sua complessiva valorizzazione.*

*L'AGIDAE e le OO.SS. F.P. CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS si sentono impegnate in direzione di un processo di piena applicazione contrattuale interessante l'insieme del settore che, sottolineando la piena natura privatistica e le molteplici articolazioni presenti, indirizzi il rapporto tra soggetti pubblici e privati sul terreno della capacità progettuale e gestionale, ponendo sullo stesso piano tutti gli operatori privati del settore.*

*Le parti si impegnano a favorire la costituzione di un unico CCNL per tutto il settore attraverso la definizione di una parte economica e normativa comune ed il mantenimento delle specificità evidenziate nei singoli Contratti.*

*Le parti condividono l'impegno a sottoscrivere un avviso comune che individui le criticità del settore e le richieste di intervento, per portarle al confronto con le istituzioni nazionali e regionali.*

## TITOLO I

### VALIDITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

#### ART. 1

##### *Ambito di applicazione*

Il presente CCNL regola il rapporto di lavoro del personale dipendente degli Istituti operanti nelle aree del sociale, socio-sanitario-assistenziale-educativo, per attività educative, di assistenza e di beneficenza, di accoglienza, nonché di culto o religione dipendenti dall'Autorità ecclesiastica.

Il presente CCNL tutela anche il personale dipendente da altre Istituzioni qualora dichiarino di accettarne integralmente la disciplina nel contratto individuale di lavoro.

Le Istituzioni sono suddivise, a titolo esemplificativo ed in quanto dipendenti dall'Autorità ecclesiastica, in:

#### AREA SOCIO-SANITARIA

- Istituzioni che gestiscono servizi di tipo socio-assistenziale, previsti dalle attuali disposizioni legislative regionali, quali ad esempio:
  - Istituti di assistenza domiciliare;
  - Case albergo;
  - Case protette;
  - Case di riposo con reparto protetto;
  - Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA);
  - servizi per portatori di handicap, comunque denominati (Istituti assistenziali, Centri di riabilitazione, Istituti psico-medico-pedagogici, Comunità alloggio).

#### AREA SOCIO-ASSISTENZIALE EDUCATIVA

- Istituti che perseguono, a norma delle costituzioni o dello statuto, finalità di culto, religione, assistenza e beneficenza, quali servizi per soggetti in stato di disagio sociale, comunque denominati, quali ad esempio:
  - Comunità di accoglienza, Centri di assistenza, ecc.;
  - Servizi per minori comunque denominati (Istituti educativo-assistenziali, Comunità alloggio);
  - Centri di aggregazione giovanile;
  - Servizi di animazione;
  - Centri di psicoterapia dell'età evolutiva;
  - Centri culturali, ricreativi e sportivi;
  - Comunità terapeutiche per tossicodipendenti ed alcolodipendenti.

## **AREA ACCOGLIENZA – SERVIZI – ATTIVITA' ARTISTICHE, CULTURALI E SPORTIVE**

- Colonie marine e montane,
- Case per ferie, Accoglienza Pellegrini,
- Pensionati e/o Patronati per studenti;
- Case per esercizi spirituali;

Istituzioni preposte alla gestione di attività artistico-culturali, quali, ad esempio:

- Catacombe,
  - Musei,
  - Biblioteche, ecc.;
- 
- Uffici o centri retti da Curie, Diocesi, Parrocchie o Associazioni ecclesiali;
  - Istituzioni rette da persone fisiche appartenenti al clero secolare o regolare;
  - *Onlus* che gestiscono attività private sociali rispondenti alla matrice culturale cattolica.

### **ART. 2**

#### ***Condizioni di miglior favore***

Sono fatte salve ad esaurimento le eventuali condizioni di miglior favore in atto.

A tal fine, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede di Istituto di cui all'art. 6 del CCNL sulla contrattazione decentrata verranno individuate specifiche definizioni di armonizzazione nell'ambito normativo e nell'ambito retributivo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente CCNL.

### **ART. 3**

#### ***Inscindibilità delle disposizioni contrattuali***

Le disposizioni del presente Contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Il presente costituisce, quindi, l'unico CCNL in vigore fra le parti contraenti.

### **ART. 4**

#### ***Decorrenza e durata***

Il presente Contratto decorre dal 1/1/2020 e scade il 31/12/2022.

Almeno sei mesi prima della scadenza le parti firmatarie comunicano, con raccomandata a.r., o con altro mezzo di comunicazione certificata, anche elettronico, formale disdetta del presente CCNL.

Entro sei mesi dalla scadenza suddetta le parti che hanno inviato la disdetta presentano la piattaforma a mezzo raccomandata a.r. o posta elettronica certificata.

Entro venti giorni dal ricevimento della piattaforma la parte datoriale avvia la

trattativa per il rinnovo del CCNL.

Nel mese antecedente la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo sopra indicati, non si darà luogo ad azioni od iniziative unilaterali limitatamente ai due mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

In sede di rinnovo contrattuale, gli adeguamenti retributivi saranno riconosciuti al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza del CCNL, esso si intende prorogato fino alla firma del nuovo CCNL.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

Le parti si impegnano entro il 31 gennaio 2022 a definire con le Organizzazioni sindacali confederali un accordo per il nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale.

### **ART. 5**

#### ***Diritto di informazione e confronto tra le parti***

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e l'applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali. In particolare le parti ritengono necessaria una più incisiva partecipazione delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori negli indispensabili interventi di riorganizzazione dell'intero sistema.

Ciò richiede anche una rivisitazione del sistema di relazioni sindacali che, da un lato, confermi e uniformi gli ambiti di intervento e le materie oggi regolate dai CCNL e, dall'altro, introduca nuove materie come, ad esempio, il benessere organizzativo, le buone prassi, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo stress da lavoro correlato.

Le parti intendono costruire un innovativo sistema di relazioni sindacali fondato sulla responsabilità sociale dell'impresa, che rappresenta una parte delle fondamenta su cui si poggiano gli obiettivi di sviluppo e di crescita del settore, anche nel quadro delle Direttive Europee in tema di informazione e consultazione.

Le parti, inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione ed all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale nonché di Istituto.

Le sedi di informazione e confronto sono:

**A) Livello Nazionale**

Annualmente, di norma entro l'autunno, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- \* analizzare l'andamento del settore;
- \* verificare i programmi ed i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- \* verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- \* valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;
- \* valutare le esigenze del settore al fine di promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi dello stesso nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

**B) Livello Regionale**

Annualmente, di norma entro l'anno, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- \* verificare lo stato di definizione o applicazione delle normative regionali;
- \* analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- \* verificare i programmi e i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- \* analizzare l'evoluzione dei rapporti di committenza con la Pubblica Amministrazione;
- \* valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello regionale, affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL;
- \* riscontrare la stabilizzazione di cui all'art. 21.

**C) Livello d'Istituto (per gli Istituti con oltre 15 addetti)**

Annualmente, su richiesta, verranno fornite alle R.S.A./R.S.U., e/o alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, eventuali trasformazioni e/o programmi di sviluppo, i regolamenti aziendali e loro modifiche ed il sistema degli accreditamenti.

Inoltre, in caso di significative evoluzioni sui dati occupazionali e sui processi organizzativi, le relative informazioni verranno, su richiesta, tempestivamente fornite alle R.S.U., od in loro assenza alle R.S.A./R.S.U., e/o alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL.

Per eventuali processi di esternalizzazione e terziarizzazione di servizi o parte di essi, sarà data tempestiva informazione preventiva alle R.S.A./R.S.U. e/o alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

Verranno inoltre fornite informazioni, con le stesse modalità, in caso di cambi di appalto, in particolare rispetto alla salvaguardia occupazionale.

I lavoratori con contratto a tempo determinato, i lavoratori assenti per malattia, sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di Istituzioni e/o di ramo di azienda, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste della Legge n. 428 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni.

## ART. 6

### *Struttura della contrattazione*

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e decentrata.

Le materie consegnate al livello decentrato si dovranno concretizzare nel contratto integrativo aziendale/territoriale precisando i luoghi ed i tempi del proprio svolgimento.

#### **1. Il Contratto nazionale**

Il CCNL ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle diverse realtà che vi afferiscono, di precisa fissazione delle materie rinviate alla competenza del livello di contrattazione integrativa.

Nel determinare gli effetti economici, si tiene conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, della redistribuzione della ricchezza prodotta, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività, del mercato del lavoro del settore, e del riconoscimento delle professionalità espresse.

#### **2. La contrattazione decentrata**

La contrattazione decentrata si articola a livello regionale e a livello di Istituto sugli argomenti e sulle materie espressamente richiamati dai singoli articoli del presente CCNL.

Al **livello regionale** sono demandate le seguenti materie:

- interventi per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro;
- interventi applicativi della legislazione regionale nelle materie e nei settori disciplinati dal presente CCNL;
- definizione di principi e parametri dei valori economici del premio di risultato, legati al raggiungimento di migliori risultati di redditività, produttività, qualità ed efficienza organizzativa, che permettano l'applicabilità di agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa vigente;
- il controllo ed il monitoraggio del livello di applicazione del CCNL;
- l'andamento occupazionale del settore a livello regionale, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- la promozione della formazione permanente, anche attraverso intese regionali (cfr. art. 5 L. 53/2000).



A **livello di Istituto**: sono titolari della contrattazione, le R.S.A./R.S.U. congiuntamente alle Organizzazioni sindacali confederali firmatarie del presente CCNL.

La contrattazione d'Istituto riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

Le erogazioni del livello di contrattazione d'Istituto sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché ai risultati legati all'andamento dell'Istituto.

Le materie sulle quali è prevista la contrattazione tra le parti sono:

- ✓ istituzione del servizio di reperibilità;
- ✓ assistenza e vigilanza notturna;
- ✓ elementi di salario variabile;
- ✓ le categorie ed i profili professionali, i contingenti di personale, i criteri e le modalità per la garanzia dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero;
- ✓ il regolamento della banca delle ore, di cui all'art. 46;
- ✓ la programmazione dell'epoca e dei turni di ferie del personale;
- ✓ le modalità di fruizione del diritto di cui agli artt. 64 e 65;
- ✓ le modalità e le clausole relative alla eventuale deroga dalle 11 ore di riposo giornaliero come previsto all'art. 52;
- ✓ in base all'accordo quadro definito a livello nazionale, l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, ad eccezione degli strumenti utilizzati dal lavoratore esclusivamente per rendere la prestazione lavorativa e degli strumenti che registrino unicamente gli accessi e le presenze dei lavoratori;
- ✓ ogni altra materia espressamente rinviata dal presente CCNL.

Durante la vigenza contrattuale, il contratto integrativo, sia a livello regionale, sia a livello d'Istituto, potrà essere sottoscritto una sola volta.

## ART. 7

### *Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali*

In attuazione di quanto previsto dalla Legge 12 giugno 1990 n. 146, le parti individuano in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo i seguenti servizi essenziali:

- ✓ le prestazioni sanitarie,
- ✓ l'igiene,
- ✓ l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica,
- ✓ la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, in caso di sciopero, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede di Istituto, appositi contingenti di personale

che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi essenziali sopra individuati.

#### **ART. 8**

##### ***Pari opportunità tra uomo e donna***

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della Legge 10 aprile 1991, n. 125, è costituito a livello nazionale il *Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna* composto da una componente designata da ognuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'AGIDAE, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente.

L'AGIDAE assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento.

Nell'ambito del rapporto tra le parti saranno definiti i termini del finanziamento delle iniziative assunte dal Comitato per le Pari Opportunità.

#### **ART. 9**

##### ***Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche***

Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla Legge 26 giugno 1990, n. 162.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente Contratto.

#### **ART. 10**

##### ***Tutela popolazione lavorativa anziana e prevenzione***

Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa, anche per effetto dell'attuale legislazione in materia pensionistica, necessita di azioni e politiche di gestione del personale, finalizzate a prevenire ogni forma di inidoneità allo svolgimento della propria attività professionale dei lavoratori e le conseguenti ricadute sull'organizzazione dei servizi.

In questo ambito si devono considerare le diverse cause che concorrono all'insorgenza delle problematiche fisiche a carico dei lavoratori, oltre al fenomeno dell'invecchiamento:

- a) su richiesta del lavoratore, prevedere momentanee esclusioni dal lavoro notturno, eventualmente definire le causali, in accordo con l'interessato;
- b) ampliare le causali di ricorso al part-time.

#### **ART. 11**

##### ***Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap***

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di

handicap si fa riferimento alla Legge 5 febbraio 1992 n. 104, alla Legge n. 238/2000 e agli artt. 19 e 20 della Legge n. 53/2000.

## **ART. 12**

### ***Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato***

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato ed in considerazione di quanto previsto dalla specifica Legge-Quadro 11 agosto 1991, n. 266, convengono che alle lavoratrici ed ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione dell'Istituto, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

## **TITOLO III**

### **DIRITTI SINDACALI**

## **ART. 13**

### ***Rappresentanze sindacali***

In Istituti con più di 15 dipendenti sono riconosciute le Rappresentanze Sindacali Aziendali R.S.A. o R.S.U., elette sulla base dell'apposito Regolamento assunto dalle Organizzazioni sindacali presentatrici delle liste che concorrono alle elezioni delle stesse e dall'AGIDAE, in data 8 maggio 1995, e così composte:

- in Istituti con oltre 15 dipendenti e fino a 50 dipendenti: 1 R.S.A./R.S.U. ogni 10 dipendenti oltre i 15 con un massimo complessivo fra tutte le Organizzazioni sindacali di quattro;
- in Istituti con oltre 50 dipendenti: 1 R.S.A./R.S.U. per ogni Organizzazione sindacale con un massimo complessivo fra tutte le Organizzazioni sindacali di sei.

Ogni rappresentante sindacale ha diritto a venti ore quadrimestrali di lavoro, cumulabili, di permesso retribuito per l'espletamento del proprio mandato. I permessi dovranno essere richiesti con almeno tre giorni di anticipo alla Direzione dell'Istituto.

I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione dell'Istituto per iscritto.

## **ART. 14**

### ***Permessi per cariche sindacali***

Le lavoratrici e i lavoratori componenti i Comitati Direttivi delle Organizzazioni sindacali nazionali, regionali o provinciali di categoria, hanno diritto ai permessi retribuiti ai sensi dell'art. 30 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 per la partecipazione alle riunioni degli organi predetti, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per

iscritto dalle Organizzazioni predette nel limite massimo di 6 giorni per ogni anno.

I nominativi e le variazioni relative dovranno essere comunicati per iscritto dalle Organizzazioni predette all'Istituto da cui la lavoratrice o il lavoratore dipende.

### **ART. 15**

#### ***Aspettativa e permessi per funzioni pubbliche elettive***

Alla lavoratrice ed al lavoratore chiamata/o a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali territoriali, regionali o nazionali viene concessa un'aspettativa per la durata della carica.

Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione.

### **ART. 16**

#### ***Assemblea***

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di dieci ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'Istituto, previo accordo logistico con i richiedenti, dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di esse/i, e sono indette nella misura massima di 10 ore annue dalle R.S.U. di cui all'art. 13 del presente CCNL.

In assenza delle R.S.U., le dieci ore annue di assemblea sono indette dalle R.S.A. unitamente alle Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto.

Della convocazione della riunione deve essere data alla Direzione dell'Istituto tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno tre giorni. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei Sindacati firmatari del presente CCNL. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utenza.

### **ART. 17**

#### ***Affissione e locali per attività sindacale***

Le R.S.A./R.S.U. e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, hanno diritto di affiggere su appositi spazi, che il datore di lavoro predispone in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'Istituto, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

In conformità con quanto previsto dall'art. 27 della Legge 300/1970, nelle Istituzioni con almeno 200 dipendenti, alle rappresentanze sindacali aziendali è assegnato permanentemente, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale.

Nelle Istituzioni con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

**ART. 18**  
***Contributi sindacali***

Le dipendenti ed i dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore della propria Organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dell'1% dello stipendio base mensile e per 13 mensilità.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta, all'Istituto di appartenenza ed alla Organizzazione sindacale interessata.

Le trattenute mensili operate dai singoli Istituti sulle retribuzioni delle addette e degli addetti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse, secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali, con accompagnamento di distinta nominativa e relativo importo.

L'Istituto è tenuto, nei confronti dei terzi, alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.

**TITOLO IV**  
**ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**ART. 19**  
***Assunzione***

1. L'assunzione viene fatta a seguito di domanda scritta nella quale l'interessato dichiara di essere consapevole delle finalità e del carattere cattolico dell'Istituzione.
2. Il personale che accetti l'assunzione collaborerà alla realizzazione di dette finalità in coerenza con i principi cui si ispira l'Istituzione.
3. Il contratto individuale, sottoscritto dalle parti, sarà redatto in triplice copia, una per il lavoratore, una per l'Istituto e una, quando la legge lo richieda, per l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL).
4. L'assunzione deve essere comunicata al Servizio competente entro il giorno antecedente a quello di instaurazione, ai sensi dell'art. 9-bis D.L. 1° ottobre 1996, n. 510; in caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, la comunicazione può essere effettuata entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente al Servizio competente, mediante comunicazione avente data certa di trasmissione, la data di inizio della prestazione, le generalità del lavoratore e del datore di lavoro.
5. Il contratto individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente Contratto e dal Regolamento interno dell'Istituto ove esista.
6. Esso deve inoltre contenere:
  - a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato) nei limiti indicati nell'art. 21;

- b) le mansioni e la categoria di inquadramento;
- c) l'orario di lavoro settimanale;
- d) il trattamento economico;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) la data di assunzione e, nel caso di contratto a termine, anche la data di cessazione presunta, la motivazione dell'assunzione, la legge che giustifica tale assunzione e, nel caso di supplenza, il nome della persona supplita;
- g) la sede di lavoro;
- h) l'eventuale cambiamento di sede per attività estiva e/o invernale;
- i) la possibilità di trasferimento da sede a sede.

## **ART. 20**

### ***Documenti di lavoro***

1. Nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs n. 196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e dalla Legge 4 gennaio 1968 n. 15 e successive modificazioni e integrazioni, all'atto dell'assunzione la lavoratrice e il lavoratore dovranno presentare o consegnare i seguenti documenti:
  - a) carta d'identità o documento equipollente;
  - b) codice fiscale;
  - c) certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate, se previsto dalla normativa;
  - d) documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni per nucleo familiare;
  - e) certificato generale penale e dei carichi pendenti o quanto previsto da normative specifiche sulla base del servizio svolto;
  - f) libretto sanitario, ove richiesto.
2. E' a carico del lavoratore qualunque rinnovo dei documenti suddetti, richiesti dalla legge.
3. L'assunzione di cittadini stranieri extracomunitari avverrà secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.
4. L'Istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

## **ART. 21**

### ***Rapporti di lavoro a tempo determinato***

#### **Premessa**

Le parti convengono che, nel settore socio-assistenziale, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro.

In considerazione della particolarità del settore ed al fine di garantire la continuità assistenziale, le parti convengono che, in determinate condizioni, il contratto possa essere assoggettato ad un termine di scadenza.

## **a) Apposizione del termine, durata massima e successione di contratti**

1) Ai sensi del D.Lgs 81/2015, così come modificato dalla L. 96/2018 e s.m.i., al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine al ricorrere dei presupposti e secondo modalità, condizioni, termini e limiti previsti dalle disposizioni normative vigenti.

Nei contratti a tempo determinato il termine è *elevato a 36 mesi*, nel rispetto dei contenuti di cui all'art. 19, comma 2, del D.Lgs 81/2015.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

### **2) Clausola di stabilizzazione**

Nei riguardi delle categorie di lavoratori di cui al precedente punto 1), la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo che superi il termine di 24 mesi non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino non avere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 25% per cento dei lavoratori il cui contratto a termine, arrotondato all'unità superiore, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nell'anno civile (01/1 – 31/12) precedente.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono inoltre esclusi dal computo i lavoratori impiegati in attività stagionali di cui all'art. 21, comma 1 del D.Lgs 81/2015.

La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel periodo precedente sia venuto a scadere un solo contratto a tempo determinato.

L'Ente fornirà ogni 12 mesi alle OO.SS., congiuntamente alle R.S.U., o in mancanza alle R.S.A. o alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto informazioni relative alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

## **b) Requisiti contrattuali**

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stipulato, in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

### c) Divieti

Non sarà ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:

- ❖ per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- ❖ da parte di Enti od Istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs 9 aprile 2008 n.81 e s.m.i.;
- ❖ salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della l. 23 luglio 1991, n.223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della l. 23 luglio 1991, n.223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- ❖ presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

### d) Proroga e rinnovi

1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle medesime condizioni normative.

La proroga, oltre l'anno, è ammessa per tutti i casi previsti dalla normativa attualmente vigente, ivi comprese sostituzioni di dipendenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tali casi si intende derogabile il termine intercorrente fra il termine di un rapporto e l'inizio del successivo. In caso di violazione di quanto sopra disposto, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle predette condizioni.

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro sette giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Fino all'adozione del decreto di cui al precedente periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n.1525.

Resta inteso che in materia di rinnovi vale anche quanto previsto al precedente punto a)

### e) Prosecuzione

1. Fermi i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di



continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

### **f) Diritto di precedenza**

1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n.151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

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

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, del D.Lgs 81/2015 e s.m.i., e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

5. Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal C.C.N.L. per il personale a tempo indeterminato.

6. Annualmente, entro il termine per la predisposizione del rendiconto di esercizio, il datore di lavoro informa le R.S.A. o la R.S.U. o, in mancanza, le OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L. circa il rispetto delle percentuali previste dal presente articolo e l'eventuale piano di stabilizzazione del personale precario.

### **g) Principio di non discriminazione**

Le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato avranno diritto allo stesso trattamento economico e normativo spettante ai lavoratori assunti a tempo

indeterminato di pari livello. Gli istituti legati all'anzianità o alla durata del servizio saranno applicati secondo criteri di proporzionalità.

Gli stessi lavoratori a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata allo svolgimento delle mansioni oggetto del contratto.

## **ART. 22**

### ***Percentuali complessive di ammissibilità***

Fatte salve le specifiche esclusioni previste dall'art. 21 e dalle disposizioni di legge, in ogni Istituto che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine, computabili ex art. 21, in somministrazione a tempo determinato ex art. 24, e apprendistato ex art. 25, del presente CCNL, non può complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Istituto al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

## **ART. 23**

### ***Rapporto di lavoro a tempo parziale***

#### ***A - Norme di carattere generale***

1. Ai sensi del D.Lgs n. 61/2000 e del D.Lgs n. 81/2015, gli Istituti possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
2. Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'articolo relativo alle assunzioni.
3. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
4. Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa.
5. L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le parti interessate.
6. Nei casi previsti dall'art. 28, la riduzione dell'orario è comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con il preavviso di un mese e prescinde dall'accordo iniziale fra le parti. In tutti gli altri casi, la variazione dell'orario di lavoro è concordata tra le parti e deve risultare da atto scritto.
7. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza.
8. Il personale dipendente a part-time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full time.
9. L'eventuale trasformazione dell'orario da part-time a full time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

**B - Lavoro supplementare**

1. Per il personale assunto part-time è ammesso, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre all'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part-time di tipo orizzontale.
2. Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part-time concordate è ammesso nella misura massima del 15% dell'orario part-time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito come ordinario, anche sulle voci di 13.ma mensilità e TFR.
3. Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.
4. Al personale deve essere riconosciuto, con atto scritto, il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale. Il lavoratore ne deve fare richiesta scritta all'Istituto. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

**C - Clausole elastiche**

Le clausole elastiche possono essere previste all'atto dell'assunzione o con successivo accordo scritto tra lavoratore e Istituzione. Il lavoratore ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese fra le parti. La misura massima dell'aumento delle ore non potrà eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale.

1. La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione oraria in atto, pari al 20%, per le ore effettivamente interessate dalla variazione.
2. Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla clausola elastica nelle ipotesi previste dall'art. 10, primo comma della Legge 20 maggio 1970 n. 300, oppure qualora affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, oppure in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, oppure qualora il lavoratore o la lavoratrice abbia un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o abbia un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 104 del 1992.

3. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro o di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (fatta eccezione per quanto previsto dall'art. 28 del presente CCNL), o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

#### ***D - Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro***

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, D.Lgs n. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

#### ***E - Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro***

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, D.Lgs n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
2. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap a norma dell'articolo 3 della Legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Decorso il periodo del congedo, il lavoratore riprende il normale orario di lavoro individuale.
5. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Al di fuori dei casi di cui alle lettere precedenti, l'Istituto, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo pieno a part-time, terrà in particolare considerazione le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo valori decrescenti di priorità:

1. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richiede il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;
2. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
3. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore ai 3 anni;
4. situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo.

L'Istituto favorisce la possibilità di passaggio a part-time per il personale femminile al rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino, senza successiva variazione temporale dell'orario di lavoro così come stabilito in sede di concessione del part-time.

#### **ART. 24**

##### ***Somministrazione di lavoro a tempo determinato***

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato nel rispetto dei successivi punti e nelle seguenti fattispecie:
  - per particolari punte di attività;
  - per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
  - per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nell'Istituto.
2. I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro impegnati per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre il 5% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nell'Istituto.
3. Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste dal presente Contratto e dai diversi livelli di contrattazione.
4. Annualmente, l'Istituto che utilizza il contratto di somministrazione, anche per il tramite dell'AGIDAE, è tenuto a comunicare alle Rappresentanze Sindacali Aziendali ovvero alla Rappresentanza Sindacale Unitaria o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

E' vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro negli Istituti:

- che siano stati interessati, nei 12 mesi precedenti, da licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- nei quali siano in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario anche in rapporto all'applicazione del contratto di solidarietà difensivo, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- da parte degli Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente.

## ART. 25

### *Apprendistato professionalizzante*

Le OO.SS. e l'AGIDAE, considerata la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le Direttive dell'Unione Europea, alla luce delle normative introdotte dal D.Lgs n. 81/2015, riconoscono nell'istituto dell'apprendistato uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro, teso a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato a causa mista finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui alla precedente lettera b) per consentire all'interno degli Istituti associati il rilancio dell'occupazione soprattutto giovanile. Per quanto riguarda le altre forme di apprendistato, le parti si impegnano ad incontrarsi per successivi approfondimenti nel quadro normativo generale.

## **1 - Disciplina generale**

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore con contratto di apprendistato è necessario un contratto in forma scritta nel quale debbono essere indicati la prestazione di lavoro, le relative mansioni, il periodo di prova, la durata del contratto di apprendistato, il livello di inquadramento iniziale e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita, il piano formativo individuale che contiene i percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze diverse ed ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle maturate dal lavoratore.

I contratti di apprendistato sono soggetti al preventivo visto della Commissione Paritetica Nazionale che esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alla disciplina di legge in materia di apprendistato da rilasciare entro 15 gg. dalla convocazione della Commissione.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 gg. consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato. Durante lo svolgimento del contratto di apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

## **2 - Assunzione**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti nella misura massima del 30% del personale dipendente compreso quello assunto a tempo determinato.

Possono altresì essere assunti, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs n. 81/2015, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dal limite di età.

## **3 - Tutor**

L'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno o esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

La funzione di referente interno potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso di requisiti professionali adeguati che dovrà avere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Nel caso in cui l'Istituto intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura di formazione esterna messa a disposizione dall'Associazione datoriale, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

L'indennità per l'attività di tutoring è pari alla retribuzione oraria del livello di appartenenza per le ore effettivamente svolte.

## **4 - Attività formativa: durata e contenuti**

Ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs n. 81/2015, comma 2, la durata della formazione varia da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 36 mesi. Il piano individuale formativo ha la durata complessiva di 120 ore nell'arco dei 36 mesi e rapportata e riproporzionata in caso di contratti di apprendistato di durata inferiore a 36 mesi.

Gli Istituti potranno avvalersi, per l'erogazione della formazione pubblica, della Fondazione Agidae Labor, struttura formativa accreditata per l'erogazione di formazione di base e trasversale di cui al DGR n. 41 del 3/02/2012 nell'ambito di contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

## **5 - Durata del rapporto di apprendistato**

La durata minima del contratto di apprendistato è pari a 6 mesi. Il rapporto di

apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

CATEGORIA	DURATA
A2	6 mesi
A3	18 mesi
B2	24 mesi
C1	24 mesi
C2	24 mesi
D	36 mesi

### 6 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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

### 7- Trattamento normativo ed economico

L'apprendista ha diritto, per l'intera durata dell'apprendistato, compresi i periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli è stato assunto.

I livelli di inquadramento professionale ed il conseguente trattamento economico per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato saranno i seguenti:

- 80% della retribuzione, per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 90% della retribuzione, per la seconda metà del periodo di apprendistato.

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

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

### ART. 26

#### *Periodo di prova*

L'assunzione in servizio delle lavoratrici e dei lavoratori avviene con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore ai seguenti periodi:

- 1 mese di calendario per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati nella categoria A;
- 2 mesi di calendario per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati nella categoria B;
- 3 mesi di calendario per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati nelle categorie C e D;
- 4 mesi di calendario per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati nelle categorie E ed F;
- 1 mese di calendario per i contratti a tempo determinato.



Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di relativa indennità.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente Contratto, salvo quanto diversamente stabilito dal Contratto stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonché i ratei di ferie, di tredicesima e di trattamento di fine rapporto.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, la lavoratrice ed il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 60 gg.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore si intenderanno confermati in servizio.

## **ART. 27**

### ***Preavviso di licenziamento e dimissioni***

Salvo l'ipotesi di cui al punto e) dell'art. 35, il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:

- categorie A-B: 30 giorni;
- categorie C-D: 60 giorni;
- categorie E-F: 90 giorni.

La sopravvenuta malattia interrompe il preavviso che può essere completato allo scadere dell'evento o indennizzato.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Le parti possono concordare di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo d'indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso, l'Istituto concederà alla lavoratrice ed al lavoratore, a richiesta, dei permessi retribuiti, per complessive 15 ore, per la ricerca di una nuova occupazione.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

In caso di chiusura degli Istituti il periodo di preavviso è di quattro mesi.

**ART. 28*****Risoluzione del rapporto di lavoro*****Disciplina dei licenziamenti individuali**

1. L'Istituto deve sempre comunicare per iscritto il licenziamento alla lavoratrice ed al lavoratore. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.
2. Il licenziamento della dipendente e del dipendente può avvenire per giusta causa o per giustificato motivo. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta alla parte datoriale.
3. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 gg. dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà della lavoratrice e del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione sindacale firmataria del presente Accordo diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
4. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento.
5. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti è inefficace.

***Licenziamenti Individuali per giustificato motivo oggettivo personale assunto prima del 7 Marzo 2015***

Fermo restando quanto previsto dalla L. 223/1991, nel caso di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze più di quindici lavoratori nella stessa unità produttiva o nello stesso Comune o comunque più di sessanta complessivamente, deve seguire la specifica procedura prevista dall'art. 7 della Legge 604/1966, così come modificata dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92.

- a) Il datore di lavoro che ritenga di trovarsi in una delle situazioni che rendono necessario per motivi oggettivi il licenziamento di un lavoratore, prima di formalizzare il recesso dal contratto di lavoro, deve inviare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e, per conoscenza, al lavoratore, una comunicazione in forma scritta in cui siano indicati:
  - l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo;
  - gli specifici motivi alla base del licenziamento;
  - le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
- b) Entro il termine perentorio di sette giorni decorrenti dalla data di ricezione della comunicazione, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro deve convocare il datore di lavoro e il lavoratore per un incontro, consistente in un tentativo di conciliazione, da svolgersi dinanzi alla Commissione Provinciale di Conciliazione prevista dall'articolo 410 c.p.c.

- c) L'incontro dovrà svolgersi e concludersi entro venti giorni (di calendario) dal momento in cui l'Ispettorato Territoriale del Lavoro ha trasmesso la convocazione (salvo, naturalmente, che le parti non ritengano, di comune accordo, di proseguire i contatti nel tentativo di raggiungere un accordo). Durante l'incontro, datore di lavoro e lavoratore potranno farsi assistere dalle rispettive Organizzazioni di rappresentanza ovvero da un avvocato o da un consulente del lavoro.
- d) Al termine dei venti giorni (o del più lungo periodo concordato tra le parti o del periodo di sospensione dovuto a legittimo e documentato impedimento del lavoratore), se non si è trovato un accordo, il datore di lavoro potrà comunicare il licenziamento al lavoratore nel rispetto delle seguenti condizioni:
- forma scritta;
  - specificazione dei motivi che lo hanno determinato;
  - rispetto del diritto del lavoratore a prestare il contrattuale periodo di preavviso oppure, in alternativa, a ricevere la relativa indennità sostitutiva.

#### ***Licenziamento/Riduzione d'orario per causa di forza maggiore***

In caso di ristrutturazione o riduzione dell'attività, gli Istituti con più di 15 dipendenti valuteranno la possibilità di trasformare l'orario di lavoro a part-time per salvaguardare l'occupazione. In caso ciò non fosse possibile, potranno procedere al licenziamento secondo la seguente graduatoria.

Si seguirà, nel rispetto delle singole categorie di appartenenza e delle mansioni espletate, il criterio dell'anzianità di servizio dopo aver licenziato:

- chi gode di pensione ordinaria,
- chi è in possesso dei requisiti di pensionabilità.

Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalla dichiarazione IRPEF per le maggiori detrazioni e, in caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore età.

In caso di passaggio a mansioni inferiori, di queste ultime verrà attribuita la qualifica e la retribuzione.

Nella formulazione della graduatoria si tenga presente che:

1. sono esclusi:
  - le religiose ed i religiosi che appartengono alla stessa Congregazione che gestisce l'Istituto;
  - le lavoratrici in periodo di interdizione per maternità;
2. ai fini dell'anzianità, le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni sono considerate mese intero e le frazioni fino a 15 giorni non sono considerate;
3. sono esclusi dal conteggio dell'anzianità i rapporti a tempo determinato.

#### ***Chiusura degli Istituti***

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura dell'Istituto, il gestore ne darà informazione tempestiva al personale interessato. L'Istituto trasmetterà l'elenco

del personale licenziato all'AGIDAE che provvederà ad informare gli Istituti della provincia per favorirne l'eventuale assunzione.

In caso di chiusura parziale il preavviso rientra nei limiti dell'art. 27.

### ***Licenziamenti Collettivi***

Quando in Istituti con più di 15 dipendenti si dovesse procedere al licenziamento di almeno 5 dipendenti in 120 giorni per i motivi di cui al presente punto, si applicherà la normativa del punto precedente, dopo aver esperito la procedura di cui alla legislazione vigente.

Gli Istituti, perciò, devono:

1. darne comunicazione preventivamente alle R.S.A./R.S.U. e all'Ispektorato Territoriale del Lavoro e/o alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria;
2. entro 7 giorni dalla comunicazione, manifestare alle OO.SS. e all'AGIDAE la loro disponibilità per un esame congiunto dell'applicazione della graduatoria sopracitata;
3. entro 45 giorni dal ricevimento della comunicazione, esaurire la procedura ed inviare all'Ispektorato Territoriale del Lavoro verbale della decisione raggiunta.

L'Istituto procederà, poi, al licenziamento delle lavoratrici e dei lavoratori nel rispetto dei termini di preavviso.

### ***Cambio di gestione***

In considerazione del fatto che il settore di cui trattasi è fortemente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti di appalto ed è soggetto a rilevanti cambiamenti sul piano della gestione, le parti, sottolineando la necessità di operare, ai diversi livelli, compresi quelli istituzionali, al fine di perseguire la continuità e la salvaguardia delle condizioni di lavoro acquisite, concordano quanto segue:

- la parte datoriale, nel caso di cessazione della gestione dell'attività o servizio, o di parte di questi, ne darà formale, preventiva e tempestiva informazione alle R.S.A./R.S.U. ed alle Organizzazioni sindacali territoriali;
- la parte subentrante, in quanto applicante il CCNL AGIDAE, anch'essa con la massima tempestività, e comunque prima del verificarsi dell'evento, darà a sua volta formale informazione alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione e si impegna a garantire le eventuali migliori condizioni economiche già percepite da ogni lavoratrice e lavoratore, ivi compresi, se dovuti, gli scatti di anzianità.

## **ART. 29**

### ***Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro***

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Istituto riconsegnerà alla lavoratrice ed al lavoratore i dovuti documenti regolarmente aggiornati e di essi la lavoratrice ed il lavoratore rilasceranno regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Istituto dovrà rilasciare, un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte dalla lavoratrice o dal lavoratore.

**ART. 30*****Trattamento di fine rapporto***

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della L. 29 maggio 1982, n. 297.

L'erogazione alla lavoratrice e al lavoratore dell'anticipazione ivi prevista, trascorsi ulteriori 5 anni dalla prima, potrà essere richiesta una seconda volta, nel rispetto dei criteri previsti dalla norma.

In aggiunta ed in subordine, alle anticipazioni previste dalla legge, si riconoscerà l'anticipo del T.F.R. anche per:

- la ristrutturazione della prima casa di abitazione;
- danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali;
- spese pre-adoptive in caso di adozioni internazionali;
- spese matrimonio del dipendente o figli;
- tasse universitarie per dipendente o figli, nell'ambito del regolare svolgimento del piano di studi.

**ART. 31*****Previdenza complementare***

Le parti, avendo già definito nei CCNL precedenti i costi contrattuali per la previdenza complementare, entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL definiranno il Fondo contrattuale a cui far riferimento per le adesioni.

**ART. 32*****Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI)***

1. A tutti i dipendenti viene garantito l'istituto dell'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI), per la cui copertura è dovuto un contributo mensile, per ogni lavoratore, pari a € 7, di cui € 5 a carico del datore di lavoro e € 2 a carico del lavoratore. Il contributo a carico del lavoratore è trattenuto dal datore di lavoro all'atto della corresponsione della retribuzione mensile, e versato all'Ente o struttura delegata alla copertura degli oneri assicurativi.

2. In caso di omissione contributiva il datore di lavoro è tenuto a risarcire al dipendente il danno causato dalla perdita della prestazione a carico dell'ASI.

3. Le parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo, i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro hanno natura retributiva.

## **TITOLO V COMPORAMENTI IN SERVIZIO**

### **ART. 33**

#### ***Comportamento in servizio***

La lavoratrice ed il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, devono impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla Direzione dell'Istituto ed alle regole dello stesso, osservando in modo scrupoloso i propri doveri. Il Regolamento interno predisposto dall'Istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei dipendenti all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione.

Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

### **ART. 34**

#### ***Ritardi ed assenze***

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice ed il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 35 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

### **ART. 35**

#### ***Provvedimenti disciplinari***

#### ***Indicazione dei provvedimenti disciplinari***

In conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'Istituto:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

### ***Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari***

L'Istituto non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 10 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 10 giorni, ove l'Istituto non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, lo stesso potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 6 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, la lavoratrice o il lavoratore alla/al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della Organizzazione sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ispettorato Territoriale del lavoro, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora l'Istituto non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

### ***Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari***

#### ***a) Rimprovero verbale***

Nel caso di infrazioni di lieve entità, alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

#### ***b) Rimprovero scritto***

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore, se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

#### ***c) Multa***

Vi si incorre per:

1. inosservanza dell'orario di lavoro;

2. assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituto, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
4. irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
5. mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle Istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'Istituto di comminare alla lavoratrice ed al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

#### *d) Sospensione*

Vi si incorre per:

1. inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
2. assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Istituto, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
4. presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
5. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3 del provvedimento di licenziamento;
6. insubordinazione verso i superiori;
7. irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
8. assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
9. rifiuto ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritto può fare incorrere la lavoratrice ed il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

#### *e) Licenziamento*

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

1. assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
2. assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;



3. abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
4. inosservanza delle norme mediche per malattia;
5. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
6. danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;
7. litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
8. furto nell'Istituto di beni a chiunque appartenenti;
9. esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
10. contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
11. azioni in grave contrasto con i principi dell'Istituto;
12. gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lettere a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

#### **ART. 36**

##### ***Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza***

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori per eventuali danni causati all'utenza o verso terzi di cui all'art. 5 della Legge 13 maggio 1985, n. 190, verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'Istituto.

#### **ART. 37**

##### ***Ritiro della patente***

Alla lavoratrice ed al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio è tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia dall'autorità ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede di Istituto, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

#### **ART. 38**

##### ***Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio***

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio, sarà oggetto di

confronto applicativo tra le parti in sede di Istituto al fine della verifica delle esigenze e dei relativi interventi.

## **TITOLO VI** **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **ART. 39**

#### ***Sistema di classificazione del personale e categorie di inquadramento***

La capacità e la responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo, necessitano di interventi che ne promuovano lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende.

In un contesto di grande e rapida evoluzione e diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra: organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale.

La richiesta disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative, dovranno costituire elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

Con il presente sistema di classificazione del personale le parti ritengono, appunto, di introdurre uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra la valorizzazione dell'autonomia organizzativa degli Istituti destinatari del presente CCNL e le esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti stessi.

Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, all'accrescimento dell'efficacia della gestione, alla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate, rispettivamente, **A, B, C, D, E, F**.

Ogni categoria è composta da 6 posizioni economiche. La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie è indicata all'art. 40.

L'inquadramento del personale è determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

I profili professionali illustrati hanno carattere esemplificativo.

### **ART. 40**

#### ***Declaratoria delle categorie***

Le categorie di cui all'articolo precedente sono individuate mediante le seguenti declaratorie.

## AREA SOCIO-SANITARIA

Istituzioni che gestiscono servizi di tipo socio-assistenziale, previsti dalle attuali disposizioni legislative regionali.

**Categoria A:** appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali e tecnici.

Accedono alla **Posizione economica A2** i seguenti

**Profili:** addetta/o alla pulizie, custode, fattorina/o, portiera/e.

Il personale neo assunto è inquadrato nella posizione economica A2, e dopo un periodo di 9 mesi di permanenza nella posizione A2, passa automaticamente alla posizione economica A3.

Accedono alla **Posizione economica A3** i seguenti

**Profili:** operatore generico ai servizi generali (cucina, guardaroba, mensa, sala), operaia/o generica/o, portiera/e centralinista, accompagnatrice/ore.

**Categoria B:** appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi, socio-assistenziali.

Accedono alla **Posizione economica B2** i seguenti

**Profili:** operatore qualificato ai servizi generali, tecnici e amministrativi, operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o, cameriera/e, bagnina/o.

**Categoria C:** appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi, sanitari, socio-assistenziali.

Accedono alla **Posizione economica C1** i seguenti

**Profili:** operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, impiegata/o d'ordine, addetta/o alla segreteria, aiuto economo/a, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza.

Accedono alla **Posizione economica C2** i seguenti

**Profili:** educatrice/ore senza titolo *ad esaurimento*, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, animatrice/ore con titolo, O.S.S., infermiera/e generica/o *ad esaurimento*, impiegata/o di concetto, segretaria/o.

**Categoria D:** appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

Accedono alla **Posizione economica D** i seguenti

**Profili:** impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, economica, responsabile biblioteca e/o archivio anche di carattere tecnico.

Accedono alla **Posizione economica D1** i seguenti

**Profili:** educatrice/ore con *laurea o qualifiche equivalenti*, infermiera/e professionale fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista e tutti gli altri profili sanitari laureati, istruttrice/ore di attività sportive. Responsabile CED. Responsabile sistema gestione qualità.

Accedono alla **Posizione economica D2** i seguenti

**Profili:** assistente sociale, psicologa/o, pedagoga

**Categoria E:** appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali.

Accedono alla **Posizione economica E1** i seguenti

**Profili:** capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, educatrice/ore professionale coordinatrice/ore, fisioterapista coordinatrice/ore, psicomotrici-sta coordinatrice/ore, terapeuta occupazionale coordinatrice/ore, logopedista coordinatrice/ore.

Accedono alla **Posizione economica E2** i seguenti

**Profili:** coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi.

**Categoria F:** appartengono a questa categoria lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, sanitari, socio-assistenziali.

Accedono alla **Posizione economica F1** i seguenti

**Profili:** responsabile area.

Accedono alla **Posizione economica F2** i seguenti

**Profili:** direttrice/ore generale.

## AREA SOCIO-ASSISTENZIALE EDUCATIVA

Istituti che perseguono, a norma delle costituzioni o dello statuto, finalità di culto, religione, assistenza e beneficenza, quali servizi per soggetti in stato di disagio sociale, comunque denominati.

**Categoria A:** appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali e tecnici.

Accede alla **Posizione economica A** il seguente profilo:

personale senza titolo specifico, addetto a prestazione esclusivamente di attesa notturna nelle comunità per minori, laddove non sia possibile garantire la presenza con il personale già assunto di cui all'art. 47.

Dette assunzioni saranno rivolte prevalentemente a persone disoccupate, in cassa integrazione e studenti.

Accedono alla **Posizione economica A2** i seguenti

**Profili:** addetta/o alla pulizie, custode, fattorina/o, portiera/e.

Il personale neo assunto è inquadrato nella posizione economica A2, e dopo un periodo di 9 mesi di permanenza nella posizione A2, passa automaticamente alla posizione economica A3.

Accedono alla **Posizione economica A3** i seguenti

**Profili:** operatore generico ai servizi generali (cucina, guardaroba, mensa, sala), operaia/o generica/o, portiera/e centralinista, accompagnatrice/ore.

**Categoria B:** appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi, socio-assistenziali, educativi e di accoglienza.

Accedono alla **Posizione economica B2** i seguenti

**Profili:** operatore qualificato ai servizi generali, tecnici e amministrativi, operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o, personale educativo esclusivamente di attesa notturna, cameriera/e, bagnina/o.

**Categoria C:** appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi, sanitari, socio-assistenziali, educativi e di accoglienza.

Accedono alla **Posizione economica C1** i seguenti

**Profili:** operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, impiegata/o

d'ordine, addetta/o alla segreteria, aiuto economo/o, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, responsabile di sala, aiuto biblioteca e/o archivio.

Accedono alla **Posizione economica C2** i seguenti

**Profili:** educatrice/ore senza titolo *ad esaurimento*, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, animatrice/ore con titolo, O.S.S., infermiera/e generica/o *ad esaurimento*, operatore/trice di comunità terapeutica, impiegata/o di concetto, segretaria/o, accompagnatrice/ore anche di gruppo.

**Categoria D:** appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

Accedono alla **Posizione economica D** i seguenti

**Profili:** impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, economica, responsabile biblioteca e/o archivio anche di carattere tecnico.

Accedono alla **Posizione economica D1** i seguenti

**Profili:** educatrice/ore con *laurea o qualifiche equivalenti*, infermiera/e professionale ; terapeuta occupazionale, logopedista e tutti gli altri profili sanitari laureati, istruttrice/ore di attività sportive, *mediatore linguistico/culturale*, *informatore legale*. Responsabile CED. Responsabile sistema gestione qualità.

Accedono alla **Posizione economica D2** i seguenti:

*Assistente sociale; psicologa/o; pedagoga*

**Categoria E:** appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

Accedono alla **Posizione economica E1** i seguenti

**Profili:** capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, educatrice/ore professionale coordinatrice/ore, fisioterapista coordinatrice/ore, psicomotricista coordinatrice/ore, terapeuta occupazionale coordinatrice/ore, logopedista coordinatrice/ore.

Accedono alla **Posizione economica E2** i seguenti

**Profili:** coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi.

**Categoria F:** appartengono a questa categoria lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

Accedono alla **Posizione economica F1** i seguenti

**Profili:** responsabile area.

Accedono alla **Posizione economica F2** i seguenti

**Profili:** direttrice/ore generale.

## AREA ATTIVITA' RECETTIVE – SERVIZI – ATTIVITA' ARTISTICHE, CULTURALI E SPORTIVE

Case di accoglienza, Case per ferie, Seminari, Studentati, Istituzioni preposte alla gestione di attività artistico-culturali, Uffici di Curie, Diocesi, Parrocchie o Associazioni ecclesiali.

**Categoria A:** appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali e tecnici.

Accedono alla **Posizione economica A2** i seguenti

**Profili:** addetta/o alla pulizie, custode, fattorina/o, portiera/e.

Il personale neo assunto è inquadrato nella posizione economica A2, e dopo un periodo di 9 mesi di permanenza nella posizione A2, passa automaticamente alla posizione economica A3.



Accedono alla **Posizione economica A3** i seguenti

**Profili:** operatore generico ai servizi generali (cucina, guardaroba, mensa, sala), operaia/o generica/o, portiera/e centralinista, accompagnatrice/ore.

**Categoria B:** appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi di accoglienza.

Accedono alla **Posizione economica B2** i seguenti

**Profili:** operatore qualificato ai servizi generali, tecnici e amministrativi, operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, cameriera/e, bagnina/o.

**Categoria C:** appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti d'intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi di accoglienza.

Accedono alla **Posizione economica C1** i seguenti

**Profili:** operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, impiegata/o d'ordine, addetta/o alla segreteria, aiuto economo/a, animatrice/ore senza titolo, responsabile di sala, aiuto biblioteca e/o archivio, addetta/o alla reception.

Accedono alla **Posizione economica C2** i seguenti

**Profili:** educatrice/ore senza titolo, capo cuoca/o, impiegata/o di concetto, segretaria/o, addetto alla comunicazione, accompagnatrice/ore anche di gruppo, responsabile della reception.

**Categoria D:** appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi e tecnici.

Accedono alla **Posizione economica D** i seguenti

**Profili:** impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, economica, responsabile biblioteca e/o archivio anche di carattere tecnico.

Accedono alla **Posizione economica D1** i seguenti

**Profili:** responsabile CED. Responsabile sistema gestione qualità.

**Categoria E:** appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

Accedono alla **Posizione economica E1** i seguenti

**Profili:** capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici.

Accedono alla **Posizione economica E2** i seguenti

**Profili:** coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi.

**Categoria F:** appartengono a questa categoria lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi.

Accedono alla **Posizione economica F1** i seguenti

**Profili:** responsabile area.

Accedono alla **Posizione economica F2** i seguenti

**Profili:** direttrice/ore generale.

## ART. 41

### *Mansioni promiscue. Variazione temporanea delle mansioni*

La lavoratrice o il lavoratore deve essere adibita/o alle mansioni per le quali è stata/o assunta/o e a quelle corrispondenti alle categorie ed alle posizioni economiche superiori che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti alla medesima categoria a posizioni economiche inferiori, conservando l'inquadramento e il trattamento retributivo in godimento.

In sede sindacale presso l'Agidae o nelle sedi di cui all'articolo 2113 codice civile, quarto comma, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria e posizione economica di inquadramento e della relativa retribuzione. La lavoratrice/il lavoratore si avvarrà della assistenza sindacale. La stessa verrà effettuata da una delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL scelta dal dipendente.

Alla lavoratrice o al lavoratore chiamata/o a svolgere mansioni inerenti a categoria o posizione economica superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della loro esplicazione, una retribuzione maggiorata della differenza retributiva fra la posizione economica o categoria superiore e quella di inquadramento.

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

Quando la dipendente o il dipendente sia addetta/o a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima le/gli verrà pure attribuita la qualifica, sempre che questa sia prevalente rispetto all'orario espletato e fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidatele/gli.

#### **ART. 42**

##### ***Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica***

Nel caso in cui alla lavoratrice e al lavoratore venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, l'Istituto esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperare la lavoratrice e il lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori.

Dal momento del nuovo inquadramento, la lavoratrice e il lavoratore seguiranno la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale.

#### **ART. 43**

##### ***Trattamento economico conseguente al passaggio al livello funzionale superiore***

Nel caso di passaggio ad una categoria o ad una posizione economica superiore, il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con l'attribuzione della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra la posizione economica iniziale della nuova categoria di inquadramento e il valore iniziale della posizione economica di provenienza.

## TITOLO VII ORARIO DI LAVORO

### ART. 44 *Orario normale di lavoro*

L'orario normale di lavoro è stabilito in 38 (trentotto) ore settimanali.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dall'Istituto.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice ed al lavoratore una giornata di riposo cadente normalmente di domenica. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente Contratto rinvia esplicitamente.

In relazione alla peculiarità dell'Area accoglienza-servizi-attività artistiche, culturali e sportive, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti.

Possono essere concordate tra le parti durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore con le adeguate compensazioni e, inoltre, articolazioni basate su una quantificazione annuale.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello ordinario riferito al primo comma.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Le prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potranno essere effettuate per un numero di settimane superiore a tredici, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale.

### ART. 45 *Lavoro straordinario*

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro normale o programmato stabilito dall'art. 44.

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 120 ore annue per dipendente.

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni sotto indicate riferite ai minimi contrattuali conglobati:

- a) lavoro diurno straordinario: 35%
- b) lavoro notturno straordinario: 40%
- c) lavoro festivo diurno straordinario: 50%
- d) lavoro festivo notturno straordinario: 60%.

La prestazione straordinaria eseguita nelle festività di cui all'art. 53 o nelle giornate programmate come riposo settimanale per le prestazioni non a turno è considerato straordinario festivo.

#### **ART. 46** ***Banca delle ore***

La banca delle ore si costituisce, su accordo tra le parti a livello aziendale, tenendo conto delle articolazioni orarie di cui all'art. 44, con l'accantonamento mensile delle ore di lavoro supplementare e straordinario che saranno accumulate e resteranno a disposizione del lavoratore per l'anno di maturazione ed il semestre successivo. Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga.

Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite, in qualunque periodo dell'anno, come brevi permessi retribuiti e, quando saranno richieste a copertura dell'intera giornata, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nella banca ore verrà accumulato anche l'accantonamento di ore che il lavoratore o la lavoratrice, nel corso dell'anno, maturano a vario titolo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, confluiranno nella banca ore le residue ore di riduzione oraria di cui all'art. 56, i riposi compensativi delle festività lavorate di cui all'art. 53, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo, ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

Ulteriori articolazioni dell'istituto, la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale, ai sensi dell'art. 6.2.

Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi all'anno precedente e non fruiti.

#### **ART. 47** ***Lavoro notturno***

Per lavoro notturno s'intende quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori verrà corrisposta, per ogni ora di lavoro notturno prestata, una maggiorazione del 15% della quota oraria lorda spettante.

La maggiorazione sul turno a cavallo di un giorno festivo sarà calcolata nel seguente modo:

- 15% per le sole ore notturne lavorate in giornata feriale;
- 30% per le sole ore notturne lavorate nella giornata festiva;

Il lavoratore può chiedere di essere esonerato dal lavoro notturno nei seguenti casi:

- per la sovrapposizione completa dei turni, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa azienda/ente con figli fino a sei anni di età;
- per le situazioni monoparentali, ivi compreso il genitore unico affidatario, sino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio convivente;
- in caso di parti gemellari anche oltre i periodi di legge;

- in caso di effettuazione di terapie salvavita;
- in caso di unica assistenza di padre o madre non ricoverati affetti da demenza senile certificata (e similari).

#### **ART. 48**

##### ***Lavoro festivo per lavoratori turnisti***

Alle lavoratrici ed ai lavoratori il cui turno di servizio è prestato in giorno festivo (domeniche e festività di cui all'art. 53) compete, per ogni ora di lavoro festivo ordinario prestato, una maggiorazione del 15% della quota oraria lorda spettante.

#### **ART. 49**

##### ***Indennità per presenza notturna***

1. Esclusivamente alle figure educative operanti in strutture socio-assistenziali per minori, al fine di garantire la continuità di presenza educante, può essere richiesta, previo accordo sottoscritto dalle parti, la presenza notturna per non più di 3 notti per settimana, assicurando un ambiente adeguato per il riposo.

Per ogni notte di presenza sarà riconosciuta una indennità forfettaria lorda di € 35,00. Le ore di presenza notturna non saranno conteggiate come orario di lavoro.

La richiesta dei gestori come l'adesione della lavoratrice e del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso.

2. L'Istituto, esclusivamente nelle comunità per minori, laddove non sia possibile garantire la presenza con il personale di cui al punto precedente, potrà anche assumere apposito personale, senza titolo specifico, con mansione di PRESTAZIONE ESCLUSIVAMENTE D'ATTESA notturna, inquadrato nella categoria A. La prestazione potrà essere compresa in una fascia oraria dalle ore 20.00 alle ore 8.00. Dette assunzioni saranno rivolte prevalentemente a persone disoccupate, in cassa integrazione, studenti.

#### **ART. 50**

##### ***Disponibilità***

Il dipendente che, al di fuori del proprio orario di lavoro, su richiesta dell'Istituto, accetti di rientrare in servizio per sostituire altri lavoratori assenti, ha diritto a una indennità di 15 euro, oltre ai permessi retribuiti pari al numero delle ore lavorate e compensate.

#### **ART. 51**

##### ***Reperibilità***

Per reperibilità s'intende la disponibilità per il lavoratore al rientro in servizio durante il periodo di riposo su richiesta dell'Istituto.

Il nastro orario di reperibilità, concordato tra le parti, non potrà comunque essere superiore a dodici ore consecutive nell'arco delle 24 ore giornaliere.

L'Istituto non potrà richiedere la reperibilità più di 8 volte al mese.

Il lavoratore in reperibilità sarà compensato con una indennità oraria di 1,5 euro.

In caso di servizio prestato, al lavoratore va comunque garantita una pausa di 11 ore prima della ripresa del servizio effettivo.

Nel caso di richiamo in servizio il lavoratore verrà retribuito per le ore prestate ed eventuali maggiorazioni, se dovute.

## **ART. 52**

### ***Riposo giornaliero***

Tutte le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di 11 ore consecutive, nonché al riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

Le parti concordano che per il personale impegnato in lavoro organizzato in turni continuativi ed avvicendati, è possibile in via eccezionale derogare al principio della consecutività del riposo giornaliero, con periodi equivalenti di riposo compensativo. In ogni caso il riposo giornaliero non potrà essere inferiore a nove ore consecutive. Le modalità e le clausole per poter accedere a detta deroga, così come le misure compensative, devono essere oggetto di accordo in contrattazione aziendale, ai sensi dell'art. 6.2.

## **TITOLO VIII**

### **FESTIVITA' E FERIE**

## **ART. 53**

### ***Festività***

Le lavoratrici e i lavoratori usufruiscono, percependo la normale retribuzione, di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- 1) *Capodanno*
- 2) *Epifania*
- 3) *Anniversario della Liberazione (25 aprile)*
- 4) *Lunedì di Pasqua*
- 5) *Festa del lavoro (1° maggio)*
- 6) *Festa della Repubblica (2 giugno)*
- 7) *Assunzione della Madonna*
- 8) *Festa di tutti i Santi*
- 9) *Immacolata Concezione*
- 10) *Santo Natale*
- 11) *Santo Stefano*
- 12) *Santo Patrono (a Roma tale festività ricorre il 29 giugno).*

**A) Festività cadente di domenica o nel giorno di riposo settimanale**

Nel caso in cui una delle festività sopra indicate cada nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione viene corrisposto un ulteriore importo pari alla retribuzione normale di fatto giornaliera (1/26).

### **B) Festività lavorata**

La lavoratrice e il lavoratore *non turnisti* che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno diritto alla retribuzione delle ore lavorate, maggiorata del 15%.

Il recupero della festività non goduta verrà retribuito con 1/26 della retribuzione globale di fatto, oppure, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Istituto, con un corrispondente riposo da fruire, entro sessanta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Istituto in accordo con l'interessata/o.

### **C) Festività lavorata nel giorno di riposo settimanale**

In caso di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale e nel quale venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo in altro giorno stabilito dall'Istituto in accordo con l'interessata o l'interessato, fermo restando il pagamento relativo alla maggiorazione del lavoro straordinario festivo.

## **ART. 54**

### *Ferie*

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di 33 gg. lavorativi per anno, comunque calcolati su di una settimana lavorativa di 6 gg. comprensive delle festività abolite dalla legge.

In occasione della fruizione del periodo di ferie, decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

Il periodo di ferie consecutive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese a livello di Istituto.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione dell'Istituto, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1.6/30.9, previo esame congiunto in sede di Istituto, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'Istituto.

Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la Direzione dell'Istituto e ferme restando le esigenze di servizio.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera la lavoratrice e il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

In deroga al comma 4 del presente articolo, ai lavoratori stranieri che ne facciano richiesta entro il mese di marzo, potrà essere concesso il cumulo biennale di ferie.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Qualora per cause dovute ad improcrastinabili esigenze organizzative, ed in via del



tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, la dipendente o il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati; le frazioni di mese eccedenti i quindici giorni di calendario verranno considerate mese intero e le frazioni fino a quindici non saranno considerate.

**ART. 55**  
**FERIE E RIPOSI SOLIDALI**  
*Cessione di ferie e Riposi*

Ai sensi dell'art. 24 del Dlgs 151/2015, su base volontaria ed a titolo gratuito, il lavoratore subordinato, nell'ambito della stessa azienda o unità produttiva, può cedere, in tutto o in parte, ad altro lavoratore dipendente che abbia già fruito di tutti gli istituti contrattuali e:

- che abbia esigenza di prestare assistenza costante a figli minori o ad altri componenti del proprio nucleo familiare,
  - che a fronte di prolungate terapie sia in procinto di ultimare il periodo di comporta previsto dal CCNL
- fino ad un massimo di 5 giornate di ferie, (quelle eccedenti le 28 giornate di ferie obbligatorie costituenti le quattro settimane annuali, di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003);
  - un numero di giornate di "riposo", che eccedono i riposi settimanali obbligatori, di cui all'art. 9 del d.lgs 66/2003.

Previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure di cui al presente articolo, rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata, i dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità, di cui al precedente comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Istituto per la fruizione di giornate di ferie e di riposo per un una misura massima di 30 giorni. Tale richiesta può essere reiterata.

Ricevuta la richiesta, l'Istituto, garantendo l'anonimato del richiedente, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza.

I lavoratori che intendono aderire formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie e/o di riposo che sono disposti a cedere.

Il lavoratore richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle proprie giornate di ferie e di festività soppresse, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie e/o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

Nel caso di richieste, anche plurime, ove il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

Fatto salvo quanto previsto al precedente comma, le ferie e le giornate di riposo restano nella disponibilità del richiedente fino al perdurare della situazione di necessità, cessata la quale le giornate cedute tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Nelle situazioni sopra descritte sarà facoltà del Datore di lavoro concorrere al raggiungimento delle finalità solidali indicate attraverso specifiche iniziative mirate.

Trattandosi di un istituto innovativo nel settore, le parti si riservano sin da ora, anche al fine di valorizzarne l'utilizzo, di poter inserire la possibilità di ulteriori casistiche a livello di confronto aziendale, per poter beneficiare di ferie e permessi solidali

## **TITOLO IX PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

### **ART. 56 *Permessi orari retribuiti***

Per il personale in servizio alla data del 22/11/2010, vengono confermate 24 ore di permesso retribuito annuale (ROL), riproporzionate in base all'orario individuale di lavoro; in caso di mancato godimento le ore residue verranno monetizzate entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Per i lavoratori assunti successivamente alla succitata data sono riconosciute 10 ore di permesso retribuite annue (ROL), al compimento del primo anno di servizio, riproporzionate in base all'orario individuale di lavoro. In caso di mancato godimento le ore residue verranno monetizzate entro il 30 giugno dell'anno successivo.

### **ART. 57 *Permessi con recupero***

Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'Istituto, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 (trentotto) ore nel corso dell'anno.

Entro i sei mesi successivi a quello della fruizione del permesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'Istituto provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante alla lavoratrice e al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

**ART. 58**  
***Congedo matrimoniale***

La lavoratrice e il lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio hanno diritto ad un periodo di permesso con decorrenza della retribuzione, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, in concomitanza con l'evento.

**ART. 59**  
***Tutela della maternità e paternità***

*A - NORME DI CARATTERE GENERALE*

1. 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 marzo 2001 n. 151 e dal D.Lgs n. 80/2015 a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente Contratto e stabilito nel presente articolo.
2. 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.
3. In alternativa è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, nonché il medico competente se nominato, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
4. 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.
5. La lavoratrice e il lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità, i quali si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. La stessa disposizione si applica nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
6. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro o dell'invito a recarsi all'estero di cui all'art. 54, comma 9, D.Lgs. n. 151/2001, devono essere convalidate dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro, che, durante il periodo per cui è previsto dalla legge il divieto di licenziamento, è assoggettata all'obbligo del preavviso.
7. Nei primi 12 anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
  - il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
  - qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.
8. Il congedo parentale è fruibile nella singola giornata in modalità oraria pari alla metà dell'orario medio giornaliero, riferito al mese precedente nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.
9. Il diritto del congedo parentale è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.
10. Durante il periodo di astensione obbligatoria (congedo di maternità) il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire, un'indennità pari al 90% della retribuzione media globale giornaliera, che verrà integrata al 100% in occasione del prossimo rinnovo.
11. Durante il periodo di astensione facoltativa (congedo parentale) il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione.
12. Il beneficio spetta:
- fino al compimento dei sei anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito;
  - fino a 8 anni se il reddito del singolo genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale obbligatoria;
  - da 8 anni e un giorno fino al compimento di 12 anni di età il congedo parentale non è indennizzabile.
13. La richiesta di congedo parentale deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 5 giorni di calendario (c. 3 art. 7 del D.Lgs. 80/2015). Il datore di lavoro non può opporre rifiuto alla richiesta di congedo.

Il congedo parentale di cui al presente articolo spetta anche nel caso di adozione nazionale e internazionale e di affidamento.

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi ed affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

L'indennità è dovuta, con le stesse modalità dei genitori naturali, entro gli 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

#### *B - CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DI PATERNITA'*

1. Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:
- a) Dall'anno 2021 il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di **dieci giorni** che possono essere goduti anche in via non continuativa. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di

astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Per i dieci giorni obbligatori di astensione riconosciuti al padre e per il congedo di un giorno eventualmente goduto in sostituzione della madre, è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

Il congedo di cui alla precedente lettera a) si applica anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. Il datore di lavoro dovrà, a sua volta, comunicare all'INPS, attraverso il flusso UNIEMES, le giornate di congedo fruito. Solo in caso di congedo facoltativo, il padre dovrà allegare alla sua richiesta una dichiarazione di rinuncia della madre al congedo obbligatorio di maternità per un numero di giornate pari a quelle richieste dal padre.

Tale dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre. Il congedo di cui alla lettera a) non può essere frazionato ad ore.

Le disposizioni previste al punto B per gli anni successivi, seguiranno quanto previsto dalla normativa di legge.

### *C - RIPOSI GIORNALIERI*

I riposi durante il primo anno di vita del bambino consistono in due riposi orari retribuiti della durata di un'ora ciascuno. Il riposo si riduce a uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.

In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento (art. 10 Legge n. 1204/71) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.

I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga o la madre non sia lavoratrice.

In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

### *D - MALATTIA FIGLIO*

La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, su certificazione del medico curante del SSN o con esso convenzionato: di cui 3 giorni all'anno saranno retribuiti, mentre eventuali ulteriori permessi verranno computati solo nell'anzianità di servizio. Le assenze per malattia del bambino/a trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.

Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni

lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Il relativo periodo di assenza è computato solo nell'anzianità di servizio.

Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente punto *D*, si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 5 dell'art. 3 della Legge n. 53/2000.

#### *E - PERMESSI PER ESAMI PRENATALI*

Ai sensi del D.Lgs 25 novembre 1996, n. 645, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione della idonea documentazione giustificativa.

### **ART. 60**

#### ***Servizio militare. Obiezione di coscienza***

Il lavoratore, tenuto ad adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio (ai soli fini del TFR), sempreché si sia messo a disposizione dell'Istituto nel termine di 30 gg di cui all'art. 3 del D.Lgs C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

### **ART. 61**

#### ***Donazioni sangue e midollo osseo***

La lavoratrice e il lavoratore che donino il sangue e/o il midollo osseo hanno diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi non retribuiti per sottoporsi agli accertamenti finalizzati alla donazione del midollo osseo.

In caso di avvenuta donazione, i lavoratori e le lavoratrici usufruiranno del relativo permesso retribuito previa presentazione di idonea certificazione.

La presente norma ha validità limitatamente alla durata del presente CCNL, fino a che lo Stato non assuma a proprio carico il relativo onere.

### **ART. 62**

#### ***Congedi retribuiti***

La dipendente e il dipendente possono usufruire nell'anno fino ad un massimo di cinque giorni di permessi retribuiti se si verificano comprovati motivi familiari, quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni, ricoveri in ospedale e che riguardano il coniuge o convivente od un parente e affini della lavoratrice o del lavoratore entro il secondo grado. Tali permessi verranno riconosciuti anche in caso di calamità naturale, che coinvolga il lavoratore.

Le giornate di cui sopra sono usufruibili in unica soluzione solo in casi molto gravi, fatte salve le migliori disposizioni di legge.

Per fruire di tali permessi, la dipendente e il dipendente devono farne richiesta scritta alla Direzione dell'Istituto. In caso di massima urgenza è sufficiente la richiesta orale.

## ART. 63

### *Congedi per eventi e cause particolari*

#### *A. Congedo per gravi motivi personali o familiari*

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/2000, art. 4, comma 2, e dal D.Lgs n. 278 del 21 luglio 2000, **un congedo non retribuito** per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni per gravi motivi relativi alla situazione personale o della propria famiglia anagrafica o dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, o di parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap.

#### *B. Prolungamento del congedo parentale*

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti riposi compensativi.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Il prolungamento decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente.

#### *C. Congedo straordinario*

Per l'assistenza di un familiare disabile in situazione di gravità, il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/2000, art. 4, comma 4-bis, e dal D.Lgs n. 119/2011, art. 4, e successive modifiche e integrazioni, **un congedo, con retribuzione a carico dell'Ente previdenziale**, per la durata massima di due anni, non valido ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto. Per i soggetti che hanno diritto al congedo straordinario si fa riferimento all'art. 4 del D.Lgs 119/2011.

#### *D. Congedo per le donne vittime di violenza di genere*

Ai sensi dell'art. 24 D.Lgs n. 80/2015, la donna lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del

Comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio di cui al D.L. 14 agosto 2013 n. 93, convertito con modificazioni, dalla Legge 15 ottobre 2013 n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi così come prevede la legge ed un ulteriore periodo di 2 mesi di congedo non retribuito.

Ai fini dell'esercizio del suddetto diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 gg., con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

Durante il periodo di congedo ordinario (attualmente massimo di 3 mesi), la lavoratrice ha diritto a percepire l'indennità economica secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere fruito su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili in organico (art. 24 D.Lgs 80/2015).

Parimenti, il rapporto a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

#### **ART. 64**

##### ***Congedi non retribuiti***

In caso di eccezionali motivi, la lavoratrice ed il lavoratore possono usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno previa autorizzazione dell'Istituto.

#### **ART. 65**

##### ***Aspettativa non retribuita***

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne facciano richiesta, può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'Istituto.

La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presentino per riprendere servizio sono considerati dimissionari.

#### **ART. 66**

##### ***Trattamento spettante alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum***

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le



elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonché le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 (tre) giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art. 119 del D.P.R. 30 marzo 1957, n. 361 e dell'art. 1 della Legge 30 aprile 1981, n. 178.

Le giornate di permessi di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale di legge.

Per l'esercizio del diritto di voto, alle lavoratrici ed ai lavoratori con residenza extra-regionale sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1 (uno).

## **TITOLO X**

### **DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE**

#### **ART. 67**

##### ***Diritto allo studio***

Le lavoratrici ed i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in Scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, o iscritti a corsi di apprendimento della lingua italiana per lavoratori stranieri, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovranno esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio, finalizzato al conseguimento di titoli di studio di istruzione secondaria di secondo grado, è di 150 ore annue individuali retribuite.

#### **ART. 68**

##### ***Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale***

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio-sanitaria-assistenziale-educativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento, ivi compresa l'*Educazione Continua in Medicina* (ECM), necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo, le lavoratrici e i lavoratori, nella misura massima annua del 15% del totale dell'organico dell'Istituto facente capo al presente CCNL, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino un massimo di 80 ore annue.

In sede di confronto a livello di Istituto verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

Nell'adozione dei criteri si terrà conto dell'anzianità anagrafica e successivamente di quella di servizio.

Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla Direzione dell'Istituto il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui all'art. 67.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli Organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

## **TITOLO XI**

### **TRATTAMENTO DELLE ASSENZE**

#### **PER MOTIVI DI SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO**

#### **ART. 69**

##### ***Trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro***

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituto al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre, la lavoratrice ed il lavoratore devono comunicare all'Istituto entro 48 ore dal rilascio, il numero di protocollo della certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, inviata all'INPS a cura del medico curante.

##### ***PERIODO DI COMPORTO***

- 1) 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 di tale periodo la dipendente o il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa, senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 (sei) mesi, dietro presentazione di certificato medico. La richiesta dovrà essere presentata almeno 20 giorni prima della scadenza dei 180 giorni previsti per la conservazione del posto. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto.
- 2) Mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 365 giorni nel periodo di 3 (tre) anni o meno dovute anche ad eventi morbosi diversi.
- 3) In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day hospital, di assenza per sottoporsi alle citate 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.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, D.Lgs n. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

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

Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

- 4) Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al T.F.R.
- 5) In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.

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.

- 6) Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità di cui al Decreto del Ministero della Sanità dell'8 gennaio 1985, pubblicato sulla G.U. del 7 febbraio 1985, sono così determinate: 10.00-12.00/17.00-19.00, sabato e domenica compresi.
- 7) La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 54 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 (sette) giorni di calendario.

### **Congedo per cure per gli invalidi**

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della Legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica

dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

3. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

#### **ART. 70**

##### ***Infortunio sul lavoro e malattie professionali***

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definitiva e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale, alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'Istituto possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore.

Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale, si rinvia alle disposizioni di legge.

#### **ART. 71**

##### ***Superamento delle barriere architettoniche***

In attuazione dell'art. 24 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, i singoli Istituti valuteranno con le rappresentanze sindacali la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche.

#### **ART. 72**

##### ***Tutela della salute ed ambiente di lavoro***

Per l'applicazione di quanto stabilito nel Testo Unico in materia di “**Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**” (D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81) si fa riferimento al Protocollo d'Intesa sottoscritto tra le Organizzazioni sindacali e l'AGIDAE

in data 22 maggio 1997 che le parti si impegnano ad aggiornare entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL.

#### **ART. 73**

#### ***Accordo quadro videosorveglianza***

Le parti definiranno entro 3 mesi dalla stipula del CCNL, un accordo quadro sulla videosorveglianza, che contenga gli indirizzi da adottare nella contrattazione di cui all'art. 6.2.

### **TITOLO XII**

### **RETRIBUZIONE**

#### **ART. 74**

#### ***Elementi della retribuzione***

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:

1. minimo contrattuale conglobato;
2. salario di anzianità;
3. elemento integrativo derivante dalla contrattazione integrativa territoriale;
4. ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore.
5. Il contributo mensile per l'Assistenza Sanitaria Integrativa. ASI

Per determinare la paga oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per 165 per un orario contrattuale di lavoro di 38 ore settimanali.

L'oscillazione mensile dell'orario di lavoro conseguente a turnazione ordinaria non darà luogo a variazioni di retribuzione se compensata nell'arco di un semestre.

**ART. 75*****Minimi contrattuali conglobati mensili***

Categ.	Al 30/11/2021	All'1/12/2021	All'1/12/2022
A	€ 1.032,07	€ <b>1.064,27</b>	€ 1.093,27
A2	€ 1.383,22	€ <b>1.426,38</b>	€ 1.465,25
A3	€ 1.427,98	€ <b>1.472,53</b>	€ 1.512,66
B2	€ 1.491,64	€ <b>1.538,18</b>	€ 1.580,10
C1	€ 1.542,55	€ <b>1.590,68</b>	€ 1.634,03
C2	€ 1.606,61	€ <b>1.656,74</b>	€ 1.701,89
D	€ 1.649,36	€ <b>1.700,82</b>	€ 1.747,17
D1	€ 1.739,23	€ <b>1.793,49</b>	€ 1.842,36
D2	€ 1.786,18	€ <b>1.841,91</b>	€ 1.892,10
E1	€ 1.833,13	€ <b>1.890,32</b>	€ 1.941,83
E2	€ 1.943,53	€ <b>2.004,17</b>	€ 2.058,78
F1	€ 2.055,00	€ <b>2.119,12</b>	€ 2.176,87
F2	€ 2.165,39	€ <b>2.232,95</b>	€ 2.293,80

La paga conglobata in vigore al 31 dicembre 2005 assorbe l'ERAC per le categorie A-B-C. L'indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.), di cui all'accordo dell'11 ottobre 2007, è assorbita nella paga conglobata al 1° novembre 2008.

Nel "minimo contrattuale conglobato" sono stati assorbiti i seguenti elementi in vigore precedentemente al presente Contratto:

- 1) paga base di cui all'art. 19 del CCNL 22 luglio 1994;
- 2) indennità di contingenza di cui all'art. 20 del CCNL 22 luglio 1994;
- 3) elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) di cui all'Accordo Interconfederale del 31 luglio 1992 (Lit. 20.000 mensili = € 10.33).

**Superminimi ad personam**

Sono confermate le quote di superminimo conseguenti all'uniformazione di categoria, come da art. 19 del CCNL del 22 luglio 1994. Tali valori si congelano al 31 luglio 1998 e non sono riassorbibili dagli aumenti contrattuali.

**ART. 76*****Salario di anzianità***

Il salario di anzianità già maturato viene congelato.

**ART. 77*****Tredicesima mensilità***

Entro il 20 dicembre di ogni anno l'Istituto corrisponderà al personale un importo pari ad una mensilità della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Istituto.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni lavorativi va considerata come mese intero, mentre la frazione di durata inferiore non va computata.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio.

**ART. 78*****Indennità di cassa o di maneggio denaro***

Alla lavoratrice e al lavoratore che effettuino normalmente maneggio di denaro con onere per errori (ovvero con responsabilità finanziaria in caso di ammanchi) deve essere corrisposta una indennità mensile lorda pari a € 25,00. Le somme eventualmente richieste a detta lavoratrice e a detto lavoratore a titolo di cauzione, devono essere depositate e vincolate a nome delle parti presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore della lavoratrice o del lavoratore.

**ART. 79*****Rimborsi di trasferta o di missione***

Alle lavoratrici e ai lavoratori occasionalmente e temporaneamente comandate o comandati in missione per esigenze di servizio, vanno rimborsate, a piè di lista, le spese sostenute per trasporto, vitto e alloggio. I rimborsi delle spese chilometriche sono quelli previsti dalle tabelle ACI.

Alle lavoratrici e ai lavoratori che saranno occupati fuori dalla provincia in cui è ubicata la sede abituale di lavoro, e per un tempo superiore al normale orario individuale di lavoro, spetta inoltre un'indennità forfettaria lorda giornaliera di € 35,00.

**ART. 80*****Attività di soggiorno fuori sede***

Alle lavoratrici ed ai lavoratori impiegate o impiegati in attività di soggiorno spetta, oltre alla normale retribuzione ed al rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione lavorativa, una indennità pari a € 35,00 lordi giornalieri. Su richiesta della lavoratrice o del lavoratore, in alternativa a tale quota economica, sarà riconosciuto un monte ore retribuito, fino a concorrenza di tale somma, da utilizzarsi in corso d'anno.

**ART. 81*****Corresponsione della retribuzione***

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore in una data stabilita non oltre l'ottavo giorno successivo alla fine di ciascun mese.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati la ragione sociale del datore di lavoro, il nome e la qualifica della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario o stipendio, scatti di anzianità maturati, indennità di contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

**ART. 82*****Premio di merito e progressione orizzontale di carriera***

Fino al rinnovo del presente Contratto trovano applicazione premi annuali di merito e di efficienza e di progressione di carriera, al raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri individuati nella tabella seguente:

Elementi di valutazione:

1	Presenza effettiva sul lavoro per l'intero orario di lavoro settimanale	Punti 1 per settimana
2	Disponibilità variazioni di orario in caso di emergenza (art. 49 CCNL), per almeno 10 volte nell'arco dell'anno, nel rispetto della normativa vigente	Punti 10
3	Partecipazione ad attività occasionali che contribuiscano al miglioramento del servizio prestato agli utenti, per almeno 5 volte in un anno	Punti 1 per evento, max 5 punti
4	Per la partecipazione a corsi di riqualificazione e formazione, con un minimo di 30 ore annue proposti dal datore di lavoro (con esclusione dei corsi previsti obbligatoriamente per la mansione svolta ECM)	Punti 8
5	Giornate di corsi, di almeno quattro ore, liberamente scelti dal lavoratore inerenti alla mansione	Punti 1 al giorno, max 5 punti
6	Raggiungimento e mantenimento di standard di qualità del servizio fissati dalla struttura o previsti dal sistema Qualità certificato	Punti 5

Sarà riconosciuto un Premio Annuale di Merito (PAM), da erogare a fine anno, al lavoratore che abbia raggiunto nell'anno solare, almeno un punteggio di:



55 punti	equivalente ad euro 150,00
da 56 a 65 punti	equivalente ad euro 180,00
oltre 65 punti	equivalente ad euro 220,00

Ai lavoratori che per tre anni consecutivi avranno ottenuto il Premio Annuale di Merito, verrà consolidato su base annua il 70% della media triennale dei premi acquisiti. Tale consolidamento verrà erogato in 13 quote mensili come elemento aggiuntivo personale di retribuzione (POC: Progressione Orizzontale di Carriera).

### **ART. 83**

#### ***Abiti da lavoro***

L'Istituto è tenuto a fornire alla lavoratrice e al lavoratore la divisa completa, quando necessario, con reintegro previa riconsegna del vecchio inutilizzabile per normale usura.

La manutenzione di detti abiti è a carico del datore di lavoro.

Al lavoratore per i tempi di vestizione, vengono concessi 14 minuti giornalieri retribuiti.

### **TITOLO XIII**

#### **PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE**

### **ART. 84**

#### ***Commissione Paritetica Nazionale e Regionale***

E' istituita in Roma, presso l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica (AGIDAE), la Commissione Paritetica Nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Associazioni stipulanti il presente Contratto o le Organizzazioni locali facenti capo alle predette Associazioni nazionali stipulanti.

Della Commissione Paritetica Nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente Contratto.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica Nazionale sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi.

In ogni regione, i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commissioni Paritetiche Regionali aventi il compito di:

- definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti;
- con riferimento alla Legge 11 maggio 1990, n. 108, assumere il compito di tentare la conciliazione di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articoli contrattuali.

In relazione al tema dell'arbitrato le parti si rincontreranno, a livello nazionale, entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL.

## ART. 85

### *Ente Bilaterale Nazionale*

1. Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema socio-educativo-assistenziale non statale religioso, le OO.SS. e l'AGIDAE firmatarie del presente CCNL hanno deciso di fare della bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel rispetto delle reciproche autonomie, confermando e ribadendo il ruolo fondamentale e propulsivo della contrattazione.
2. L'Ente Bilaterale è sede di concertazione, atta a prefigurare la realizzazione di una struttura di indirizzo e coordinamento del settore socio-assistenziale non statale religioso.
3. Nell'ambito di tali relazioni, le parti hanno deciso di costituire un Ente Bilaterale Nazionale per la gestione di particolari aspetti della vita degli Istituti e per la tutela dei lavoratori in essi occupati.
4. In tale contesto le parti si impegnano in una azione comune verso le Istituzioni anche al fine di promuovere una legislazione di sostegno al sistema degli Enti Bilaterali.
5. L'attività dell'Ente Bilaterale Nazionale è regolamentata da Statuto e per Contratto.
6. Nell'ambito di tali relazioni, le parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno deciso di costituire entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL, l'Ente Bilaterale Nazionale.
7. L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:
  - a) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore;
  - b) promuovere e progettare iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale dei dipendenti, anche in collaborazione con le Istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
  - c) seguire lo sviluppo dei rapporti di lavoro nel settore nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
  - d) promuovere studi e ricerche relativi alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;
  - e) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale e regionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale e Regionale;
  - f) promuovere forme di previdenza complementare.

## NOTA A VERBALE

Ai fini dell'applicazione della L. 12/03/1999, n. 68 e del successivo Regolamento D.P.R. 10/10/2000, n. 333, le parti concordano che: tenuto conto di quanto disposto dalla normativa vigente,

- ai sensi del comma 3 dell'art. 3 L. 68/1999: "per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente mansioni amministrative e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione";

- come specificato al comma 5 dell'art. 2 D.P.R. 333/2000: "il personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, di cui all'art. 3 comma 3, della legge 68 del 1999, è individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicate dagli organismi di cui al citato comma 3";

per la determinazione della base di computo della quota di riserva, sono esclusi il personale ausiliario e le figure professionali che hanno rapporto diretto con gli ospiti assistiti, inquadrati nelle categorie e posizioni economiche A2 e A3 (operatore generico ai servizi mensa e sala, accompagnatrice/ore), B2 (assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o, bagnina/o), C1 (animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza), C2 (educatrice/ore senza titolo ad esaurimento, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, animatrice/ore con titolo, O.S.S., infermiera/e generica/o ad esaurimento, accompagnatrice/ore anche di gruppo), D1 (educatrice/ore con titolo o qualifica equivalente, assistente sociale, infermiera/e professionale, fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista e tutti gli altri profili sanitari laureati, istruttrice/ore di attività sportive), il personale con funzioni direttive delle categorie E e F.

---

---

AGIDAE

F.P. CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS

---

## ALLEGATO 1

ISTITUZIONI SOCIO-ASSISTENZIALI  
**Accordo sindacale sul Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza  
 riveduto ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/2008)**

**PARTE PRIMA**

Il giorno 1° febbraio 2011, alle ore 16:00, in sede AGIDAE, a Roma, in Via V. Bellini 10, tra l'AGIDAE, rappresentata da P. Francesco Ciccimarra, Sr. Daniela Gallo, Sr. Teresita Moiraghi, Sr. Maria Annunciata Vai, Sr. Emanuela Brambilla,<sup>1</sup> e le OO.SS. F.P. CGIL rappresentata da Dario Canali, FISASCAT CISL rappresentata da Giovanni Pirulli, la UILTuCS UIL rappresentata da Antonio Vargiu, si conviene, in applicazione di quanto contenuto nel D.Lgs. 09/04/2008 n. 81, quanto segue.

In applicazione dell'art. 47 del D.Lgs. 09/04/2008 n. 81, in tutti gli Istituti AGIDAE è eletto il Rappresentante alla sicurezza (R.L.S.).

Il Rappresentante alla sicurezza ha le attribuzioni individuate e definite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008.

Il Rappresentante alla sicurezza viene eletto, in ragione di *uno ogni 200 dipendenti o frazione di 200 in ciascun Istituto*.

L'elezione avviene in apposita assemblea, con avviso portato a conoscenza di tutti i dipendenti. All'assemblea partecipano con diritto di voto tutti i dipendenti dell'Istituto. Il voto è individuale, non delegabile, e viene espresso a scrutinio segreto su lista unica.

L'assemblea nomina tra i suoi componenti un presidente ed un collegio composto da n. 2 scrutatori che assistono il presidente nelle operazioni di scrutinio.

Hanno diritto di elettorato passivo tutti i dipendenti che:

- siano maggiorenni;
- siano assunti a tempo pieno e indeterminato.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esplica una specifica forma di rappresentanza di tutti i lavoratori per le funzioni previste dal D.Lgs. 81/2008.

Tale funzione, di norma, non coincide con quelle contrattuali negoziali proprie delle R.S.U. e/o delle R.S.A.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile. È possibile la revoca del R.L.S. qualora ne faccia richiesta 1/3 dei lavoratori interessati.

<sup>1</sup> Ai lavori hanno partecipato, per l'AGIDAE, Sr. Maria Franca Chemel, Sr. Albina Bertone, Sr. Donatella Zordan ed il Dr. Giampietro Pettenon.

Nel caso di rinuncia, dimissioni o revoca dello stesso subentra il primo dei non eletti.

Il R.L.S. esplica le sue funzioni in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e viene obbligatoriamente consultato dal Responsabile per la sicurezza in tutti i casi previsti dalla legge.

Egli ha diritto ad accedere, senza creare problemi allo svolgimento dei servizi, agli ambienti di lavoro per verificare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione collettiva contenute nel piano per la sicurezza.

Per l'espletamento del proprio mandato, il R.L.S. fruisce di un monte-ore annuo di permessi retribuiti pari a: 10 ore negli Istituti fino a 15 dipendenti; 18 ore negli Istituti fino a 60 dipendenti; 24 ore negli Istituti con oltre 60 dipendenti.

Non rientra nel conteggio di cui sopra il tempo impiegato per le consultazioni obbligatorie previste dal D.Lgs. 81/2008.

L'Istituto procede attraverso le ordinarie procedure di controllo obiettivo alla verifica del suo utilizzo.

La verifica delle qualità dell'operato del R.L.S. è attribuita ai lavoratori.

Il R.L.S. seguirà un apposito corso di formazione.

A tale titolo, egli ha diritto ad un monte-ore di lavoro retribuito nella misura di 32 ore.

Le parti si impegnano a ritrovarsi entro 12 mesi per verificare l'adeguatezza del monte-ore come sopra individuato.

Qualora il corso di formazione venga promosso, istituito od organizzato dagli Organismi Paritetici, la partecipazione del Rappresentante a detto corso sarà integralmente retribuita anche se la sua durata risultasse diversa da quanto previsto dal precedente comma.

Le parti convengono, inoltre, sull'opportunità di verifiche periodiche congiunte sul tema in questione ed a tal fine si impegnano a rincontrarsi per verificare l'efficacia di quanto pattuito e, se del caso, per un aggiornamento o modificazione.

## **PARTE SECONDA: ORGANISMI PARITETICI**

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dall'art. 2 comma 2 lettera *ee*) del D.Lgs. 81/2008, concordano quanto segue:

### **1. Commissione Paritetica Nazionale**

La Commissione Paritetica Nazionale assume anche compiti in materia di igiene e sicurezza, e precisamente:

- promuove la costituzione di organismi paritetici regionali (sezioni specifiche aggiuntive paritetiche) e coordina la loro attività;
- organizza seminari ed altre attività complementari dei componenti gli organismi paritetici regionali;
- definisce le linee guida ed i comportamenti comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- valuta eventuali esperienze ed intese già operanti nel settore, che siano di riferimento per gli organismi paritetici regionali, anche in relazione all'attuazione di progetti formativi in ambito locale;
- promuove e coordina interventi formativi, attivando canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti pubblici Nazionali e Comunitari;
- favorisce lo scambio di informazioni e valutazioni sugli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle Amministrazioni pubbliche;
- approfondisce le proposte di normative comunitarie e nazionali, allo scopo di individuare eventuali posizioni comuni da prospettare al Governo, al Parlamento, alle Amministrazioni competenti.

## 2. Commissione Paritetica Regionale

Entro 180 giorni dalla data del presente accordo, a livello regionale, le Commissioni Paritetiche Regionali, coordinate con la Commissione Paritetica Nazionale, assumono anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine la Commissione Paritetica Nazionale di sua iniziativa, o su proposta delle Commissioni Paritetiche Regionali, elabora progetti formativi in materia di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro. Tali progetti formativi, elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate in seno alla Commissione Paritetica Nazionale, vengono comunicati alla Commissione Paritetica Regionale.

La Commissione Paritetica Regionale, onde favorire la realizzazione delle iniziative proposte, oltre a tenere rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti istituzionali e non, operanti in materia di salute, sicurezza e prevenzione, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative specifiche.

Si conviene, infine, che il presente verbale di accordo costituisca allegato al CCNL.<sup>2</sup>

AGIDAE

F.P. CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS UIL

<sup>2</sup> Allegato al CCNL AGIDAE 2010-2012, confermato per il CCNL AGIDAE 2017-2019, dalla Commissione di Contratto Istituzioni Socio-Assistenziali, riunitasi a Roma, in sede AGIDAE, il 28/07/2017.

## PARTI SOCIALI

### AGIDAE

Via Vincenzo Bellini 10 – 00198 Roma

Tel. 06.85457101 – Fax 06.85457111

E-mail: [agidae@agidae.it](mailto:agidae@agidae.it)

Internet: [www.agidae.it](http://www.agidae.it)

### F.P. CGIL

Via L. Serra 31 – 00153 Roma

Tel. 06.585441 – Fax 06.58544339

E-mail: [posta@fpcgil.it](mailto:posta@fpcgil.it)

Internet: [www.fpcgil.it](http://www.fpcgil.it)

### FISASCAT CISL

Via dei Mille 56 – 00185 Roma

Tel. 06.853597 – Fax 06.8558057

E-mail: [fisascat@fisascat.it](mailto:fisascat@fisascat.it)

Internet: [www.fisascat.it](http://www.fisascat.it)

### UILTuCS

Via Nizza 128 – 00198 Roma

Tel.: 06.84242276 – Fax 06.84242292

E-mail: [segreteria nazionale@uiltucs.eu](mailto:segreteria nazionale@uiltucs.eu)

Internet: [www.uiltucs.it](http://www.uiltucs.it)

## CONSULENZA AGIDAE

### MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

GIORNI	SEDI AGIDAE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
	AGIDAE – Torino	09.30 – 12.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Giovedì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
Venerdì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
	ALTRE SEDI		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	Milano		02/2722141	Sr. Maria Annunciata Vai	Normativa e contrattuale
	Milano		02/58345224	Sr. Emanuela Brambilla	Normativa e contrattuale

### CONSULENTI

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	<a href="#">Ettore Ferraro</a>	Paghe e pensioni
Mercoledì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	<a href="#">Americo Sciarretta</a>	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	<a href="#">Paolo Saraceno</a>	Fiscale
Venerdì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	<a href="#">Armando Montemarano</a>	Legale
				<a href="#">Janua Broker SpA</a>	Assicurativa

## SERVIZI

### FORMAZIONE

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
Fondazione AGIDAE LABOR	06/85457201	<a href="mailto:progettazioneformativa@agidaelabor.it">progettazioneformativa@agidaelabor.it</a>	Sviluppo nuove progettazioni
Fondazione AGIDAE LABOR	06/85457201	<a href="mailto:agidaelabor@agidaelabor.it">agidaelabor@agidaelabor.it</a>	Erogazione formazione

### CERTIFICAZIONE QUALITÀ UNI EN ISO 9001

SEDE	UFFICIO	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIQUALITAS	Segreteria	06/85457301	<a href="mailto:segreteria@agiqualitas.it">segreteria@agiqualitas.it</a>	Certificazione/Formaz. Qualità
AGIQUALITAS	Direzione	06/85457301	<a href="mailto:direzione@agiqualitas.it">direzione@agiqualitas.it</a>	Certificazione/Formaz. Qualità

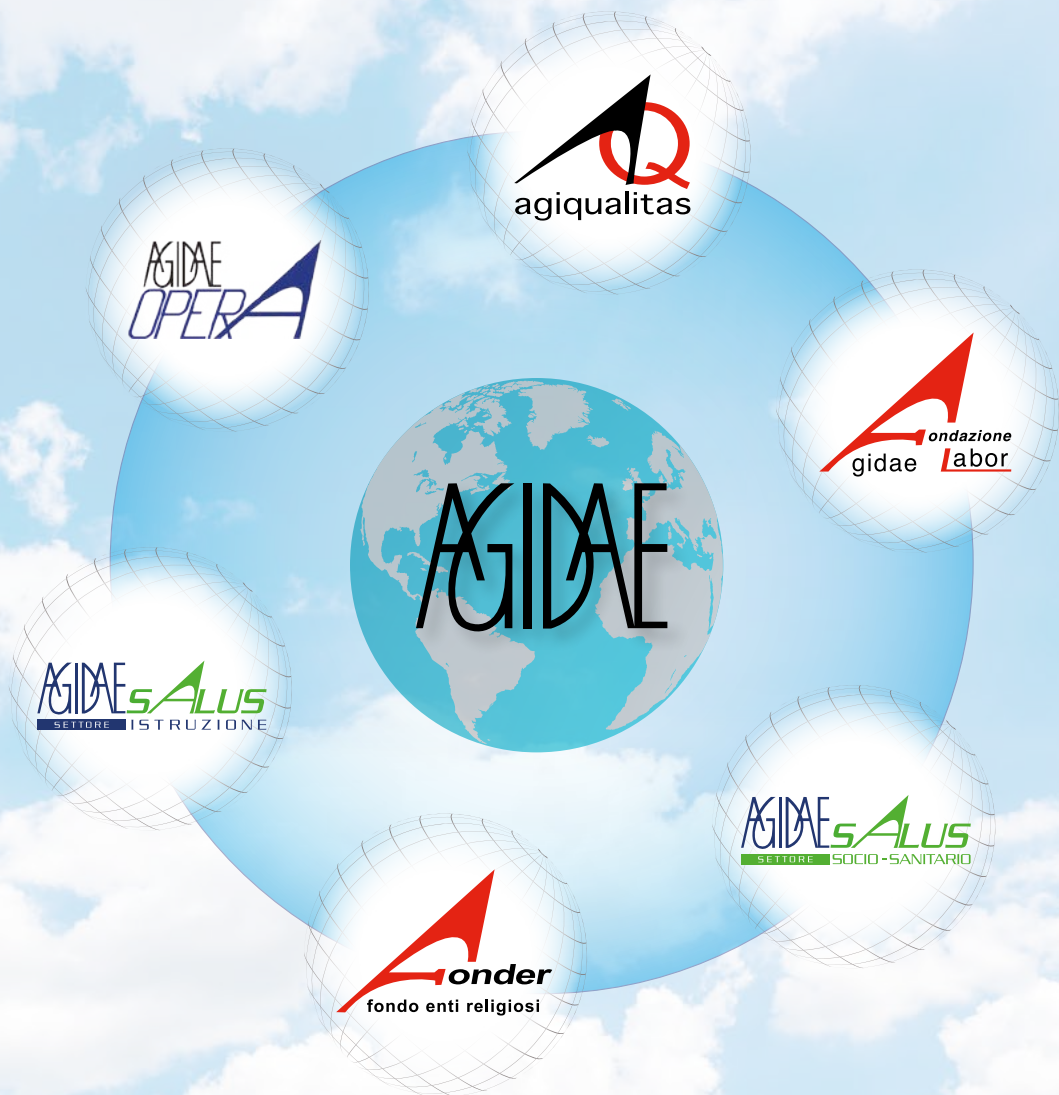
### ALTRI SERVIZI

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE OPERA	06/85457501	<a href="mailto:info@agidaeopera.it">info@agidaeopera.it</a>	Gestione personale e busta paga
AGIDAE OPERA	06/85457501	<a href="mailto:info@agidaeopera.it">info@agidaeopera.it</a>	Salute e sicurezza sul lavoro
AGIDAE OPERA	06/85457501	<a href="mailto:info@agidaeopera.it">info@agidaeopera.it</a>	Consulenza energia (luce e gas)
AGIDAE OPERA	06/85457501	<a href="mailto:info@agidaeopera.it">info@agidaeopera.it</a>	ASI Religiosi

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (ASI) DIPENDENTI

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE SALUS ISTRUZIONE	06/90209303	<a href="mailto:segreteria@agidaesalusistruzione.life">segreteria@agidaesalusistruzione.life</a>	ASI dipendenti
AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO	06/90209363	<a href="mailto:segreteria@agidaesalusociosanitario.life">segreteria@agidaesalusociosanitario.life</a>	ASI dipendenti





**AGIDAE** - Sede Nazionale

Via V. Bellini 10 - 00198 Roma

Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111 - [agidae@agidae.it](mailto:agidae@agidae.it) - [www.agidae.it](http://www.agidae.it)

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI  
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA