

2024 – 2027

**CCNL**

CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO PER  
IL SETTORE FORMAZIONE  
PROFESSIONALE ED  
ISTRUZIONE



**CONFIMPRESAITALIA**

Confederazione Italiana delle Imprese, delle Attività Professionali  
e del Lavoro Autonomo <sup>®</sup>



**CONFEDIR**

CONFEDERAZIONE AUTONOMA DEI DIRIGENTI,  
QUADRI E DIRETTIVI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL SETTORE ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE

*Decorrenza: 01 febbraio 2024 - Scadenza: 31 gennaio 2027*

L'anno 2024 il giorno 31 del mese di gennaio in Roma presso la sede della CONFEDIR alla Via Ezio n°24, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni Sindacali Datoriali dei Lavoratori:

**CONFIMPRESAITALIA**, *Confederazione Italiana delle Imprese della Attività Professionali e del Lavoro Autonomo*, c.f. 97887480586, con sede legale in Roma presso Palazzo Valadier – Piazza del Popolo n°18, rappresentata dal Presidente Nazionale *Console Gen. Dr. Luigi Manganiello* e dal Direttore Generale *Dr. Andrea Tropeano*;

e



**CONFEDIR**, *Confederazione Autonoma dei Dirigenti, Quadri e Direttivi della Pubblica Amministrazione*, c.f. 97100930581, con sede legale in Roma alla Via Ezio n°24, rappresentata dal Segretario Generale *Prof. Dr. Michele Poerio*;

## Si è stipulato

il presente CCNL per i dipendenti provenienti da aziende del settore Istruzione e Formazione Professionale, Agenzie per il Lavoro, Scuole Paritarie e in generale del Comparto Scuole non statali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 31 gennaio 2024

  
CONFIMPRESAITALIA  
Presidente



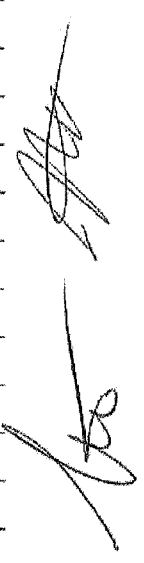
Sommario

PREMESSA .....	- 1 -
I – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	- 2 -
A) RELAZIONI SINDACALI.....	- 2 -
Art. 1 Il sistema di relazioni sindacali.....	- 2 -
Art. 2 Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.....	- 2 -
Art. 3 Contrattazione di II° livello .....	- 2 -
Art. 4 Adesione al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.....	- 3 -
Art. 5 ENTE BILATERALE ITALIANO CONFEDERALE – EN.B.IT.CONF.....	- 3 -
Art. 7 – FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA .....	- 4 -
B) DIRITTI SINDACALI .....	- 4 -
Art. 8 Rappresentanza sindacale.....	- 4 -
Art. 9 Assemblea .....	- 4 -
Art. 10 Permessi.....	- 5 -
Art. 11 Affissioni.....	- 5 -
Art. 12 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.....	- 5 -
II – LIVELLI DI CONTRATTAZIONE.....	- 6 -
Art. 13 I livelli di contrattazione .....	- 6 -
Art. 14 Secondo livello di contrattazione.....	- 6 -
III – RAPPORTI DI LAVORO.....	- 6 -
Art. 15 Tipologia e durata del rapporto di lavoro .....	- 6 -
Art. 16 Contratto a tempo indeterminato.....	- 6 -
Art. 17 Collocamento obbligatorio dei disabili .....	- 6 -
Art. 18 Contratto a tempo determinato.....	- 7 -
18.1 Divieti della stipula di contratti a termine.....	- 7 -
18.2 Disciplina della proroga e del rinnovo .....	- 7 -
18.3 Scadenza del termine.....	- 8 -
18.4 Proporzione numerica .....	- 8 -
18.5 Diritti di precedenza.....	- 8 -
18.6 Trattamento economico .....	- 8 -
18.8 Criteri di computo .....	- 9 -
18.9 Esclusioni.....	- 9 -
Art. 19 Lavoro ad orario ridotto e flessibile.....	- 9 -
19.1 Definizione e caratteristiche lavoro parziale.....	- 9 -
19.2 tipologia di lavoro a tempo parziale.....	- 9 -
19.3 Prestazioni supplementari e straordinarie .....	- 9 -
19.4 Diritto di non discriminazione.....	- 10 -
19.5 Trasformazione.....	- 10 -

19.6 trattamento economico e normativo .....	- 10 -
Art. 20 Contratto di lavoro intermittente.....	- 11 -
20.1 Forma del contratto.....	- 11 -
20.2 – Trattamento economico .....	- 11 -
20.3 Divieti.....	- 12 -
Art. 21 Contratto di collaborazione coordinata e continuativa.....	- 12 -
21.2 Numero complessivo di contratti.....	- 13 -
21.3 Forma e contenuto dei contratti di collaborazione.....	- 13 -
21.4 Modalità di erogazione della prestazione .....	- 13 -
21.5 Informazione e verifiche periodiche.....	- 14 -
21.6 Durata del contratto di collaborazione.....	- 14 -
21.7 Retribuzione e compensi .....	- 14 -
21.8 Riposo, malattia ed altri eventi comportanti.....	- 14 -
21.9 Aggiornamento professionale e diritto di prelazione.....	- 15 -
21.10 Risoluzione del contratto.....	- 16 -
Art. 22 Contratto di somministrazione.....	- 16 -
22.1 Definizione.....	- 16 -
22.2 Limiti di utilizzo.....	- 16 -
22.3 Divieti.....	- 16 -
22.4 Forma del contratto di somministrazione .....	- 17 -
22.5 Computo numerico .....	- 17 -
22.6 Tutela del lavoratore .....	- 17 -
Art. 23 Apprendistato.....	- 18 -
23.1 Definizione.....	- 18 -
23.2 Apprendistato professionalizzante.....	- 18 -
23.3 Assunzione.....	- 18 -
23.4 Durata e modalità della formazione.....	- 19 -
23.5 Obblighi del datore di lavoro.....	- 19 -
23.6 Doveri dell'apprendista.....	- 19 -
23.7 Periodo di prova.....	- 19 -
23.8 Trattamento economico .....	- 19 -
23.9 Limiti .....	- 20 -
<b>IV – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO .....</b>	<b>- 20 -</b>
Art. 24 Lavoro Agile.....	- 20 -
24.1 Definizione.....	- 20 -
24.2 Strumenti di lavoro.....	- 20 -
24.3 Diritti di precedenza .....	- 20 -
24.4 Forma e recesso.....	- 20 -

24.5 Potere di controllo e disciplinare.....	- 21 -
24.6 Sicurezza sul lavoro.....	- 21 -
24.7 Lavoro agile – didattica a distanza .....	- 21 -
24.8 Elementi essenziali del lavoro agile per i docenti.....	- 21 -
<b>PARTE SECONDA</b> .....	- 23 -
<b>TITOLO I – SFERA DI APPLICAZIONE</b> .....	- 23 -
Art. 25 Sfera di applicazione del Contratto.....	- 23 -
Art. 26 Decorrenza e durata.....	- 23 -
Art. 27 Inscindibilità delle norme contrattuali .....	- 23 -
<b>TITOLO II – CLASSIFICAZIONE</b> .....	- 23 -
Art. 28 Classificazione.....	- 23 -
<b>AREA FUNZIONALE 1: SEGRETERIA, LOGISTICA E SERVIZI DI SUPPORTO</b> .....	- 23 -
1.1. Operatore tecnico ausiliario .....	- 23 -
1.2. Operatore Tecnico della logistica.....	- 23 -
1.3. Operatore di segreteria .....	- 24 -
1.4. Tecnico dei Servizi.....	- 24 -
<b>AREA FUNZIONALE 2: AMMINISTRAZIONE</b> .....	- 25 -
2.1. Collaboratore Amministrativo .....	- 25 -
2.2. Responsabile amministrativo-organizzativo .....	- 25 -
<b>AREA FUNZIONALE 3: EROGAZIONE</b> .....	- 26 -
3.1. Formatore.....	- 26 -
3.2. Formatore-Tutor .....	- 26 -
3.3. Formatore-Orientatore .....	- 27 -
3.4. Formatore-Coordiatore .....	- 28 -
3.5 Responsabile dei Processi.....	- 29 -
<b>AREA FUNZIONALE 4: QUADRI E DIREZIONE</b> .....	- 30 -
4.1. Quadri.....	- 30 -
4.2. Direttore .....	- 31 -
4.2.1. Direttore di sede operativa.....	- 31 -
4.2.2. Direttore di funzione .....	- 31 -
4.3. Direttore Generale.....	- 31 -
Art. 29 Mutamenti di qualifica.....	- 32 -
Art. 30 Mansioni promiscue .....	- 32 -
<b>TITOLO III: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO</b> .....	- 32 -
Art. 31 Assunzioni .....	- 32 -
Art. 32 Periodo di prova.....	- 32 -
Art. 33 Incompatibilità.....	- 33 -
<b>TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE</b> .....	- 33 -

Art. 34 Trattamento Economico.....	- 33 -
A - Struttura della retribuzione .....	- 33 -
B - Livelli retributivi.....	- 34 -
C- Progressione Economica orizzontale Individuale.....	- 34 -
D – Premi di produzione .....	- 34 -
E - Funzioni superiori.....	- 35 -
F - Indennità Supplementari per complessità organizzative .....	- 35 -
G – Altre indennità .....	- 36 -
Art. 35 Tredicesima mensilità.....	- 36 -
Art. 36 Trattamento di fine Mandato .....	- 36 -
Art. 37 Mensa.....	- 37 -
Art. 38 Retribuzione mensile, giornaliera, oraria, prospetto paga.....	- 37 -
<b>TITOLO V: MANSIONI E QUALIFICHE</b> .....	- 37 -
Art. 39 Classificazione e inquadramento del personale .....	- 37 -
Art. 40 Passaggi di livello o di funzione .....	- 37 -
Art. 41 Mobilità professionale.....	- 38 -
Art. 42 Mutamento di funzioni per inidoneità .....	- 38 -
Art. 43 Orario di lavoro .....	- 38 -
A - Premessa.....	- 38 -
B - Formatori .....	- 38 -
C - Formatori impegnati in agricoltura.....	- 39 -
D - Formatori impegnati in istituti di pena, in comunità di recupero o in attività formative rivolte a persone con disabilità .....	- 39 -
E - Orario di aggiornamento .....	- 39 -
ART. 44 Attività di supplenza nella formazione diretta .....	- 39 -
ART. 45 Lavoro straordinario .....	- 39 -
ART. 46 Banca ore .....	- 40 -
ART. 47 Lavoro notturno .....	- 40 -
ART. 48 Festività .....	- 41 -
ART. 49 Ferie.....	- 41 -
ART. 50 Permessi retribuiti.....	- 41 -
ART. 51 Permessi non retribuiti .....	- 41 -
ART. 52 Permessi brevi.....	- 41 -
ART. 53 Permessi elettorali .....	- 42 -
<b>TITOLO VI: LUOGO DI LAVORO</b> .....	- 42 -
ART. 54 Trasferimenti .....	- 42 -
ART. 55 Missioni .....	- 42 -
<b>TITOLO VII: TUTELA DEI LAVORATORI</b> .....	- 43 -



ART. 56 Malattia .....	- 43 -
ART. 57 MATERNITÀ E PATERNITÀ' .....	- 43 -
A - Congedo maternità e paternità .....	- 43 -
B - Congedo parentale .....	- 44 -
C - I riposi durante il primo anno di vita del bambino .....	- 45 -
D - Malattia del figlio.....	- 45 -
E - Permessi per esami prenatali.....	- 45 -
ART. 58 Infortuni sul lavoro .....	- 45 -
ART. 59 Congedo matrimoniale.....	- 46 -
ART. 60 ASPETTATIVA E CONGEDI FORMATIVI.....	- 46 -
A - Aspettativa .....	- 46 -
B - Congedi formativi.....	- 46 -
ART. 61 Diritto allo studio.....	- 46 -
TITOLO VIII: NORME DISCIPLINARI.....	- 47 -
ART. 62 Norme disciplinari.....	- 47 -
TITOLO IX: CESSAZIONE DEL RAPPORTO .....	- 48 -
ART. 63 Preavviso .....	- 48 -
ART. 64 Risoluzione del rapporto di lavoro .....	- 48 -
ART. 65 Licenziamento per giusta causa .....	- 48 -
A - Licenziamento con preavviso .....	- 49 -
B - Licenziamento senza preavviso .....	- 49 -
ART. 66 Indennità sostitutiva del preavviso.....	- 49 -
ART. 67 Trattamento di Fine rapporto.....	- 50 -
ART. 68 Welfare aziendale.....	- 50 -
TITOLO X – DIRITTI INDIVIDUALI.....	- 50 -
Art. 69 Lotta alle discriminazioni .....	- 50 -
Art. 70 Divieto di discriminazioni .....	- 51 -
Art. 71 Molestie e Mobbing .....	- 51 -
Art. 72 Politiche inclusive .....	- 51 -
Art. 73 Tutela della privacy.....	- 51 -

## **PREMESSA**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro intende disciplinare in maniera unitaria i rapporti di lavoro con dirigenti, quadri e dipendenti delle piccole e medie imprese che operano nel settore della Formazione Professionale, Scuola e Servizi per il Lavoro.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze dei lavoratori e delle imprese in un'ottica di bilanciamento degli interessi che includa sia il rilancio reale dell'occupazione, sia la crescita delle imprese stesse, fattori indispensabili per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese.

Le Parti si impegnano, altresì a promuovere un moderno sistema di bilateralità orientato ad ottimizzare i costi e rendere più efficace l'attività bilaterale stessa, a migliorare le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, a monitorare gli andamenti del mercato del lavoro e a favorire il costante adeguamento delle competenze.

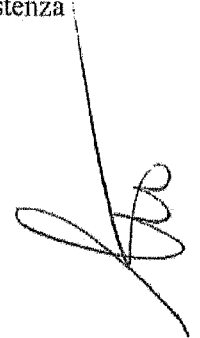
Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e non è ammessa, dunque alcuna applicazione parziale dello stesso salvo che per eventuali deroghe consentite dalla contrattazione di secondo livello. Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL, comporta l'obbligo a carico dell'azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali, ivi compreso quello del versamento delle quote Co.As.Co. (Contributo di Assistenza Contrattuale).

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, valgono le disposizioni di legge in vigore in materia.

Restano fatte salve le condizioni di migliore favore.

## **CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE**

I datori di lavoro che applicano il presente contratto versano un contributo a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale, il cui versamento, intestato a CONFIMPRESAITALIA, dovrà essere effettuato attraverso apposito codice di assistenza contrattuale, ai sensi della legge n. 311/197





## I – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### A) RELAZIONI SINDACALI

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

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

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

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

Il presente contratto ha validità dal 01 febbraio 2024.

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

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

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

#### **Art. 3 Contrattazione di II° livello**

Dall'entrata in vigore del presente contratto, anche tramite Federazioni o Associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, può essere attivata la contrattazione collettiva territoriale o aziendale. La Contrattazione di Secondo livello, che ha validità massima triennale, dovrà essere svolta in sede Territoriale o Aziendale, comunque la scadenza dovrà corrispondere e non eccedere quella della contrattazione nazionale andando così ad essere rinnovata con proroga e/o contestualmente al successivo rinnovo nazionale.

Possono essere concluse attraverso la contrattazione aziendale o territoriale specifiche intese, finalizzate a modificare in tutto o in parte singoli istituti economici e normativi del presente CCNL di categoria in un'ottica di superamento di situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale di determinate aree produttive.

Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apre opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto.

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente C.C.N.L. o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del *ne bis in idem*; La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Laddove la contrattazione aziendale o territoriale istituisca riconoscimenti economici di natura variabile (cosiddetti premi di produttività), questi dovranno avere come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività e della produttività, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal DM 25 marzo 2016 e della successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno. A tal fine la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere, ad esempio, nell'aumento della produzione

o nel risparmio di fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti, anche attraverso la riorganizzazione del lavoro. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati dovrà essere verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto.

Laddove la contrattazione di secondo livello istituisca indennità, emolumenti o premi fissi, tali somme non potranno accedere ai benefici fiscali previsti dalla legge.

È possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non concorrono alla determinazione della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

#### **Art. 4 Adesione al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

Prima dell'applicazione in azienda delle norme di cui al presente CCNL, le imprese devono presentare a CONFIMPRESAITALIA specifica richiesta di adesione contenente le dichiarazioni di:

1. voler aderire al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
2. essere associate direttamente ad Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto;
3. rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti e collaboratori delle aziende del settore formazione professionale, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria.

#### **Art. 5 ENTE BILATERALE ITALIANO CONFEDERALE – EN.B.IT.CONF.**

1. Le Parti concordano che Ente Bilaterale Italiano Confederale in sigla EN.B.IT.CONF. è lo strumento per lo svolgimento delle attività individuali dalle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

2. L'EN.B.IT.CONF. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle associazioni con apposito Statuto e Regolamento.

3. L'EN.B.IT.CONF. promuove, gestisce ed eroga:

- a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale e sicurezza sul lavoro anche in collaborazione con lo Stato, le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) servizi nel settore della formazione continua.
- c) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali, a tempo parziale che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) iniziative volte a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato dai provvedimenti di cui al punto c);
- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;
- f) i contratti di apprendistato, anche in collaborazione con la Regione e gli Enti nazionali ovvero regionali competenti a ricevere dalle associazioni imprenditoriali territoriali e dalle corrispondenti organizzazioni sindacali gli accordi applicativi in materia di contratti di formazione e lavoro realizzati, a livello territoriale ovvero a livello aziendale, nelle imprese che operano in più ambiti regionali;
- g) le convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;

- h) le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali;
  - i) il parere di conformità, ovvero la certificazione sui contratti di lavoro presentati dalle aziende nei casi previsti dalla normativa vigente;
  - j) pareri vincolanti di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti in base agli accordi di cui alla precedente lettera I), esaminando le condizioni obiettive relative al rapporto di apprendistato;
  - k) iniziative a carattere sociale;
  - l) la costituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale promuove la nascita degli Organismi Paritetici Regionali e Provinciali secondo le direttive degli Accordi Stato Regione in materia di sicurezza e formazione sul lavoro;
  - m) la costituzione dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali;
  - n) ogni altra attività o funzione attribuita all'Ente dalla legge o dai contratti collettivi nazionali e aziendali di riferimento in materia di regolazione del mercato del lavoro;
4. Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'EN.B.IT.CONF. istituirà un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
5. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all' EN.B.IT.CONF. può essere riconosciuto mandato circa la risoluzione di controversie sorte a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
6. L' EN.B.IT.CONF. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.
7. Le Parti concordano che l'adesione al presente CCNL comporta l'iscrizione all' EN.B.IT.CONF. nonché il versamento della relativa contribuzione che avverrà tramite modello F24, utilizzando l'apposito codice che sarà attribuito dall'INPS con apposita circolare.



#### **Art. 7 – FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA**

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti decidono di voler costituire apposito fondo in attuazione dell'art. 118 della Legge n. 388/2000, in mancanza le Parti convengono di aderire a Fondi già esistenti.

#### **B) DIRITTI SINDACALI**

##### **Art. 8 Rappresentanza sindacale**

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

##### **Art. 9 Assemblea**

Nelle unità aziendali ove siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende.

Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti, delle attrezzature e del patrimonio aziendale.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore di durata.

#### **Art. 10 Permessi**

I permessi possono essere retribuiti o non retribuiti.

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato. Secondo le disposizioni contenute nell'art. 23 legge 300/1970, hanno diritto ai permessi almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

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

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

#### **Art. 11 Affissioni**

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

#### **Art. 12 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**

Il RLS è eletto secondo le disposizioni vigenti.

La funzione di RLS è definita da quanto previsto dal Testo Unico 81 del 2008 e ss.

All'interno dell'orario di lavoro concordato, al rappresentante per la sicurezza deve essere riconosciuto un equo compenso per le ore che dedica all'attività di almeno 40 ore in un anno.

Qualora non possa essere individuato un soggetto disponibile tra i lavoratori o questi preferiscano delegare la funzione all'esterno, potrà essere richiesto un RLS Territoriale all'Ente Bilaterale che procederà alla nomina.

## II – LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

### Art. 13 I livelli di contrattazione

Le parti prevedono e disciplinano:

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

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

### Art. 14 Secondo livello di contrattazione

Le parti riconoscono e promuovono la contrattazione decentrata.

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

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal CCNL, ovvero riguarderà materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal CCNL e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto. La contrattazione decentrata è finalizzata a perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.



## III – RAPPORTI DI LAVORO

### Art. 15 Tipologia e durata del rapporto di lavoro

Le tipologie di rapporti di lavoro nell'ambito di Enti di formazione, Scuole non statali e Scuole di preparazione prese in considerazione nel presente CCNL sono divisibile in quattro tipologie:

- a) contratto a tempo indeterminato;
- b) contratto tempo determinato
- c) lavoro ad orario ridotto;
- d) collaborazione coordinata continuativa;
- e) contratto intermittente;
- f) altre tipologie previste dalle vigenti leggi.



### Art. 16 Contratto a tempo indeterminato

Il rapporto di lavoro del personale dipendente delle scuole aderenti è a tempo indeterminato. Per tale tipologia si applica nella sua interezza il presente CCNL.

### Art. 17 Collocamento obbligatorio dei disabili

Ai fini dell'applicazione della L. 68/1999 e delle successive norme attuative le parti prendono atto che, come disposto dalla Circolare MIUR n. 3 del 18.3.2003, per gli enti gestori di Enti di Formazione, Agenzie per il Lavoro e Scuole private che operano senza fini di lucro, la quota riservata per l'assunzione dei disabili si calcola esclusivamente sul personale tecnico – esecutivo e che svolge funzioni amministrative. Le norme di tale articolo si applicano a tutti gli Enti di Istruzione e Formazione che applicano il presente CCNL.

Sono esclusi dal computo per la quota di riserva i lavoratori con contratti di apprendistato, di sostituzione lavoratori assunti con diritto alla conservazione del posto.

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 "unità lavorativa" ex L. 68/1999 a prescindere dall'orario concordato.

### **Art. 18 Contratto a tempo determinato**

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine.

Come stabilito dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito in Legge 9 agosto 2018, n. 96, fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 12 mesi.

Il contratto potrà avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni:

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; Qualora il limite dei 12 mesi sia superato in assenza delle condizioni suddette, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite.

Oltre il limite dei 12 mesi, o 24 in presenza delle causali sopra esposte, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro

Con esclusione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia della quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'atto scritto di cui sopra conterrà, in caso di rinnovo per un periodo superiore ai 12 mesi, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stato stipulato.

Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto prosegua 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 a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore ai 24 mesi.

#### **18.1 Divieti della stipula di contratti a termine**

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, al licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti 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 a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti di cui al paragrafo precedente, il contratto si trasforma a tempo indeterminato

#### **18.2 Disciplina della proroga e del rinnovo**

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi dall'assunzione. Successivamente a tale termine, potrà essere prorogato solo in presenza delle causali stabilite dall'articolo precedente.

Qualora la durata del contratto sia inferiore ai 24 mesi lo stesso può essere prorogato, con l'assenso del lavoratore, per un massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Un numero superiore di proroghe comporta la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Nell'ipotesi di rinnovo del contratto a tempo determinato, pena la trasformazione di quest'ultimo in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di intervallo tra un contratto e l'altro è fissato in 10 giorni dalla data di scadenza per i contratti della durata di sei mesi e 20 giorni per i contratti di durata superiore ai sei mesi.

Tali limitazioni non sono valide per i contratti di lavoro a carattere stagionale nonché per le attività legate alla disponibilità di materie prime o da consumo, nonché nei casi di esigenze connesse a caratteristiche peculiari del settore merceologico dell'azienda quali, ad esempio, le attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda collegata a ricorrenze particolari.

### **18.3 Scadenza del termine**

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.

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.

### **18.4 Proporzione numerica**

Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici:

- ✓ I datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti, computando tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, possono assumere n. 2 lavoratori a tempo determinato;
- ✓ I datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, possono assumere lavoratori a tempo determinato nella misura massima del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività o di avvio di una nuova unità produttiva aziendale, quelli conclusi con lavoratori di età superiore ai 50 anni e quelli conclusi per la sostituzione di lavoratori assenti.

### **18.5 Diritti di precedenza**

Il lavoratore 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 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 del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

### **18.6 Trattamento economico**

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato spetta il medesimo trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.

### **18.8 Criteri di computo**

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

### **18.9 Esclusioni**

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze.

## **Art. 19 Lavoro ad orario ridotto e flessibile**

### **19.1 Definizione e caratteristiche lavoro parziale**

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore e deve risultare da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

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

### **19.2 tipologia di lavoro a tempo parziale**

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- a) *orizzontale*, come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- b) *verticale*, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) *misto*, come combinazione del tempo parziale orizzontale e verticale.

### **19.3 Prestazioni supplementari e straordinarie**

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere al lavoratore, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto; Lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può essere superiore al 25% delle ore di lavoro settimanale concordate.

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente C.C.N.L.; tali prestazioni non potranno comunque superare il tetto massimo del 20% settimanale, dell'orario di lavoro concordato tra le parti.

Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie e supplementari sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente contratto.

È prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare e/o straordinario nella misura del 15% rispetto alla paga base.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze quali:

- assistenza di genitori o altri familiari conviventi affetti da gravi patologie, portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;



- trasformazione precedente del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel caso di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- svolgimento di un altro rapporto di lavoro incompatibile con l'effettuazione di ore di lavoro supplementare;
- esigenze di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.
- accudimento dei figli fino al compimento del 7° anno di età;

#### **19.4 Diritto di non discriminazione**

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

#### **19.5 Trasformazione**

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto.

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i lavoratori:

- a) affetti da patologie oncologiche nonché cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente;
- b) il cui coniuge, figlio o genitore risulti affetto da patologie oncologiche nonché cronico-degenerative ingravescenti;
- c) che assistono persone conviventi con totale e permanente invalidità lavorativa ai sensi della L. 104/1992; d) hanno figli conviventi di età non superiore a 13 anni o figli conviventi portatori di handicap ai sensi della L. 104/92.

Il lavoratore può richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento.

#### **19.6 trattamento economico e normativo**

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- a) l'importo della retribuzione oraria;
- b) la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- c) la maternità;
- d) la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- e) l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- f) l'accesso ai servizi aziendali;
- g) i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- h) i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

#### **Art. 20 Contratto di lavoro intermittente**

È un contratto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato con il quale il Lavoratore si pone a disposizione dell'azienda per periodi predeterminati, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

- Per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e durante periodi di intensificazione di lavori
- Per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi feriali/festivi o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti aziendali.

Nel settore della formazione e istruzione tale contratto è anche utilizzabile per i corsi brevi che non abbiano una continuità programmabile o costante nel tempo.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari. In caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

#### **20.1 Forma del contratto**

1. Il contratto di lavoro intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) La durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) Il luogo e i modi della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, che non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e, se prevista la disponibilità, la relativa indennità;
- d) Le forme e modalità con cui l'azienda è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché i modi di rilevazione della prestazione;
- e) I tempi e i modi di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f) Le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza che fossero necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 (trenta) giorni, l'Azienda è tenuta a comunicarne la durata all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, mediante sms o posta elettronica, nonché con altri modi di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie individuali.

L'Azienda, inoltre, a richiesta delle proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali, è tenuta ad informarle, con cadenza annuale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

#### **20.2 – Trattamento economico**

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'eventuale indennità di disponibilità. Qualora, infatti, il

lavoratore si impegna, a richiesta dell'Azienda, a restare in attesa della chiamata, avrà diritto di ricevere mensilmente un'indennità di disponibilità, che non potrà essere inferiore al 15% (quindici per cento) della retribuzione mensile normale, maggiorata del rateo di tredicesima mensilità.

Il lavoratore che, per malattia o altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, dovrà informare l'Azienda tempestivamente e, comunque, non oltre 12 (dodici) ore dall'inizio dell'impedimento, precisandone la prevedibile durata.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa l'azienda nei termini anzidetti, perderà il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 (quindici) giorni, salva diversa previsione del contratto individuale. Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere alla chiamata costituisce motivo di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e comporta la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

L'indennità di disponibilità sarà soggetta alla contribuzione previdenziale, ma sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'azienda in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

### 20.3 Divieti

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- a) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni.

Per la disciplina dettagliata, anche in materia di obbligo assicurativo, si rimanda alle disposizioni di legge vigenti in materia.

## Art. 21 Contratto di collaborazione coordinata e continuativa

### 21.1 Definizione

Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.lgs. 81/2015 si prevedono specifiche discipline riguardanti il trattamento economico e normativo delle collaborazioni coordinate e continuative, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore Formazione, Istruzione, Formazione Professionale rappresentato dagli Enti a cui questo Contratto Nazionale si rivolge.

In particolare, le Parti, *prendono atto* che:

- ✓ la specificità delle particolari esigenze funzionali ed organizzative del settore costituisce proprio la caratteristica dell'organizzazione del settore scuola basata sulla valorizzazione della professione del docente;
- ✓ i docenti sono autonomi nella loro funzione di insegnamento e svolgono un'attività nell'ambito delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (ISTAT punto 2.6.3);
- ✓ i collaboratori e i tutor nei singoli progetti formativi svolgono un'attività nell'ambito delle professioni intellettuali e di elevata specializzazione (ISTAT punto 2.6.3)
- ✓ quanto previsto per le collaborazioni oggetto del presente contratto si basa sulla non riconducibilità alle fattispecie disciplinate dal comma 1 dell'Art. 2 del citato D.lgs. 81/15;

- ✓ quanto previsto dal presente contratto è volto a disporre di una disciplina contrattuale specifica ed uniforme per i Collaboratori che operano nelle istituzioni aderenti a **CONFIMPRESAITALIA**;
- ✓ non esistono limiti percentuali nell'utilizzo delle collaborazioni in quanto la legge 62/2000 non riguarda questa specifica fattispecie contrattuale;

Tutto ciò premesso le aziende che applicano il presente CCNL potranno stipulare contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa nel rispetto delle norme di seguito enunciate.

### **21.2 Numero complessivo di contratti**

Per tutte istituzioni, comprese le scuole paritarie, il ricorso alla collaborazione coordinata e continuativa avviene, per il lavoro autonomo e parasubordinato, nel rispetto di quanto stabilito dal D.lgs. 81/15, fino al 100% delle prestazioni svolte da:

- ✓ Docenti in ogni scuola ed ente di formazione;
- ✓ Coordinatori, collaboratori contabili, progettisti, anche esecutivi, certificatori delle competenze per incarichi legati a progetti specificatamente collegati a singoli bandi o all'approvazione da parte di Enti Pubblici o Fondi Interprofessionali;
- ✓ Tutor;
- ✓ Orientatori e formatori nei corsi di formazione professionale;
- ✓ Analisti di fabbisogni formativi e delle competenze presso le aziende;

Si specifica che i titolari di pensione possono essere assunti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa per tutte le prestazioni presenti nel CCNL.

### **21.3 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.

### **21.4 Modalità di erogazione della prestazione**

La prestazione oggetto della collaborazione è riferita all'attività istituzionale.

Il collaboratore fornirà la prestazione in autonomia e senza alcun vincolo di subordinazione e si coordinerà con il committente solo al fine di determinare gli obiettivi professionali da conseguire, i tempi e le modalità di accesso ai locali aziendali e l'eventuale l'utilizzo delle attrezzature aziendali.

Al collaboratore è fatto divieto di tenere comportamenti o svolgere altre attività che possano risultare concorrenziali o dannose per l'immagine del committente.

Al collaboratore è fatto divieto di divulgare fatti o informazioni ritenute riservate dal committente e delle quali verrà a conoscenza durante l'esecuzione del proprio incarico.

È facoltà del committente richiedere al collaboratore la produzione di report periodici sulle attività svolte.

È obbligo del committente informare il collaboratore sulle disposizioni vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

### **21.5 Informazione e verifiche periodiche**

Le parti possono concordare 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.

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 anche degli eventuali 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.

### **21.6 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 CCNL.

### **21.7 Retribuzione e compensi**

Il compenso verrà corrisposto mensilmente e a seguito della presentazione da parte del collaboratore di un report nel quale sono riepilogate le attività svolte nel mese, le relative ore impiegate per la realizzazione delle stesse e gli eventuali rimborsi spese dovuti. Rimane salva la possibilità per le parti di definire tempi e modalità differenti di erogazione dei compensi purché risulti da atto scritto e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente CCNL.

Il corrispettivo del collaboratore e la ripartizione nel periodo potranno essere diversamente concordati tra le parti.

Il compenso 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 inferiore alla retribuzione oraria stabilita dal presente CCNL per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area professionale o livello.

All'atto dell'erogazione del compenso, il committente opererà tutte le ritenute previdenziali e fiscali previste dalla normativa vigente e provvederà al relativo versamento.

### **21.8 Riposo, malattia ed altri eventi comportanti**

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, la 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.

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. 335/95, 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 Finanza, che ha aggiornato il trattamento per la tutela maternità, l'assegno per il nucleo familiare;

- all'Art. 51, comma 1, L. 488/99; che ha previsto, l'estensione della tutela contro il rischio di malattia;

- all'art. 5 del D.lgs. 38/00, per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo

assicurativo contro gli infortuni;

- alla L. 342/00, e al D.lgs. 81/00, 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 formativo/scolastico;
- ✓ nel caso di 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 di interruzione salvo che questo non superi il termine di durata del contratto. Il collaboratore dovrà, in generale, 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, 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 interruzione del contratto di lavoro.

### **21.9 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 CCNL 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 questo ultimo un diritto di precedenza per nuovi contratti di collaborazione della stessa tipologia.

### **21.10 Risoluzione del contratto**

Il contratto di collaborazione si intenderà risolto alla scadenza del termine originariamente pattuito. Il contratto di collaborazione potrà, altresì, essere risolto unilateralmente e senza preavviso dal committente prima del termine pattuito laddove si verificano:

- 1) gravi inadempienze contrattuali;
- 2) sospensione ingiustificata della prestazione per un periodo superiore a 5 giorni;
- 3) altri comportamenti gravi che possano costituire una giusta causa di recesso da parte del committente.

Il contratto potrà essere risolto, unilateralmente e senza preavviso, dal collaboratore laddove si verificano gravi inadempienze contrattuali da parte del committente. Contraenti potranno recedere dal contratto prima del termine pattuito con un preavviso di 10 giorni da notificare alla controparte con comunicazione scritta.

## **Art. 22 Contratto di somministrazione**

### **22.1 Definizione**

In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli articoli da 30 a 40 del D.lgs. 81/2015, del D.L. 12 luglio 2018, n.°87 e smi.

Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla sottoscrizione di apposito verbale di accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione.



### **22.2 Limiti di utilizzo**

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

In ogni caso la soglia di cui al comma 1 potrà essere elevata in sedi di contrattazione di II livello in ragione di esigenze aziendali o territoriali.

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

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

I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.



### **22.3 Divieti**

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso le aziende nei quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

- c) presso le aziende nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

#### **22.4 Forma del contratto di somministrazione**

Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo.

#### **22.5 Computo numerico**

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

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 14 marzo 1999, n. 68. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

#### **22.6 Tutela del lavoratore**

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

I lavoratori somministrati usufruiscono con le stesse modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D. LGS 9 aprile 2008, n. 81.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia anche al lavoratore. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.



Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione. Tale divieto non è superabile neppure prevedendo un'indennità per il lavoratore.

## **Art. 23 Apprendistato**

### **23.1 Definizione**

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) 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 lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali, mentre per quanto riguarda le altre forme di apprendistato le parti si impegnano ad incontrarsi per successivi approfondimenti nel quadro normativo generale.

### **23.2 Apprendistato professionalizzante**

Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante o contratto di mestiere al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Le Parti concordano che la durata del contratto di apprendistato professionalizzante è di minimo 36 mesi.

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta e deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale contiene i percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze diverse ed ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate dal lavoratore.

### **23.3 Assunzione**

Gli Istituti aderenti a CONFIMPRESAITALIA - IFORM possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Nonché, ai sensi dell'art. 47, comma 4 del D.lgs. 81/15, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dal limite di età.

Qualora sia prevista la presenza di un tutor, la funzione potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti.

L'indennità per l'attività di tutoring è pari alla retribuzione oraria del livello di appartenenza per le ore effettivamente svolte.

### 23.4 Durata e modalità della formazione

Ai sensi dell'art. 44, comma 2, del D.lgs. 81/15, la durata di erogazione 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 va rapportata e riproporzionata in caso di contratti di apprendistato di durata inferiore a 36 mesi.

La formazione effettuata e la qualificazione professionale contrattuale eventualmente acquisita, le competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi devono essere registrati sul libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276/2003.

Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolamentate dal DM del Lavoro del 8 aprile 1998 di applicazione delle norme di cui all'Art. 16 della L. 196/97 ed è interna ai sensi della legislazione vigente.

### 23.5 Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

### 23.6 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

### 23.7 Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

È previsto un periodo di prova di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

### 23.8 Trattamento economico

L'apprendista ha diritto, per l'intera durata del periodo di apprendistato, compresi gli eventuali periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio e ad al trattamento retributivo così

come parametrato, in ragione dei diversi periodi di apprendistato, nella tabella inserita nel presente contratto.

### **23.9 Limiti**

Gli apprendisti essere assunti con un rapporto di 3 a 2 rispetto alle figure specializzate presenti in azienda. Per le aziende fino a 3 dipendenti specializzati o qualificati, gli apprendisti possono essere tre. È vietato retribuire a cottimo i lavoratori durante l'apprendistato.

## **IV – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

### **Art. 24 Lavoro Agile**

#### **24.1 Definizione**

Le parti sociali firmatarie del presente CCNL, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono ed incentivano il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario se non quelli imposti dal funzione dei docenti o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

#### **24.2 Strumenti di lavoro**

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

#### **24.3 Diritti di precedenza**

I datori di lavoro privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e paternità, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

#### **24.4 Forma e recesso**

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

È possibile procedere con un contratto aziendale di secondo livello che disciplini l'organizzazione del lavoro agile in azienda.

Rimane comunque l'obbligo di accettazione individuale da parte del lavoratore

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo deve essere riconosciuto, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

#### **24.5 Potere di controllo e disciplinare**

Il contratto aziendale che disciplina l'utilizzo dei contratti agili e gli accordi individuali devono prevedere la disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

#### **24.6 Sicurezza sul lavoro**

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna 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 del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

all'imprevedibile didattica frontale. Concordano nel fornire indicazioni precise per la redazione di accordi aziendali o individuali relativa ai docenti che lavorano in modalità di formazione a distanza.

#### **24.7 Lavoro agile – didattica a distanza**

Le parti sociali firmatarie del presente riconoscono la formazione a distanza come modalità in affiancamento all'imprevedibile didattica frontale. Concordano nel fornire indicazioni precise per la redazione di accordi aziendali o individuali relativa ai docenti che lavorano in modalità di formazione a distanza.

#### **24.8 Elementi essenziali del lavoro agile per i docenti**

Gli elementi essenziali per gli accordi aziendali o individuali sono:

a) Indicazione del luogo dovrà essere espletata l'attività

Può essere, l'abitazione del lavoratore o altro luogo privato di sua pertinenza diverso dalla sua abituale abitazione, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico.

La scelta di un luogo diverso dal Comune dove si trova la sede abituale di lavoro non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altre indennità comunque connessa alla nuova temporanea allocazione.

b) Durata dello smart working

Gli orari e l'organizzazione delle ore di docenza saranno stabiliti in concerto con gli altri docenti con le medesime modalità utilizzate per le ore in presenza, con la salvaguardia della libera organizzazione del Collegio dei docenti nel rispetto dell'organizzazione complessiva di Scuole, Enti di Formazione ed Asili.

La programmazione seguirà le indicazioni fornite dal MIUR, dalle Regioni e dai Comuni in dipendenza della tipologia di Ente in cui il docente lavora.

c) Attrezzature di lavoro / Connessioni di rete

Per effettuare la prestazione lavorativa smart work risulta sufficiente la dotazione di un personal computer portatile aziendale con webcam.

L'azienda si impegna pertanto a fornire in comodato d'uso – ex art. 1803 e seguenti del c.c. – e per tutta la durata del periodo di smart work, detto apparato, sempre che non ne sia già in possesso per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La manutenzione dell'apparato aziendale in argomento resta a carico dell'Azienda.

d) Utilizzo attrezzature informatiche

Per parte Sua Ella assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a Sua disposizione esclusivamente nel nostro interesse, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione alla extranet Aziendale, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede di cui allo smart work disciplinato dal presente accordo, Lei si impegna ad utilizzare quella di proprietà personale (fissa, Wi-Fi, wireless).

e) reperibilità

Durante l'orario di lavoro della giornata effettuata in smart work il lavoratore dovrà essere costantemente raggiungibile in connessione dati.

f) Problemi tecnici

Il lavoratore è tenuto nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) a segnalare al Suo Responsabile, con la massima tempestività, la situazione così venutasi a determinare.

g) Facoltà di recesso dell'Azienda

Considerato che lo smart work potrà essere realizzato e mantenuto solo quando e finché tale modalità lavorativa consenta il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbero conseguiti presso la sede aziendale, in assenza di dette condizioni l'Azienda, dopo opportuni colloqui gestionali volti a verificare direttamente con il lavoratore quanto in corso, potrà, se la predetta situazione perdura, nonostante detti colloqui, recedere dal presente accordo con effetto immediato.

h) registrazioni ed accesso all'aula virtuale

È fatto divieto di registrare le lezioni a distanza e l'interazione docenti – alunni.

Il lavoratore e l'Ente potranno concordare di registrare solo la parte di spiegazione del docente al solo fine di un utilizzo futuro per creazione di corsi virtuali.

## PARTE SECONDA

### TITOLO I – SFERA DI APPLICAZIONE

#### Art. 25 Sfera di applicazione del Contratto

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

- Enti di Formazione Professionale accreditati presso le Regioni;
- Enti di Istruzione e Formazione Professionale accreditate presso le Regioni;
- Agenzie per il Lavoro;
- Scuole medie superiori di primo e secondo grado;
- Scuole e istituti di ogni ordine e grado;
- Scuole dell'infanzia
- Asili nido
- Scuole e corsi di lingue (compreso l'italiano a stranieri o come seconda lingua);
- Università private (non statali);
- Enti certificatori;
- Scuole e centri formativi privati in genere non meglio specificati

#### Art. 26 Decorrenza e durata

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha durata dal 01 febbraio 2024 al 31 gennaio 2027 sia per la parte normativa nonché economica.

#### Art. 27 Inscindibilità delle norme contrattuali

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

### TITOLO II – CLASSIFICAZIONE

#### Art. 28 Classificazione

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

#### AREA FUNZIONALE 1: SEGRETERIA, LOGISTICA E SERVIZI DI SUPPORTO

##### 1.1. Operatore tecnico ausiliario

a) Descrizione delle funzioni generali:

L'Operatore Ausiliario, nell'ambito delle direttive dell'Ente, garantisce l'agibilità e la funzionalità della struttura; provvede alla piccola manutenzione generale della struttura operativa, all'apertura e chiusura dei locali ed alla loro pulizia; cura la vigilanza degli allievi in casi particolari e la riproduzione di materiali; provvede alle commissioni esterne assegnate.

b) Qualifica Professionale: Operatore Ausiliario

c) Requisiti per l'assunzione: Diploma di scuola secondaria di 1° grado

d) Livello di inquadramento: I – II

##### 1.2. Operatore Tecnico della logistica

a) Descrizione delle funzioni generali:

L'Operatore Tecnico, nell'ambito delle direttive dell'Ente, garantisce l'agibilità e la funzionalità della struttura; provvede alla manutenzione generale della struttura operativa, alla manutenzione e conduzione tecnica dei laboratori; provvede alle commissioni esterne assegnate; ha compiti di

organizzazione e conduzione dei servizi di cucina; provvede alla conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento; provvede alla conduzione dei pullman per il trasporto allievi; cura la gestione del magazzino.

b) Qualifica Professionale: Operatore Tecnico

c) Requisiti per l'assunzione: Diploma di scuola secondaria di 1° grado + esperienza professionale o qualifica di formazione professionale

d) Livello di inquadramento: I - II

### 1.3. Operatore di segreteria

a) Descrizione delle funzioni generali:

L'Operatore di Segreteria, nell'ambito delle direttive dell'Ente, esercita la gestione amministrativa dei progetti e la gestione del flusso delle informazioni:

- L'Operatore di Segreteria addetto a mansioni d'ordine assolve a compiti operativi: Provvede al protocollo e all'archiviazione degli atti; ha relazioni di prima informazione con gli utenti; smista la documentazione affidata ai vari settori; predispone e redige atti amministrativi, documenti e verbali; gestisce il servizio di centralino telefonico; provvede alle commissioni esterne assegnate.
- L'Operatore di Segreteria addetto a mansioni di concetto, con autonomia operativa e determinante iniziativa, nell'ambito delle proprie mansioni, predispone atti e provvedimenti relativi all'iter burocratico di gestione dei progetti; cura la gestione del flusso delle informazioni, gli aspetti logistici e l'impiego delle risorse strumentali; ha relazioni di prima informazione con gli utenti; provvede alle commissioni esterne assegnate e cura la gestione dell'archivio.

b) Qualifica Professionale: Operatore di Segreteria

c) Requisiti per l'assunzione: Diploma di scuola secondaria di 2° grado o qualifica professionale

d) Livello di inquadramento: II - III

### 1.4. Tecnico dei Servizi

a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Tecnico dei Servizi, nell'ambito delle direttive dell'Ente, svolge compiti tecnici operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo. Rientrano in questo profilo il Tecnico di Sistemi Informatici che progetta, sviluppa e gestisce il funzionamento e la sicurezza della rete informatica e informativa, il Tecnico Sistema Qualità che cura le politiche della qualità, le procedure e la loro diffusione/attuazione, l'elaborazione e l'aggiornamento dei manuali di qualità e si occupa dei collegamenti con gli Enti di certificazione.

Il Tecnico dei Sistemi Informatici attiva e rende efficace la rete informatizzata e ne cura la manutenzione; individua le attrezzature informatiche da utilizzare nelle Istituzioni Formative; concorre alla realizzazione dei progetti riguardanti i sistemi informatizzati e all'aggiornamento delle risorse umane, provvede all'analisi e alla realizzazione dei progetti riguardanti i sistemi informatici e informativi e all'installazione dei nuovi software e ne attua i controlli di sicurezza; cura la documentazione relativa alle licenze in uso e l'installazione e il funzionamento delle apparecchiature informatiche, assiste gli utenti per problemi relativi alla rete, collabora alla gestione delle banche dati e alla definizione dei piani di investimento.

Il Tecnico dei Sistemi Qualità produce e gestisce la documentazione del sistema qualità e del sistema di accreditamento e ne verifica la corretta applicazione; accompagna nell'applicazione del sistema e supporta la direzione nei rapporti con gli enti di certificazione e accreditamento; concorre all'aggiornamento delle risorse umane.

b) Qualifica Professionale: Tecnico dei Servizi

c) Requisiti per l'assunzione: Laurea o Diploma di scuola secondaria di 2° grado + esperienza specifica

d) Livello di inquadramento: IV - V

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, on the right side of the page.

## AREA FUNZIONALE 2: AMMINISTRAZIONE

### 2.1. Collaboratore Amministrativo

#### a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Collaboratore amministrativo, nell'ambito delle direttive dell'Ente, cura nell'esecuzione e nel controllo la gestione contabile, fiscale, economica, rendicontativa, l'amministrazione del personale e dei progetti.

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

#### b) Qualifica Professionale: Collaboratore Amministrativo

c) Requisiti per l'assunzione: Diploma di scuola secondaria di 2° grado o qualifica professionale + esperienza professionale

d) Livello di inquadramento: III - IV

### 2.2. Responsabile amministrativo-organizzativo

#### a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Responsabile amministrativo-organizzativo, nell'ambito delle direttive dell'Ente, sovrintende all'esecuzione e al controllo della gestione contabile, fiscale, economico, finanziaria, rendicontata all'amministrazione delle risorse umane e alla gestione del flusso delle informazioni. A questa area appartengono operatori che esplicano, in autonomia, funzioni di responsabilità e/o svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico professionali.

- Il Responsabile Amministrativo-Organizzativo nell'ambito dell'Amministrazione delle Risorse Umane è responsabile della gestione amministrativa delle risorse umane, predispone e redige le denunce obbligatorie previste dalla legge; supporta la direzione nella definizione dei budget di costo del personale; gestisce procedure per l'elaborazione informatica dei dati; coordina il lavoro dei collaboratori assegnati; collabora con la direzione alla formazione e aggiornamento delle risorse umane.
- Il Responsabile Amministrativo-Organizzativo nell'ambito della Contabilità Generale è responsabile di tutte le attività connesse alla predisposizione, compilazione e tenuta dei libri contabili; predispone il bilancio e redige le denunce obbligatorie previste dalla legge; cura, di concerto con l'Ente, le relazioni con gli istituti bancari, i clienti e i fornitori; coordina il lavoro dei collaboratori assegnati.
- Il Responsabile Amministrativo-Organizzativo nell'ambito della Gestione, Controllo e Rendicontazione collabora con la direzione nella definizione dei budget delle attività e nella pianificazione economica/gestionale/finanziaria della struttura operativa; è responsabile della contabilità analitica e dell'elaborazione e compilazione degli atti connessi alle attività di rendicontazione; cura, in collaborazione con i coordinatori, la verifica e il controllo degli stati di avanzamento del budget; coordina il lavoro dei collaboratori assegnati.
- Il Responsabile Amministrativo-Organizzativo nell'ambito dell'area organizzativa coordina gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, provvede alla diretta gestione delle attività; presidia la funzionalità delle risorse strumentali e logistiche, coordina il lavoro dei collaboratori assegnati.

b) Qualifica Professionale: Responsabile Amministrativo- Organizzativo

c) Requisiti per l'assunzione: Laurea o Diploma di scuola secondaria di 2° grado + esperienza specifica

d) Livello di inquadramento: V - VI



## AREA FUNZIONALE 3: EROGAZIONE

### 3.1. Formatore

a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Formatore realizza il processo di formazione e apprendimento volto a promuovere lo sviluppo professionale, umano, culturale e civile degli utenti.

Il formatore gestisce ed è responsabile dei servizi e/o delle attività necessarie all'utenza per l'acquisizione e/o il potenziamento di conoscenze, capacità e competenze in coerenza con la progettazione formativa;

concorre:

- alla promozione dello sviluppo professionale, umano, culturale, civile della persona nel rispetto del modello valoriale e della mission dell'Ente;
- alla progettazione di dettaglio dell'azione formativa con l'individuazione di obiettivi specifici e metodologie d'azione e al monitoraggio e valutazione fornendo gli elementi connessi alla propria attività assicurando l'applicazione delle procedure del sistema qualità dell'ente;

collabora:

- alla progettazione di specifiche azioni formative in attuazione della programmazione definita dall'Ente e all'attuazione dei processi di orientamento secondo le specifiche progettuali nel contesto delle azioni formative;

provvede:

- all'ordinaria manutenzione degli strumenti e delle attrezzature nonché delle macchine dei laboratori o reparti di lavorazione di cui è responsabile e al riordino del materiale necessario per le esercitazioni nonché alla verifica periodica di detti materiali e alle proposte di acquisto di materiale necessario per le esercitazioni;

acquisisce ed elabora:

- nell'ambito dell'erogazione dei servizi formativi, informazioni relative alla tipologia degli utenti e delle dinamiche territoriali che connotano i fenomeni associati e, nell'ambito dell'erogazione dei servizi formativi, informazioni relative alle realtà aziendali e/o scolastiche coinvolte;

partecipa:

- ai gruppi interistituzionali e alla gestione in rete dei processi di orientamento, avviamento e mantenimento al lavoro ed eventuale selezione dei corsisti;

assicura:

- ai soggetti coinvolti una costante informazione circa l'andamento dell'azione formativa e il proprio costante aggiornamento per migliorare la preparazione pedagogico-didattica adeguata alla propria area di impegno e la preparazione tecnico-scientifica attraverso la partecipazione alle attività programmate dall'ente;
- il proprio costante aggiornamento per migliorare la preparazione pedagogica didattica adeguata alla propria area di impegno e la preparazione tecnico-scientifica attraverso la partecipazione alle attività programmate dall'ente e/o con altre iniziative concordate con l'ente.

b) Qualifica Professionale: Formatore

c) Requisiti per l'assunzione: - Laurea - Diploma di scuola secondaria di 2° grado + esperienza specifica nell'area tecnico/pratica

d) Livello di inquadramento: V

### 3.2. Formatore-Tutor

a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Formatore-Tutor, all'interno di servizi formativi, di orientamento e di accompagnamento al lavoro, integra ed arricchisce il processo formativo con interventi individuali, di gruppo e di classe facilitando i processi di apprendimento, di integrazione e di riduzione del disagio curandone gli aspetti organizzativo-procedurali.

- Il Formatore-Tutor elabora e realizza i piani d'intervento, in accordo con il coordinatore e i formatori, che tengono conto dei bisogni professionali e individuali espressi in relazione al mercato del lavoro locale e in coerenza con il percorso formativo;

concorre:

- alla promozione dello sviluppo professionale, umano, culturale, civile della persona nel rispetto del modello valoriale espresso nella mission dell'ente;

realizza:

- interventi di socializzazione e/o sviluppo del clima all'interno dei servizi formativi;

propone e gestisce:

- interventi di potenziamento delle competenze e del processo di apprendimento;

collabora:

- alla gestione di interventi di diagnosi individuale e/o di gruppo volti a individuare e rimuovere gli ostacoli all'apprendimento;
- alla definizione e all'applicazione degli strumenti per la gestione della qualità e dell'accreditamento;
- alla progettazione di specifiche azioni formative in attuazione della programmazione definita dall'Ente;
- alla progettazione, gestione, monitoraggio e valutazione di attività di stage, tirocini e/o borse di lavoro gestendo le convenzioni, le relazioni con le imprese e presidiando i diversi adempimenti previsti;

promuove:

- l'individualizzazione degli interventi di apprendimento garantendo congruenza fra attività formative e obiettivi previsti nell'azione;

applica:

- tecniche di monitoraggio, verifica e valutazione degli apprendimenti nella formazione individuale e di gruppo;

individua e propone:

- le aziende idonee alle attività di stage/tirocinio;

cura ed aggiorna:

- la compilazione e la raccolta della documentazione prevista e i rapporti con le aziende;
- le banche dati aziendali che riguardano le aree di pertinenza;

si ricorda:

- con le istituzioni e associazioni locali che si occupano di fasce svantaggiate per l'utilizzo mirato delle risorse disponibili applicando gli strumenti legislativi ed operativi a sostegno dell'inserimento lavorativo di fasce svantaggiate;
- con i servizi per l'impiego per l'integrazione dei percorsi di inserimento con altre opportunità informativo-orientative;

assicura:

- il proprio costante aggiornamento per migliorare la preparazione pedagogico-didattica adeguata alla propria area di impegno e la preparazione tecnico- scientifica attraverso la partecipazione alle attività programmate dall'ente e/o con altre iniziative concordate con l'ente.

b) Qualifica Professionale: Formatore - Tutor

c) Requisiti per l'assunzione: - Laurea - Diploma di scuola secondaria di 2° grado + esperienza specifica nell'area tecnico/pratica

d) Livello di inquadramento: V

### 3.3. Formatore-Orientatore

a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Formatore-Orientatore interviene nella progettazione ed erogazione della formazione individuale e di gruppo, all'interno dei processi formativi e di accompagnamento al lavoro, nelle



iniziative di informazione, nelle attività di consulenza di orientamento e nel bilancio di competenze.

• Il Formatore-Orientatore gestisce attività di informazione e formazione orientativa individuali e di gruppo;

illustra:

- le opportunità formative proposte dall'Ente anche attraverso l'uso di strumenti cartacei e multimediali;

individua ed analizza:

- i bisogni formativi espressi dall'utenza e l'offerta necessaria per interventi di recupero per gli utenti;

cura l'informazione:

- sull'offerta di azioni di formazione e istruzione;
- sugli sbocchi occupazionali in relazione al mercato del lavoro locale;
- sui servizi territoriali pubblici e privati per il lavoro;

eroga moduli di formazione individuali e di gruppo;

gestisce:

- relazioni di aiuto individualizzato volte a favorire la conoscenza di sé, la scoperta delle proprie attitudini capacità ed interessi, motivazioni alla formazione e all'inserimento lavorativo;

realizza:

- percorsi di bilancio di competenze e processi di orientamento al lavoro ed alla formazione;

assicura:

- il proprio costante aggiornamento per migliorare la preparazione pedagogico-didattica adeguata alla propria area di impegno e la preparazione tecnico- scientifica attraverso la partecipazione alle attività programmate dall'ente e/o con altre iniziative concordate con l'ente.

b) Qualifica Professionale: Formatore-Orientatore

c) Requisiti per l'assunzione: Laurea con indirizzo psico-socio-pedagogico o equipollente

d) Livello di inquadramento: V

### 3.4. Formatore-Coordinatore

a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Formatore Coordinatore, nell'ambito dell'erogazione delle attività, interviene negli aspetti organizzativi e didattici previsti nei progetti armonizzando le azioni degli esperti e dei tutor, favorendone la collaborazione per il conseguimento degli obiettivi del percorso, eseguendo le direttive dell'ente. Partecipa alle attività di progettazione, organizzazione, rendicontazione e valutazione delle azioni previste nei progetti da realizzare assicurando l'impiego efficace e rispondente a criteri di qualità delle risorse umane, tecniche ed organizzative rese disponibili dall'Ente.

Il Formatore Coordinatore promuove sul territorio i servizi proposti dall'ente seguendo modalità e procedure concordate, nel rispetto degli obiettivi formativi, didattici ed organizzativi previsti nel progetto e nelle direttive emanate dagli enti finanziatori;

partecipa:

- con l'equipe della sede/Istituzione Formativa alla progettazione;

sovrintende:

- alla logistica necessaria e all'iter per l'avvio del progetto;

provvede:

- al reperimento e selezione dei partecipanti;
- al controllo del raggiungimento dei vari obiettivi previsti nel progetto;
- alla verifica e alla predisposizione dei documenti necessari alla rendicontazione del progetto;

- alla verifica della relativa documentazione e alla congruenza dei costi con le regole di rendicontazione o indicate dal committente;

organizza e presidia:

- il team di progetto per la realizzazione delle azioni,
- lo svolgimento della funzione del tutor nei suoi rapporti con i corsisti e col mondo esterno;

coordina e monitora:

- le risorse umane che la Direzione incarica per la realizzazione del progetto;
- il progetto, il suo svolgimento e, raccordandosi con la direzione e/o con il responsabile dei processi, provvede ad eventuali rettifiche che si rendessero necessarie in itinere;

presiede:

- alla realizzazione dell'orientamento;

provvede:

- alla verifica del raggiungimento dei risultati attesi e al rispetto degli indicatori previsti ed è responsabile della somministrazione degli strumenti volti alla rilevazione del gradimento, così come previsto dalle procedure interne e dei committenti;

controlla:

- la coerenza del progetto col sistema di qualità in essere;

pianifica e determina:

- il fabbisogno di materiali per l'attività di progetto;

mantiene:

- costante contatto con la direzione del progetto circa l'andamento dello stesso;
- contatti con eventuali partners del progetto;

assicura:

- il proprio costante aggiornamento per migliorare la propria preparazione attraverso la partecipazione alle attività programmate dall'ente e/o con altre iniziative concordate con l'ente.

b) Qualifica Professionale: Formatore-Coordiatore

c) Requisiti per l'assunzione:

- Laurea con esperienza professionale diversificata in ambito formativo/orientativo o dei servizi o in attività analoghe in altri settori;

- diploma di scuola secondaria di 2° grado con esperienza professionale pluriennale diversificata in ambito formativo/orientativo

d) Livello di inquadramento: V

### 3.5 Responsabile dei Processi

a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Responsabile dei processi, nell'ambito delle direttive e/o deleghe dell'ente, garantisce il presidio generale delle azioni previste, in uno o più processi, attraverso l'armonizzazione e l'ottimizzazione delle risorse umane, economiche e logistiche coinvolte nei progetti assegnati al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati dall'ente. Presidia, su delega dell'Ente e nel rispetto dell'organizzazione interna, uno o più processi riguardanti le aree di: promozione; orientamento; progettazione e sviluppo; erogazione; valutazione. Sviluppa, cura e gestisce i contatti col territorio di riferimento.

o Il Responsabile dei processi mantiene i contatti col territorio e il costante contatto con la direzione; rappresenta l'ente nei contatti coi committenti o enti coinvolti; coordina gruppi di lavoro specifici assicurando le azioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati; assicura il proprio costante aggiornamento per migliorare la propria preparazione attraverso la partecipazione alle attività programmate dall'Ente e/o con altre iniziative concordate con l'Ente;

3.5.1. Presidia la funzione di promozione, progettazione e sviluppo delle attività dell'Ente attraverso:

- l'analisi delle opportunità offerte nei bandi progettando e/o coordinando in equipe, le azioni in funzione dei bisogni dei committenti;
  - l'analisi dei bisogni territoriali;
  - la promozione sul territorio e con potenziali Enti finanziatori, dei servizi offerti dall'ente;
  - la definizione di proposte formative, di orientamento e di accompagnamento al lavoro, con il coinvolgimento anche di gruppi di lavoro specifici
  - la definizione degli spetti commerciali, in collaborazione con l'apparato amministrativo dell'Ente;
- o 3.5.2. Presidia la funzione di erogazione e provvede:
- alla individuazione della logistica necessaria alla realizzazione dei progetti assegnati,
  - all'iter procedurale necessario per l'avvio del progetto;
  - alle azioni di reclutamento e selezione dei partecipanti;
  - alla organizzazione e gestione delle risorse umane che la Direzione incarica per la realizzazione del progetto;
  - alla realizzazione delle azioni di progetto;
  - al monitoraggio del progetto e al suo stato di avanzamento coordinandosi con la direzione;
  - al controllo di gestione del progetto ed alle eventuali rettifiche che si rendessero necessarie in itinere;
  - alla predisposizione della documentazione necessaria alla rendicontazione del progetto.
- o 3.5.3. Presidia la funzione di valutazione attraverso:
- la verifica della documentazione e la congruenza dei costi con le regole di rendicontazione o regole indicate dal committente;
  - la valutazione del progetto;
  - la verifica del raggiungimento dei risultati attesi oltre al monitoraggio occupazionale;
  - il controllo della coerenza del progetto col sistema di qualità in essere;
  - la programmazione e la somministrazione dei monitoraggi del gradimento così come previsto dalle procedure adottate.
- o 3.5.4. Presidia organizza i processi di orientamento attraverso la gestione delle risorse tecniche e professionali destinate ad interventi di orientamento pianificati su basi territoriali in collaborazione con soggetti pubblici e privati anche in rete.
- b) Qualifica Professionale: Responsabile di processi
- c) Requisiti per l'assunzione: Laurea o diploma di scuola secondaria di 2° grado con esperienza professionale diversificata in ambito formativo/orientativo o dei servizi o in attività analoghe in altri settori;
- d) Livello di inquadramento: VI

## **AREA FUNZIONALE 4: QUADRI E DIREZIONE**

### **4.1. Quadri**

a) Descrizione delle funzioni generali:

Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in ampi settori aziendali specifici o, con responsabilità generale, in organizzazioni di ridotta dimensione e struttura, anche decentrata.

Al lavoratore inquadrato nella categoria dei quadri sarà corrisposta mensilmente un'indennità di funzione pari ad € 160,00 lordi per 12 mensilità.

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno – come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

b) Livello di inquadramento: VII

#### **4.2. Direttore**

a) Descrizione delle funzioni generali:

La direzione assicura la gestione organizzativa, economica ed operativa relativamente al funzionamento delle sedi/centri e allo svolgimento di attività, programmi, progetti, servizi del sistema di formazione; la direzione, finalizza, nell'ambito delle direttive ricevute, il conseguimento degli obiettivi stabiliti dall'Ente.

##### **4.2.1. Direttore di sede operativa**

Il Direttore, di una o più sedi operative, attua gli obiettivi programmati dell'ente; è responsabile del marketing e sviluppo delle attività e delle azioni formative, è responsabile dell'attuazione delle politiche della qualità e dell'accREDITAMENTO; gestisce le risorse assegnate, verifica e risponde dell'attuazione degli obiettivi e dei risultati conseguiti.

##### **4.2.2. Direttore di funzione**

4.1.2.A. Il direttore Commerciale e Sviluppo è responsabile della promozione, lo sviluppo e la commercializzazione dei servizi erogati dall'ente e presidia la pianificazione e l'erogazione delle attività dell'ente.

4.2.2.B. Il direttore Amministrativo è responsabile della predisposizione e pianificazione di preventivi, indicatori economici e finanziari riferiti all'attività formativa, secondo le modalità con cui essa è organizzata; È responsabile della redazione e del controllo di atti amministrativi, contabili, di budget e di bilancio. Cura, all'interno delle direttive ricevute, gli aspetti finanziari; gestisce le risorse assegnate, verifica e risponde dell'attuazione degli obiettivi e dei risultati conseguiti.

4.2.2.C. Il direttore Risorse Umane gestisce la politica delle risorse umane attraverso le azioni di selezione, l'attuazione delle politiche retributive e la definizione dei piani formativi, di aggiornamento e riqualificazione, curandone lo sviluppo professionale. Razionalizza l'utilizzo delle risorse umane all'interno dell'ente; cura la gestione amministrativa delle stesse; assicura le relazioni con le OO.SS. di categoria.

b. Qualifica professionale: Direttore

c. Requisiti per l'assunzione: Laurea o diploma di scuola secondaria di 2° grado + esperienza pluriennale (solo laurea per gli assunti dopo la data della firma del CCNL)

d. Livello di inquadramento: VIII

#### **4.3. Direttore Generale**

a) Descrizione delle funzioni generali:

il Direttore Generale determina, nell'ambito delle deleghe ricevute, le politiche dell'ente, provvede alla realizzazione delle stesse ed è responsabile del funzionamento dell'ente attraverso il presidio delle funzioni direttive preposte.

- b. Qualifica professionale: Direttore Generale
- c. Requisiti per l'assunzione: Laurea o diploma di scuola secondaria di 2° grado + esperienza
- d. Livello di inquadramento: IX

#### **Art. 29 Mutamenti di qualifica**

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

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

Se il mutamento di mansioni è stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro il lavoratore ha diritto esclusivamente alla differenza retributiva mentre è esclusa la promozione anche nel caso di superamento del periodo sopra indicato. Ai sensi dell'art. 2103 c.c., il lavoratore, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione, potrà essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. In ogni caso il lavoratore ha diritto a mantenere l'inquadramento ed il trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi collegati a modalità di svolgimento delle precedenti mansioni. Detto mutamento di mansioni deve risultare da atto scritto a pena di nullità.

#### **Art. 30 Mansioni promiscue**

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

Si intendono promiscue le mansioni afferenti a diversi inquadramenti e non relativi al medesimo livello di inquadramento.

Si intendono preponderanti le mansioni che superano il 50% del monte orario annuo.

L'orario di lavoro di riferimento è quello della mansione preponderante.

### **TITOLO III: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO**

#### **Art. 31 Assunzioni**

Il tipo di rapporto, l'inquadramento contrattuale, le funzioni da svolgere, la sede di lavoro, l'orario, la durata del periodo di prova nonché, per i contratti a tempo determinato, la data di scadenza del termine, saranno precisati dall'Ente con lettera che sarà firmata in duplice copia dal nuovo assunto, una delle quali rimarrà al dipendente. Nella lettera si farà esplicito riferimento alla regolamentazione del presente CCNL.

#### **Art. 32 Periodo di prova**

Il personale dipendente nuovo assunto a tempo indeterminato è tenuto a svolgere un periodo di prova nella seguente misura:

- 9 mesi per il personale dipendente inquadrato al IX
- 6 mesi per il personale dipendente inquadrato dal V -VI- VII - VIII
- 3 mesi per il personale dipendente inquadrato dal I - II- III- IV

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente verrà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere servizio, entro il periodo fissato dal presente articolo.

Il periodo di prova non potrà essere prolungato e, superato lo stesso senza che sia intervenuta da una delle Parti disdetta scritta del rapporto, il dipendente si intende assunto con decorrenza del servizio, a tutti gli effetti contrattuali, dal primo giorno di inizio del periodo di prova.

Al dipendente assunto in prova, in caso di non superamento della stessa entro i periodi suddetti e in caso di non assunzione al loro termine, viene riconosciuto lo stesso trattamento economico previsto per il personale dipendente a tempo indeterminato, compreso il trattamento di fine rapporto, escludendo tutti gli elementi incentivanti.

Per il personale di tutti i livelli assunto a tempo determinato il periodo di prova è di due mesi per assunzioni fino a sei mesi, di tre mesi per periodi superiori, non è richiesto per assunzioni fino a 15 giorni.

### **Art. 33 Incompatibilità**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, compreso quello a tempo parziale volontario, è incompatibile con altro rapporto di lavoro dipendente e/o professionale in concorrenza con l'Ente di formazione, fatte salve le disposizioni di legge in materia.

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, che svolgono attività di tipo intellettuale, per poter operare per altri Enti di formazione e/o Istituzioni Formative dovranno richiedere e ottenere idonea liberatoria, in mancanza della quale il dipendente incorre nei provvedimenti disciplinari di cui ai successivi articoli.

## **TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE**

### **Art. 34 Trattamento Economico**

#### **A - Struttura della retribuzione**

1. La struttura della retribuzione del personale dipendente si compone di:

a) trattamento fondamentale:

- stipendio tabellare del livello retributivo di cui alla successiva tabella n. 1;
- progressione economica orizzontale individuale di cui alla successiva tabella n. 2;
- salario di anzianità congelato, già in godimento come previsto dal comma 4, lettera c, art. 18 del CCNL 1994/97;
- eventuali superminimi derivanti da accordi contrattuali collettivi;

b) trattamento accessorio:

- compenso per lavoro straordinario;
- incentivi;
- indennità supplementari di cui alle tabelle A, B, C, D;
- premi di produzione di cui alla successiva tabella 3;
- eventuali trattamenti accessori derivanti da accordi regionali e/o di Ente.

2. Al personale dipendente, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge n. 153/1988 e successive modificazioni.

Two handwritten signatures in black ink are located on the right side of the page. The top signature is a cursive name, and the bottom signature is a stylized monogram.



### B - Livelli retributivi

Ai livelli funzionali, definiti agli articoli precedenti, corrispondenti ai relativi profili professionali, sono attribuiti i livelli retributivi di cui alla successiva tabella n. 1 con i relativi aumenti annuali:

TABELLA 1 - LIVELLI RETRIBUTIVI		AUMENTI ANNUALI	
LIVELLO	TABELLARE AL 2024	AL 2025	AL 2026
I	1.491,00	1.506,00	1.531,00
II	1.574,00	1.589,00	1.614,00
III	1.671,00	1.686,00	1.711,00
IV	1.824,00	1.839,00	1.864,00
V	1.938,00	1.953,00	1.978,00
VI	2.225,00	2.240,00	2.265,00
VII	2.375,00	2.390,00	2.415,00
VIII	3.600,00	3.615,00	3.640,00
IX	4.450,00	4.465,00	4.490,00

### C- Progressione Economica orizzontale Individuale

Oltre la retribuzione di base, è prevista per il personale a tempo indeterminato una progressione economica orizzontale individuale (P.E.O.I.) sulla base dell'anzianità maturata nel sistema delle Filiere della FP che si realizza con l'applicazione complessiva di cinque incrementi retributivi ogni quattro anni, come segue Tabella 2:

TABELLA 2 - P.E.O.I.	
LIVELLO	INCREMENTO MENSILE
I	35,00
II	45,00
III	55,00
IV	65,00
V	75,00
VI	85,00
VII	95,00
VIII	105,00
IX	115,00

### D - Premi di produzione

Ai dipendenti di cui ai profili e livelli già definiti all'articolo 30, il datore di lavoro può riconoscere un premio di produzione fino ad un massimo del 40% della retribuzione base che lo stesso riconosce ai propri dipendenti, di cui alla successiva tabella n. 3:

TABELLA 3 - PREMI DI PRODUZIONE	
LIVELLO	Premio di produzione in % retribuzione base
I	10,00%
II	10,00%

III	10,00%
IV	15,00%
V	20,00%
VI	20,00%
VII	30,00%
VIII	35,00%
IX	40,00%

### E - Funzioni superiori

Qualora il dipendente sia addetto a funzioni superiori per una quota parziale o totale del proprio orario di lavoro, fatti salvi i casi previsti dal CCNL, la retribuzione sarà quella del livello corrispondente alla funzione superiore espletata proporzionalmente rapportata all'incarico orario e per la durata dello stesso.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

### F - Indennità Supplementari per complessità organizzative

Il Datore di lavoro, per la complessità organizzativa dovuta al numero di corsi, sedi e delle varie Filiere che la caratterizzano, potrà corrispondere al personale assunto con contratto a tempo indeterminato, un'indennità aggiuntiva mensile, a valere ad ogni effetto di legge, come di seguito indicate alle Tabelle:

- "A" Indennità supplementare Numero Filiere;
- "B" Indennità supplementare Numero Corsi;
- "C" Indennità supplementare Numero Sedi Formative/Scolastiche;
- "D" Indennità supplementare Numero Sedi Agenzie per il Lavoro.

TABELLA A - INDENNITA' SUPPLEMENTARI FILIERE					
LIVELLO	n. 1	n. 2	n. 3	n. 4	oltre 4
I	5,00	10,00	15,00	20,00	25,00
II	5,00	10,00	15,00	20,00	25,00
III	5,00	10,00	15,00	20,00	25,00
IV	5,00	10,00	15,00	20,00	25,00
V	25,00	35,00	45,00	55,00	70,00
VI	40,00	60,00	80,00	120,00	150,00
VII	60,00	80,00	100,00	150,00	175,00
VIII	100,00	150,00	200,00	300,00	400,00
IX	125,00	175,00	250,00	350,00	500,00

TABELLA B - INDENNITA' SUPPLEMENTARI AGGIUNTIVE NUMERO CORSI					
LIVELLO	da 1 a 15	da 16 a 30	da 31 a 50	da 51 a 80	oltre 80
I	10,00	15,00	20,00	25,00	40,00
II	20,00	30,00	40,00	50,00	60,00
III	30,00	40,00	50,00	70,00	80,00
IV	50,00	70,00	85,00	100,00	120,00
V	60,00	80,00	100,00	120,00	150,00
VI	80,00	100,00	130,00	160,00	200,00
VII	100,00	150,00	200,00	250,00	300,00
VIII	250,00	450,00	700,00	950,00	1.150,00
IX	300,00	500,00	750,00	1.000,00	1.250,00

TABELLA C - INDENNITA' SUPPLEMENTARI AGGIUNTIVE NUMERO SEDI FORMATIVE/SCOLASTICHE					
LIVELLO	da 1 a 3	da 4 a 7	da 8 a 10	da 11 a 13	oltre 13
I	10,00	15,00	20,00	25,00	40,00
II	20,00	30,00	40,00	50,00	60,00
III	30,00	40,00	50,00	70,00	80,00
IV	50,00	70,00	85,00	100,00	120,00
V	60,00	80,00	100,00	120,00	150,00
VI	80,00	100,00	130,00	160,00	200,00
VII	100,00	150,00	200,00	250,00	300,00
VIII	250,00	450,00	700,00	950,00	1.150,00
IX	300,00	500,00	750,00	1.000,00	1.250,00

TABELLA D - INDENNITA' SUPPLEMENTARI AGGIUNTIVE NUMERO SEDI APL					
LIVELLO	da 1 a 2	da 2 a 4	da 5 a 6	da 7 a 8	oltre 8
I	10,00	15,00	20,00	25,00	40,00
II	20,00	30,00	40,00	50,00	60,00
III	30,00	40,00	50,00	70,00	80,00
IV	50,00	70,00	85,00	100,00	120,00
V	60,00	80,00	100,00	120,00	150,00
VI	80,00	100,00	130,00	160,00	200,00
VII	100,00	150,00	200,00	250,00	300,00
VIII	250,00	450,00	700,00	950,00	1.150,00
IX	300,00	500,00	750,00	1.000,00	1.250,00

#### G – Altre indennità

Al personale dipendente, impegnato in attività formative presso istituti di pena o con utenza proveniente dalle medesime strutture o presso comunità di recupero ex-tossicodipendenti, è corrisposta una indennità minima annua di € 1.400,00, corrisposta proporzionalmente all'orario di servizio nelle stesse strutture, a valere ad ogni effetto contrattuale;

Al personale che ricopre l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e seguenti, è corrisposta una indennità minima annua di € 1.000,00 da valere ad ogni effetto contrattuale.

Al personale dipendente con funzioni di orientamento, controllo, gestione, rendicontazione potrà essere corrisposta una indennità annua di € 2.000,00 da valere ad ogni effetto contrattuale.

#### Art. 35 Tredicesima mensilità

Al personale dipendente, entro il 16 dicembre di ogni anno, è corrisposta la retribuzione globale mensile vigente a quella data a titolo di tredicesima mensilità.

#### Art. 36 Trattamento di fine Mandato

Il Trattamento di fine mandato – TFM, è una forma di compenso differito che una società può facoltativamente riconoscere ai propri amministratori; il trattamento di fine mandato è derivato dal combinato disposto di due diverse norme del codice civile: l'articolo 2120 e l'articolo 2364.

Viene consentito agli enti/APL/Scuole di stabilire un compenso aggiuntivo e differito per i propri amministratori e dirigenti dell'Area 4, creando una sorta di analogia tra il TFM ed il trattamento di fine mandato.

### **Art. 37 Mensa**

Al personale dipendente impegnato per almeno 6 ore giornaliere con orario di lavoro che prevede rientri, spetta la mensa o il ticket o l'indennità di mensa.

Le modalità e le quantità sono previste dalla contrattazione di secondo livello e/o, in subordine, di Ente.

### **Art. 38 Retribuzione mensile, giornaliera, oraria, prospetto paga**

La retribuzione mensile è corrisposta al personale dipendente, entro e non oltre il 10° giorno di calendario successivo al mese di prestazione.

Il prospetto paga con l'indicazione di tutti gli elementi che concorrono a formare la retribuzione, nonché tutte le ritenute effettuate, è consegnato o reso disponibile al dipendente contestualmente alla retribuzione.

La retribuzione mensile è determinata, ai sensi dell'art. 35, punto A:

- dal trattamento fondamentale;
- dal trattamento accessorio.

La retribuzione del personale dipendente impegnato a tempo parziale, con contratto a tempo indeterminato o determinato, è commisurata a quante sono le ore di effettivo impegno settimanale contrattuale; al personale dipendente sono altresì corrisposti, con gli stessi criteri, eventuali altri elementi retributivi collegati a tale forma di rapporto.

La quota giornaliera si determina convenzionalmente, dividendo la retribuzione mensile per 26.

La retribuzione oraria, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo la retribuzione mensile per 156.

## **TITOLO V: MANSIONI E QUALIFICHE**

### **Art. 39 Classificazione e inquadramento del personale**

Il sistema di classificazione e inquadramento del personale è definito dalle Parti a livello nazionale:

a) sulla base:

- dello stretto rapporto esistente tra professionalità, inquadramento economico funzionale e organizzazione del lavoro;
- della necessità di tener conto dei processi di accreditamento, nazionale e regionali, relativamente alla previsione delle competenze professionali specifiche del settore;
- dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle figure professionali con particolare riferimento a quelle con più elevata professionalità;

b) con i seguenti obiettivi:

- rafforzare il rapporto tra professionalità, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro;
- salvaguardare le specificità dei modelli organizzativi regionali;
- disegnare un quadro di riferimento nazionale che permetta di riconoscere le professionalità del comparto.

Fermo restando il mantenimento della qualifica ed il livello di inquadramento acquisiti per il personale in servizio, per le nuove assunzioni ed i passaggi di livello si rimanda all'allegato n. 11, "profili e livelli", parte integrante del presente CCNL individuando il livello di Ente per la definizione degli inquadramenti professionali.

Le Parti si incontreranno per definire nuovi profili in relazione all'evoluzione delle figure professionali e di eventuali mutate esigenze tecnico-formative.

### **Art. 40 Passaggi di livello o di funzione**

I passaggi al II, III, IV, V e VI livello avvengono sulla base dei requisiti previsti dalle rispettive declaratorie e dalle esigenze dell'Ente.

Nei passaggi di livello a domanda e che prevedono il trasferimento da una struttura formativa ad altra, al personale dipendente interessato non compete rimborso alcuno per le eventuali spese sostenute per il trasferimento stesso, né per le eventuali maggiori spese sostenute per raggiungere la nuova sede di servizio.

#### **Art. 41 Mobilità professionale**

Il personale dipendente degli Enti può essere soggetto a processi di mobilità professionale all'interno della fascia professionale di propria competenza, anche attraverso percorsi di formazione, aggiornamento, riconversione e/o riqualificazione.

Detta mobilità si attua

- a) all'interno delle Istituzioni Formative dello stesso Ente, mediante trattativa aziendale;
- b) tra strutture di Enti diversi, mediante convenzioni e/o accordi;
- c) tra Istituzioni Formative degli Enti e Istituzioni pubbliche, mediante convenzioni e/o accordi.

#### **Art. 42 Mutamento di funzioni per inidoneità**

Nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle funzioni assegnategli, l'Ente, prima di procedere alla sua dispensa dal lavoro, dovrà esperire ogni utile tentativo, compatibile con le strutture organizzative dei vari settori, di intesa con le Organizzazioni Sindacali, per recuperarlo al servizio attivo in funzioni diverse da quelle proprie, allo stesso livello retributivo o a livello inferiore conservando il livello economico in godimento.

#### **Art. 43 Orario di lavoro**

##### **A - Premessa**

L'impegno di lavoro del personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno è di 36 ore settimanali.

L'orario settimanale è distribuito su non meno di 5 giorni.

L'orario di lavoro convenzionale mensile è di 156 ore.

##### **B - Formatori**

I formatori, nei limiti orari di seguito definiti e secondo le modalità concordate in contrattazione regionale e/o di Ente, sono impegnati nelle attività di cui alle macro-tipologie regolamentate dal presente contratto di comparto.

Per i formatori l'orario di lavoro è comprensivo della formazione diretta, come di seguito specificato, e delle ore destinate alle funzioni descritte nelle declaratorie dei profili professionali, fino al completamento delle 36 ore settimanali.

L'orario convenzionale medio settimanale di formazione diretta è definito su un calendario nazionale di 36 settimane fino a massimo di un monte di 800 ore annue.

L'eventuale flessibilità e le relative quote di incentivazione e/o forme compensative sono definite in sede di contrattazione di secondo livello e/o di Ente. La programmazione è effettuata all'inizio delle attività, previo esame congiunto con la RSA/RSU, sulla base dei calendari formativi regionali e aggiornate in ragione delle commesse acquisite dall'Ente.

Sulla base di motivate e straordinarie esigenze aziendali previa contrattazione a livello regionale e/o di Ente sui criteri, sulle modalità di attuazione nonché sulla retribuzione oraria, è possibile concordare un impegno aggiuntivo e incentivato di formazione diretta fino ad un massimo di 150 ore annue lavorative oltre le 800 e distribuite all'interno delle 36 ore settimanali. Tali ore possono essere accantonate nella Banca delle ore.

Sono considerate attività di formazione diretta:

- la formazione svolta in aula/laboratorio;
- la formazione svolta in azienda;
- il sostegno alle persone con disabilità certificate e inserite nei corsi ordinari, in compresenza con il formatore;
- le supplenze;

• le ore impiegate per gli esami finali, limitatamente a quelle svolte direttamente con l'utenza in situazione di aula, di gruppo o individualizzate.

L'orario del formatore comprende le funzioni previste nella declaratoria del formatore, ivi comprese le attività di team/organi collegiali, riunioni, gestione e produzione di report e le attività di formazione/aggiornamento, di cui alla lettera E, punto I del presente articolo.

Qualora l'orario di lavoro del formatore sia articolato in formazione diretta ed in altre funzioni, anche su livelli contrattuali diversi, le ore di formazione diretta comportano l'impegno di un numero equivalente di ore dedicate alle attività connesse alla sua funzione.

### **C - Formatori impegnati in agricoltura**

Per i formatori impegnati in agricoltura, l'articolazione dell'orario di lavoro nonché l'orario di formazione diretta settimanale, in relazione alle specificità degli interventi, è determinato attraverso la contrattazione regionale e/o di Ente.

Il tempo impiegato per il trasferimento dalla sede di servizio alle sedi di effettivo svolgimento delle attività formative è computato all'interno dell'orario di lavoro, ferme restando le ore di formazione diretta, ed è calcolato attraverso specifici strumenti telematici individuati in contrattazione regionale e/o di Ente, a partire dalla sede di servizio/residenza più vicina.

### **D - Formatori impegnati in istituti di pena, in comunità di recupero o in attività formative rivolte a persone con disabilità**

Per i formatori impegnati in istituti di pena, in comunità di recupero o in attività formative rivolte prevalentemente a persone con disabilità, l'orario di formazione diretta settimanale, in relazione alle specificità degli interventi, è determinato attraverso la contrattazione regionale e/o di Ente.

### **E - Orario di aggiornamento**

Per il personale dipendente dell'area dell'erogazione, la quota annuale minima di formazione è di 100 ore medie annue, programmate secondo la modalità di cui all'art. 45 ed elevabile dalla contrattazione a livello regionale e/o di Ente, anche relativamente alla possibilità della loro, gestione cumulativa in progetti pluriennali;

per il personale dipendente di Ente e/o di sede operativa inquadrato nelle altre aree, la quota annuale minima di formazione è di 36 ore medie annue elevabile dalla contrattazione a livello regionale e/o di Ente, anche relativamente alla possibilità della loro, gestione cumulativa in progetti pluriennali.

La programmazione del monte ore complessivo sarà oggetto di contrattazione con le OO.SS. aziendali, per la definizione delle attività formative specifiche, dei criteri di partecipazione, dei tempi e dei relativi quantitativi assegnati ai dipendenti inquadrati nei vari livelli.

Nel caso in cui non ci siano programmazioni complessive contrattate e autorizzate, ogni dipendente che non è oggetto di azioni programmate di aggiornamento, può utilizzare fino ad un massimo del 50% della quota media annuale pro-capite, per progetti individuali.

### **ART. 44 Attività di supplenza nella formazione diretta**

In caso di assenze brevi, per un periodo non superiore a 8 giorni lavorativi, i formatori impegnati a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato e/o determinato sono tenuti a prestare attività di supplenza per tutte le ore residuali rispetto all'impegno di 800 ore annue.

Analogamente, i formatori impegnati con contratto di lavoro part-time, sono tenuti a prestare attività di supplenza per tutte le ore residuali rispetto all'impegno di formazione diretta prevista nel contratto individuale, nei limiti previsti dall'art.45

### **ART. 45 Lavoro straordinario**

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.

Il lavoro straordinario deve essere autorizzato.

Il lavoro straordinario non può essere forfettizzato.

Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, a svolgere il lavoro straordinario richiesto nel limite massimo di 120 ore annue. Il superamento di detto limite, e fino ad un massimo di 200 ore annue, dovrà essere concordato con la RSA/RSU.

Il compenso orario per lavoro straordinario è determinato secondo la seguente formula:

**retribuzione mensile**

**156**

**maggiorato del 15%.**

Per il lavoro straordinario, prestato in orario notturno e nei giorni considerati festivi per legge, detto compenso è maggiorato del 30%; per il lavoro straordinario, prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge, il compenso è maggiorato del 50%.

Il lavoro straordinario può essere compensato, in accordo con il dipendente, con riposo sostitutivo o con l'istituto della Banca delle ore.

**ART. 46 Banca ore**

La "Banca delle ore" è lo strumento per permettere la flessibilità di orario e il godimento di ferie e permessi aggiuntivi anche nell'ottica della conciliazione dei tempi del lavoro e della vita familiare e personale, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nella Banca delle ore verranno accantonate le ore che la lavoratrice/il lavoratore matura nel corso dell'anno a vario titolo come, ad esempio:

- a) i recuperi delle festività coincidenti con la domenica;
- b) le ore prestate di intensificazione concordate della prestazione lavorativa;
- c) le ore autorizzate di lavoro straordinario;
- d) ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

L'adesione all'istituto della Banca delle ore è volontaria, individuale ed annualmente espressa secondo modalità definite nella contrattazione di Ente.

La contrattazione di Ente definirà inoltre tempi e modalità di verifica periodica delle posizioni individuali.

Ogni maggiorazione della retribuzione oraria derivante da qualsiasi istituto contrattuale sarà liquidata con il periodo di paga corrente, eccetto che nel caso in cui il lavoratore debba saldare un debito o nel caso cumuli delle ore oltre quelle contrattuali settimanali, in previsione di successiva fruizione.

Alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno pagati o trattenuti dalla retribuzione eventuali crediti o debiti orari residui.

**ART. 47 Lavoro notturno**

Per lavoro notturno si intende quello svolto, in via non eccezionale, per almeno 3 ore del tempo di lavoro giornaliero dalle ore 22.00 alle ore 5.00 del mattino successivo.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente.

Per il lavoro ordinario, prestato dopo le ore 22.00 o nei giorni festivi, è prevista una maggiorazione del 15%.

L'orario di lavoro notturno non può superare le 8 ore nelle 24 ore.

In relazione all'idoneità al lavoro notturno e alla salvaguardia della salute del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto alle disposizioni dell'art. 5 del D.lvo 26 novembre 1999, n. 532, e successive modificazioni.

Il lavoratore in caso di accertata inidoneità al lavoro notturno, di intesa con le OO.SS. può essere adibito ad altre mansioni, secondo le procedure previste dall'art. 36.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSA/RSU. La consultazione deve concludersi entro 7 giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

#### **ART. 48 Festività**

Le festività religiose e civili eventualmente cadenti di domenica, sono retribuite nella misura di una giornata lavorativa o, a richiesta del lavoratore, trasformate in giornate di riposo compensativo o collocate nella Banca delle ore.

#### **ART. 49 Ferie**

Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana lavorativa è considerata di 6 giorni lavorativi; nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, ogni giorno di ferie corrisponde a 1,2 giorni lavorativi.

Compatibilmente con le esigenze dell'Ente, le ferie dovranno essere godute nei periodi di inattività formativa.

Il dipendente ha diritto ad un periodo annuale retribuito di ferie pari a 30 giorni lavorativi. Le frazioni di anno si computano in dodicesimi ed i periodi eccedenti i 15 giorni di calendario saranno considerati mese intero.

Vengono riconosciute altresì 4 giornate di ferie in sostituzione di tutte le festività soppresse.

Per particolari necessità, e su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il calendario delle ferie sarà definito dall'Ente, previo esame congiunto con la RSA/RSU.

La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio viene riconosciuta come giornata festiva secondo le previsioni di legge.

L'utilizzo del periodo di ferie è interrotto in caso di ricovero ospedaliero o malattia ed infortuni adeguatamente documentati e in tutti gli altri casi previsti dalla legge.

Il decorso delle ferie è sospeso in caso di malattia del bambino fino ad 8 anni, su richiesta dell'interessato, secondo quanto previsto dal D.lgs. 151 del 2001 e successive modificazioni.

#### **ART. 50 Permessi retribuiti**

A domanda del dipendente possono essere concessi da parte dell'Ente permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- a) partecipazione ad esami scolastici/universitari, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni 8 all'anno;
- b) lutti per coniugi, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni 3 consecutivi per evento;
- c) per particolari motivi personali o familiari, compresa la nascita di figli: giorni 3 all'anno;
- d) per assolvere all'ufficio di giudice popolare, per tutta la durata dell'incarico ai sensi della legge n. 287/51.

I permessi di cui al comma precedente possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Il dipendente ha altresì diritto, ove ne ricorrono le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

#### **ART. 51 Permessi non retribuiti**

In caso di eccezionali motivi i lavoratori possono richiedere e, compatibilmente con le esigenze di servizio, ottenere permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni per anno solare previa autorizzazione dell'Ente.

#### **ART. 52 Permessi brevi**

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su autorizzazione dell'Ente. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Per consentire all'Ente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata entro la giornata lavorativa precedente, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dall'Ente.



Il dipendente è tenuto a recuperare le suddette ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dall'Ente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione o tali ore possono essere gestite attraverso la Banca delle ore.

Gli esami clinici e di controllo (comprese le visite specialistiche) non urgenti vanno effettuati fuori dell'orario di lavoro. Per effettuare visite specialistiche, esami clinici e di controllo prescritti nell'ambito del SSN, che, per comprovati motivi, non possono essere effettuati al di fuori dell'orario di lavoro, sono concessi permessi retribuiti limitatamente al tempo necessario alla realizzazione dei medesimi e al relativo viaggio di andata e ritorno dalla sede di servizio. Le prescrizioni con carattere di urgenza non sono soggette a limitazioni. Per le ore eventualmente impiegate oltre le 18 annuali si possono utilizzare le modalità di recupero del precedente comma 3. I permessi previsti dal presente comma non sono soggetti ai limiti e alle modalità sopra menzionate.

#### **ART. 53 Permessi elettorali**

In occasione di tutte le consultazioni elettorali e referendarie si applica quanto previsto dalla legislazione vigente.

### **TITOLO VI: LUOGO DI LAVORO**

#### **ART. 54 Trasferimenti**

Il trasferimento del dipendente che comporti il cambiamento della sede di lavoro avverrà secondo le indicazioni di seguito riportate.

Il provvedimento, con relativa motivazione, deve essere comunicato al dipendente per iscritto e con un preavviso non inferiore ad un mese. Tale trasferimento deve essere effettuato dopo aver sentito il dipendente interessato. In caso di disaccordo con il dipendente è previsto un confronto con le OO.SS. di categoria per ricercare intese.

Al dipendente trasferito d'ufficio, nel caso di comprovata necessità di cambio di domicilio o di residenza, deve essere corrisposto per sé e per i familiari a carico che lo seguono nel trasferimento, nonché per gli effetti familiari, il rimborso delle spese di viaggio nella misura di una mensilità di retribuzione.

Il dipendente può chiedere il trasferimento, qualora ve ne sia la possibilità rispetto ai posti disponibili, una volta esaurita la mobilità, nell'ambito delle strutture formative dello stesso Ente.

Al dipendente trasferito è garantita la posizione giuridica ed economica in godimento.

I trasferimenti a domanda vengono attuati mediante accordi con l'Ente interessato, senza oneri per l'Ente medesimo.

Per il trasferimento dei dirigenti sindacali si fa riferimento all'art. 22 della legge n. 300/70.

#### **ART. 55 Missioni**

Al personale dipendente, assegnato in missione temporanea per esigenze strettamente connesse alle attività di formazione professionale, compete il trattamento economico e normativo di missione stabilito in sede di contrattazione regionale o in subordine di Ente.

In sede di contrattazione aziendale saranno definiti criteri e modalità per l'eventuale utilizzo del proprio mezzo di trasporto; in carenza di contrattazione il rimborso per l'uso autorizzato del mezzo proprio è pari ad 1/5 del costo del carburante per km.

Le distanze sono calcolate attraverso specifici strumenti telematici individuati in contrattazione regionale e/o di Ente, a partire dalla sede di servizio/residenza più vicina.

## TITOLO VII: TUTELA DEI LAVORATORI

### ART. 56 Malattia

Il personale dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

Per motivi di particolare gravità, al dipendente in malattia, che abbia raggiunto il suddetto e ne faccia motivata richiesta, viene concesso un periodo di aspettativa personale fino a 18 mesi.

In caso di patologie gravi, che richiedono terapie salvavita e/o temporaneamente e parzialmente invalidanti quali, a mero titolo di esempio, emodialisi o chemioterapia, le assenze sono escluse dal computo dei giorni di cui al precedente periodo.

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento per malattia, l'Ente corrisponderà al dipendente, mese per mese, durante il periodo di malattia:

- il 100% della normale retribuzione mensile per un massimo di 12 mesi;
- il 75% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi;
- i periodi di aspettativa non sono retribuiti.

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione Formativa, tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

Il dipendente è tenuto a comunicare alla direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione Formativa il codice INPS ricevuto dal medico certificante entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

La direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione Formativa dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma, fin dal primo giorno di assenza, attraverso gli uffici competenti.

Per cure idrotermali e fisioterapiche, si fa riferimento alle attuali disposizioni di legge.

Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

Per quanto non previsto si fa riferimento alla normativa nazionale vigente.

### ART. 57 MATERNITÀ E PATERNITÀ

#### A – Congedo maternità e paternità

A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151, e successive modifiche e integrazioni, a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente contratto e stabilito nel presente articolo.

Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta l'intera retribuzione mensile nonché le indennità fisse e ricorrenti.

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- 1) nei due mesi precedenti la data presunta del parto;
- 2) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- 3) nei tre mesi successivi al parto;
- 4) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

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.

Ai sensi della Legge n. 145 del 30/12/2018, inoltre, in alternativa a quanto disposto dal comma precedente, è riconosciuta la possibilità per le lavoratrici di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del

nascituro. Qualora la lavoratrice è addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, con provvedimento motivato dall'ispettorato territoriale del lavoro competente, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto.

In caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo avrà diritto a un periodo di congedo per paternità;

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, il padre lavoratore avrà diritto ad un periodo di aspettativa per gravi motivi familiari di durata pari al congedo di maternità post-parto a cui avrebbe diritto la madre. In tal caso, tale periodo di aspettativa, non potrà beneficiare dell'indennità prevista, per il congedo di maternità, a carico dell'Inps.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e ai fini della maturazione delle ferie, del TFR e delle mensilità aggiuntive.

Durante i cinque mesi di astensione per maternità, la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari al 80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS. Il datore di lavoro integrerà, la suddetta indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Il congedo di maternità e paternità, così come disciplinato dal presente articolo, spetta altresì ai lavoratori che abbiano adottato un minore, per i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore. In caso di adozione internazionale, il congedo, sempre nel limite massimo dei 5 mesi, può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero.

In caso di affidamento, infine, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento ma per un periodo massimo pari a 3 mesi.

I lavoratori dipendenti entro il quinto mese di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione o di affidamento possono beneficiare in modo continuativo oppure discontinuo del congedo obbligatorio di paternità, che può coincidere con il congedo di maternità, alla nascita di un figlio o in caso di adozione o di affidamento di un minore. Viene riconosciuto anche in caso di morte perinatale del bambino, cioè se il decesso del nascituro avviene tra la ventottesima settimana di gestazione ed il settimo giorno di vita.

I lavoratori hanno diritto di astenersi dal lavoro per un numero di 10 giorni con diritto alla retribuzione pari al 100%.

## **B – Congedo parentale**

Ai sensi della vigente normativa, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il diritto al congedo parentale spetta, oltre che in caso di nascita, anche in caso di adozione o affidamento. In tal caso il congedo può essere fruito entro i primi 12 mesi dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del minore e fino al compimento della sua maggiore età.

Il congedo parentale può essere fruito sia su base giornaliera che su base oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta una percentuale della retribuzione media giornaliera così come previsto dalle attuali disposizioni vigenti in materia.

### **C - I riposi durante il primo anno di vita del bambino**

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. 39 e seg. del D.lgs. 26/03/2001, n°151) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.

Riposi giornalieri spettano al padre lavoratore in tutti i casi previsti dalla legge.

In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

### **D - Malattia del figlio**

Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri sono previsti 30 giorni complessivi di permesso retribuito per malattia del bambino.

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, previa presentazione del relativo certificato medico. Il relativo periodo di assenza è computato nell'anzianità di servizio.

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. Se il genitore richiedente ha un reddito individuale, nell'anno in cui esercita il diritto, inferiore due volte e mezzo il trattamento pensionistico, fissato annualmente dall'INPS, i permessi per malattia figlio saranno retribuiti nella misura del 30% della retribuzione.

Le disposizioni si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 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 ed entrano in computo in quanto previsto nel paragrafo A del presente articolo 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.

### **ART. 58 Infortuni sul lavoro**

Il dipendente è assicurato contro gli infortuni e le malattie professionali all'Inail.

Per i rischi non coperti dall'Inail e ricollegabili alle prestazioni lavorative del dipendente, l'Ente provvede ad accendere apposita polizza assicurativa.

In caso di infortunio si applicano le disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano la materia. Durante il periodo di invalidità temporanea assoluta l'Ente corrisponderà al dipendente la retribuzione nella misura e con le modalità di cui alla precedente art 35.

Al dipendente colpito da infortunio o malattia contratta a causa di servizio spettano i trattamenti economici e normativi previsti al precedente art.35 salvo più favorevoli condizioni di legge.

Il dipendente ha l'obbligo di restituire all'Ente l'indennità infortunio relativa alla retribuzione erogatagli direttamente dall'Inail.

Al termine del periodo previsto per il congedo e perdurando l'impossibilità a riprendere servizio per particolari motivi di gravità, al dipendente che ne faccia richiesta, l'Ente potrà concedere un periodo di aspettativa personale.

#### **ART. 59 Congedo matrimoniale**

I dipendenti che contraggono matrimonio hanno diritto ad un periodo di permesso straordinario retribuito di gg. 15 di calendario, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo e fruibili, previa comunicazione all'Ente, da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.

Il congedo matrimoniale non è frazionabile, non è computabile nelle ferie né può essere inserito come periodo di preavviso. Durante il permesso retribuito il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti.

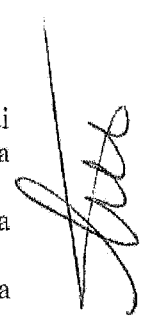
#### **ART. 60 ASPETTATIVA E CONGEDI FORMATIVI**

##### **A - Aspettativa**

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che avrà effettuato almeno tre anni di servizio presso l'Ente, può essere concessa per motivi personali una aspettativa non retribuita con la conservazione del posto e dei diritti acquisiti.

L'aspettativa potrà essere concessa per un periodo massimo di un anno e potrà essere concessa ulteriormente dopo altri due anni di servizio sempre compatibilmente con le attività dell'Ente.

Al dipendente chiamato a ricoprire cariche elettive pubbliche nonché cariche sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica come previsto dalla normativa vigente.



##### **B - Congedi formativi**

Possono inoltre essere concessi permessi e congedi di cui alla legge n. 53/2000.

I dipendenti possono richiedere congedi fino ad un massimo di 11 mesi, anche frazionati, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento di titoli di studio di secondo grado, di un diploma universitario o di una laurea.

In tutti i casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla legge n. 53/2000, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al rientro e compatibilmente con le attività dell'Ente nella stessa struttura operativa ove erano occupati al momento della richiesta di astensione; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni svolte o equivalenti a quelle dell'ultimo periodo lavorativo sempre compatibilmente con le attività dell'Ente al momento del suo rientro.

La contrattazione regionale fissa le modalità di fruizione dei congedi, le percentuali massime di accoglimento e le regole per il diniego ed il differimento.



#### **ART. 61 Diritto allo studio**

Al fine di garantire il diritto allo studio previsto dalla legge sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore, da utilizzare nel triennio, anche cumulabili in un solo anno.

La contrattazione regionale e/o di Ente può definire ulteriori permessi retribuiti finalizzati al conseguimento, da parte del personale docente, qualora non in possesso, di lauree e/o abilitazioni all'insegnamento.

I permessi sono concessi per la frequenza di corsi volti al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione secondaria e di formazione professionale, pubbliche, statali o paritarie, nonché corsi universitari e corsi monografici finalizzati a potenziare la professionalità del personale dipendente nell'ambito dell'impegno nel proprio Ente.

Nella concessione dei permessi di cui al periodo precedente 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, non dovranno superare 1/10 o frazione di 1/10 del personale della istituzione formativa;

- a parità di condizioni hanno precedenza a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio.

Il personale interessato ai corsi ha diritto, compatibilmente con le 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.

Il personale interessato alle attività didattiche è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione e alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.

In sede di contrattazione regionale e/o di Ente potranno essere definite, ove necessario, 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.

## TITOLO VIII: NORME DISCIPLINARI

### ART. 62 Norme disciplinari

Il dipendente è tenuto al rispetto integrale della normativa contenuta nel presente CCNL nonché delle disposizioni di legge in materia di rapporto di lavoro dipendente, con particolare riguardo all'art. n. 2105 del Codice Civile.

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

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'equivalente di 3 ore di stipendio base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni;
- e) sospensione cautelativa dal lavoro nel caso in cui il lavoratore dipendente incorra nei motivi di licenziamento per giusta causa previsti dalla legge n. 604/66.

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 sospenda o ne anticipi la cessazione.

Nessun provvedimento disciplinare di cui ai precedenti commi potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore dipendente e senza averlo sentito in sua difesa.

La parte interessata alla definizione della controversia può richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato prima che siano sentite le Parti.

Il tentativo di conciliazione tra le Parti interrompe i termini di decorrenza della procedura disciplinare. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale verrà indicato il termine entro cui il lavoratore dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni.

Tale termine non potrà, in ogni caso essere inferiore a 10 gg. Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata inviata entro 10 giorni dal ricevimento delle controdeduzioni.

Tale termine è sospeso nel caso in cui le Parti concordino di incontrarsi per un tentativo di composizione. In caso di esito negativo del tentativo di composizione, i termini per l'adozione del provvedimento disciplinare riprendono dal giorno successivo all'incontro.

Trascorso il suddetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.

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

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi i due anni dalla loro applicazione.

Salvo casi eccezionali, non potranno essere adottati provvedimenti più gravi senza il precedente ricorso a provvedimenti più lievi.

Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni contenute nella legge n. 300/70.

## TITOLO IX: CESSAZIONE DEL RAPPORTO

### ART. 63 Preavviso

Le Parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza darne preavviso, salvo i casi previsti dalla legge.

Il termine di preavviso per il caso di licenziamento, una volta superato il periodo di prova, è stabilito in 3 mesi; in caso di dimissioni tale termine è stabilito in 2 mesi per i dipendenti inquadrati dal I al IV livello compreso, e in 3 mesi per i dipendenti inquadrati nei livelli superiori.

Il periodo di preavviso, anche sostituito con la corresponsione della retribuzione, è utile a tutti gli effetti contrattuali.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento il dipendente avrà diritto ad un permesso retribuito di 2 ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di un'altra occupazione.

### ART. 64 Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa alla scadenza del termine.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge, ferma restando la permanenza in servizio fino al momento della decorrenza del trattamento.

Al dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia maturato i requisiti minimi per l'ottenimento della pensione è consentito di rimanere in servizio, fino al raggiungimento di tali requisiti.

Per quanto non previsto al presente articolo valgono le disposizioni di legge.

### ART. 65 Licenziamento per giusta causa

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento del lavoratore dipendente non può avvenire che per giusta causa.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. In caso di mancata o incompleta comunicazione, il lavoratore dipendente, a partire dalla data di ricevimento della comunicazione, ha 15 giorni per richiedere le motivazioni che hanno determinato il recesso. Il datore di lavoro deve, entro 7 giorni dalla richiesta, comunicarle per iscritto. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi è inefficace.

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

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

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

#### **A - Licenziamento con preavviso**

Il licenziamento per giusta causa con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla successiva lettera B.

#### **B - Licenziamento senza preavviso**

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Ente grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- abbandono del posto di lavoro da cui è derivato pregiudizio alla incolumità delle persone;
- sottrazione o danneggiamento doloso al materiale dell'Ente;
- danneggiamento economico doloso dell'Ente;
- sentenza di condanna penale passata in giudicato per reati legati alle attività istituzionali dell'Ente.

Il licenziamento per giusta causa deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore ad impugnare il licenziamento stesso, anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione sindacale cui è iscritto o abbia conferito mandato.

Il termine di cui al precedente comma decorre dalla comunicazione del licenziamento, ovvero dalla comunicazione delle motivazioni ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

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

#### **ART. 66 Indennità sostitutiva del preavviso**

Durante il preavviso, l'Ente può dispensare il dipendente dall'attività, corrispondendogli una indennità sostitutiva pari alla retribuzione che il medesimo avrebbe percepito durante tale periodo. Tale indennità è costituita dalla retribuzione in atto e da tutti gli altri elementi retributivi che vengono corrisposti con carattere continuativo.

L'accettazione da parte del dipendente dell'indennità sostitutiva del preavviso, comporta la cessazione immediata del rapporto di lavoro e la perdita degli eventuali diritti che dovessero maturare nel periodo del preavviso stesso.



#### **ART. 67 Trattamento di Fine rapporto**

Ai sensi della legge n. 297/82 e successive integrazioni e modificazioni, in ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro il dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto da corrispondersi entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il dipendente, con almeno otto anni di accantonamento, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 20% degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque di almeno il 4% del numero totale dei dipendenti dell'Ente di FP a livello regionale.

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche; la necessità di terapie e interventi straordinari, per il dipendente ed i componenti a carico del proprio nucleo familiare, deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione, anche in cooperativa, e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione, per sé o per i figli, previa documentazione;
- nei casi previsti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie, che dovranno essere definite entro 30 giorni dalla presentazione.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro. L'importo corrispondente all'anticipazione sarà detratto, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto compreso quello spettante ai sensi dell'art. 2122 del Codice Civile.

La quota di TFR verrà accantonata secondo le leggi vigenti. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore già definiti a livello di accordi regionali o per normativa regionale.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento alla legge che regola tale materia.

#### **ART. 68 Welfare aziendale**

Le aziende potranno mettere a disposizione dei lavoratori dipendenti servizi di welfare del valore economico minimo annuale di € 120,00 per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e di € 60,00 annui per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato di almeno 6 mesi.

Hanno diritto a tali servizi i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova che siano assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'importo totale dei servizi di welfare non può essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le suddette somme potranno essere destinate alla Mutua Nazionale MUTUAITALIA ETS in convenzione con UNI SALUTE per i piani sanitari integrativi.

### **TITOLO X – DIRITTI INDIVIDUALI**

#### **Art. 69 Lotta alle discriminazioni**

È fatto obbligo di contrastare ed alla fine eliminare integralmente, ogni e qualsiasi prassi lavorativa che possa essere usata a pretesto per una qualsiasi situazione di discriminazione sulla assegnazione di mansioni ed incarichi.

Ogni attività che sia riconducibile a minore attrattività rispetto ad altre previste per lo stesso livello di inquadramento andrà assegnata a rotazione a tutti i lavoratori indicando chiaramente quali siano i meccanismi di determinazione per i diversi incarichi.

#### **Art. 70 Divieto di discriminazioni**

E' fatto espresso divieto, in piena applicazione del dettato costituzionale, dello Statuto dei lavoratori, nonché dei testi dei Decreti Legislativi n. 198/2006, n. 215/2003, n. 216/2003 e n.286/1998 di operare alcun tipo di discriminazione, sia essa diretta sia essa indiretta, tra i dipendenti per ragioni derivanti dalla razza, dall'etnia, dall'orientamento religioso, dalle ragioni politiche e sindacali, dal sesso, dall'orientamento sessuale, da convinzioni personali, handicap, età e provenienza geografica. Si ricorda altresì che, come previsto dalla L. 135/1990 è vietata la discriminazione sulla base della sieropositività.

#### **Art. 71 Molestie e Mobbing**

Il datore di lavoro, ai sensi della normativa vigente, è tenuto a prevenire il verificarsi di molestie sessuali sul posto di lavoro, ossia tutte quelle azioni poste in essere, per ragioni connesse al sesso o a connotazione sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante ed imprescindibile all'interno dell'ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità ed inviolabilità della persona e del lavoratore condannando ogni forma di discriminazione, emarginazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing.

Le parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione volti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare possibili conseguenze dannose fisiche e mentali per il lavoratore che ne è la vittima.

#### **Art. 72 Politiche inclusive**

Le Parti, richiamando i contenuti della Legge 68/1999, demandano all'Ente bilaterale la gestione delle politiche di inclusione al lavoro per le imprese che applichino il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

#### **Art. 73 Tutela della privacy**

Le imprese dovranno, nel pieno rispetto della vigente normativa sulla tutela dei dati sensibili, evitare qualsiasi accesso non autorizzato o ridondante ai dati sensibili dei propri dipendenti raccolti per l'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

L'azienda in caso di terziarizzazione del servizio di gestione del personale dovrà comunicare mediante affissione i dati dello studio di consulenza di lavoro incaricato di detto servizio.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda alla normativa vigente in tema di tutela della privacy, anche in riferimento all'utilizzo in azienda di strumenti che consentano il controllo a distanza.