

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

## ***SCUOLA NON STATALE***

**PER IL PERSONALE DIRETTIVO, DOCENTE, NON DOCENTE  
DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE PARITARIE**

**Triennio 2025/2028**

---

***FIINSEI – Federazione Italiana Istituti non Statali di  
Educazione ed Istruzione***

***CONFIMPRESEITALIA – Confederazione Italiana della Micro,  
Piccola e Media Impresa***

**e**

***CIU-UNIONQUADRI – Confederazione Italiana di Unione delle  
Professioni Intellettuali***

***CONFAL FEDERAZIONE SCUOLA – Coordinamento  
Nazionale Autonomo Lavoratori***

**IN VIGORE DAL PRIMO SETTEMBRE 2025 AL TRENTUNO AGOSTO 2028**

### ***Riserva sulla proprietà intellettuale***

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle parti sottoscrittrici, riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzioni le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.*

# INDICE

## **Sommario**

TITOLO I – SFERA DI APPLICAZIONE.....	6
Art. 1 – (Applicabilità del contratto).....	6
Art. 2 – (Periodo di validità e rinnovo).....	6
Art. 3 – (Ambito del rapporto).....	7
Art. 4 – (Incompatibilità e principio di priorità).....	7
TITOLO II – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	
Art. 5 – (Classificazione del personale).....	7
Art. 6 - (Mutamenti di qualifica).....	9
TITOLO III - CONTRATTO D'ASSUNZIONE.....	9
Art. 7 - (Contratto a tempo indeterminato).....	9
Art. 8 - (Contratto a tempo determinato).....	9
<b>Requisiti di contratto</b> .....	10
Art. 9 - (Lavoro agile).....	10
Art. 10 - (Contratto di lavoro a tempo parziale).....	11
TITOLO IV - APPRENDISTATO.....	12
Art. 11 - (Indicazioni generali sull'apprendistato).....	12
TITOLO V - PROCEDURA PER L'ASSUNZIONE.....	14
Art. 12 - (Assunzione - Atto scritto e documentazione).....	14
Art. 13 - (Affidamento incarico).....	15
Art. 14 - (Periodo di prova).....	16
<b>TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO</b> .....	16
Art. 15 - (Retribuzione mensile).....	16
Art.16 - (Flessibilità della retribuzione)	17
Art. 17 - (Aumenti periodici di anzianità).....	17
Art. 18 - (Minimo retributivo ed eventuale super - minimo).....	17
Art. 19 - (Tredicesima mensilità).....	17
Art. 20 - (Prospetto paga).....	17
TITOLO VII - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E ASSICURATIVO.....	18
Art. 21 - (Trattamento di previdenza e assistenza).....	18
Art. 22 - (Infortunio).....	18

Art. 23 - (Estratto conto dei versamenti previdenziali).....	18
TITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO.....	18
Art. 24 - (Orario di lavoro ordinario).....	18
Art. 25 - (Lavoro straordinario e festivo).....	19
Art. 26 - (Durata dell'ora di lezione).....	19
Art. 27 - (Recupero delle ore non effettuate e sostituzione dei colleghi assenti).....	19
Art. 28 - (Disciplina del telelavoro e della didattica a distanza).....	19
TITOLO IX - FERIE E FESTIVITA'.....	20
Art. 29 - (Congedo ordinario o ferie).....	20
Art. 30 - (Festività).....	20
TITOLO X - SOSPENSIONE DEL SERVIZIO.....	21
Art. 31 - (Congedo straordinario).....	21
Art. 32 - (Congedi parentali).....	21
Art. 33 - (Aspettativa).....	23
Art. 34 - (Interruzione o riduzione dell'attività per cause involontarie).....	24
TITOLO XI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	24
Art. 35 - (Licenziamento).....	24
Art. 36 - (Risoluzione per limiti di età).....	25
Art. 37 - (Preavviso di licenziamento o dimissioni e penalità).....	25
Art. 38 - (Trattamento di fine rapporto).....	26
Art. 39 - (Tentativo di conciliazione e arbitrato).....	26
TITOLO XII.....	26
REGOLAMENTO INTERNO – DOVERI DEL LAVORATORE E SANZIONI.....	26
Art. 40 - (Regolamento interno - Progetto Educativo d'Istituto - Piano dell'Offerta Formativa).....	26
Art. 41 - (Doveri del lavoratore).....	27
Art. 42 - (Provvedimenti disciplinari).....	28
TITOLO XIII.....	28
ASSENZE MALATTIE INFORTUNI.....	28
Art. 43 – (Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro).....	28
Art. 44 – (Aspettativa per malattia).....	29
Art. 45 – (Infortunio sul lavoro).....	29
Art. 46 – (Lavoratori affetti da patologie oncologiche).....	29

Art. 47 – (Permessi per lavoratori invalidi).....	30
Art. 48 – (Congedo matrimoniale).....	30
Art. 49 – (Tutela della maternità e della paternità).....	30
Art. 50 – (Servizio militare).....	30
Art. 51 – (Aspettativa e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali).....	30
Art. 52 – (Congedi per eventi e cause particolari).....	31
Art. 53 – (Diritto allo studio).....	31
Art. 54 – (Diritto alla crescita professionale).....	31
Art. 55 – (Permessi retribuiti).....	32
Art. 56 – (Permessi non retribuiti).....	32
Art. 57 – (Permessi elettorali).....	32
Art. 58 – (Aspettativa).....	32
TITOLO XIV.....	33
RELAZIONI SINDACALI.....	33
Art. 59 – (Il sistema di relazioni sindacali).....	33
Art. 60 – (Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro) ..	33
DIRITTI SINDACALI.....	34
Art. 61 – (Diritti e libertà sindacale).....	34
Art. 62 – (Assemblea).....	35
Art. 63 – (Permessi sindacali).....	35
Art. 64 – (Affissioni).....	35
Art. 65 – (Trattenute per contributi sindacali).....	35
Art. 66 – (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza).....	36
Art. 67 – (Ente Bilaterale e relativo finanziamento).....	38
Art. 68 – (Fondo interprofessionale per la formazione continua).....	38
TITOLO XV.....	38
COLLABORAZIONI COORDINATE CONTINUATIVE PER IL PERSONALE DOCENTE.....	38
Art. 69 – (Collaborazione Coordinata e Continuativa).....	38
Art. 70 – (Caratteristiche del rapporto e luogo di lavoro).....	39
Art. 71 – (Non esclusività del rapporto, impegno alla non concorrenza ed alla riservatezza).....	40
Art. 72 – (Qualifiche e mansioni del docente).....	40

Art. 73 – (Orario settimanale delle lezioni e organizzazione dell'attività didattica)	41
Art. 74 – (Compensi)	41
Art. 75 – (Durata dell'ora di lezione e relativo compenso base)	42
Art. 76 – (Assenza per malattia - gravidanza - infortunio)	42
Art. 77 – (Assenza del collaboratore)	42
Art. 78 – (Interruzione o riduzione dell'attività per cause involontarie)	43
Art. 79 – (Durata del contratto individuale di collaborazione)	43
Art. 80 – (Rinnovo del contratto di collaborazione)	43
Art. 81 – (Procedura: forma e contenuto del contratto)	43
Art. 82 – (Risoluzione del contratto individuale di collaborazione - Recesso per inadempienza e penalità)	43
Art. 83 – (Trattamento di previdenza e assistenza)	44
Art. 84 – (Infortunio: copertura INAIL – Assicurazione integrativa)	44
Art. 85 – (Estratto conto dei versamenti previdenziali e certificati di servizio)	44
Art. 86 – (Contenzioso - Commissione di arbitrato - Contributo sindacale)	44
Art. 87 – (Foro competente - Rinvio)	45
RETRIBUZIONE CONTRATTI SUBORDINATI	46
QUALIFICA	46

## TITOLO I – SFERA DI APPLICAZIONE

### Art. 1 – (Applicabilità del contratto)

Secondo i criteri generali, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è applicabile ai lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria che lo hanno stipulato.

La categoria di appartenenza è individuata con riguardo all'attività effettivamente svolta dal datore di lavoro; se il datore di lavoro esercita attività diverse per le quali non possono essere applicati contratti collettivi omogenei si applicano quelli regolanti le rispettive attività.

Il presente accordo disciplina, in maniera unitaria per le scuole di ogni ordine e grado associate alla FIINSEI con sedi in Italia ed all'Estero, i rapporti di lavoro tra gli enti gestori delle stesse ed i lavoratori assunti con contratto di lavoro dipendente o con contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

#### CATEGORIE DI DATORI DI LAVORO

- asili nido, micro-nidi e ludoteche
- scuola dell'infanzia,
- scuola primaria paritaria e/o parificata,
- scuole secondarie di 1° e 2° grado paritarie,
- corsi di preparazione agli esami,
- corsi di attività integrative scolastiche,
- corsi di doposcuola,
- scuole speciali per minori,
- corsi per corrispondenza,
- corsi d'insegnamento a distanza,
- corsi post-secondari,
- corsi di italiano per stranieri.

Ogni attività collegata alle precedenti e ad essa pertinente, quali convitti, studentati e colonie è compresa nello stesso titolo.

Le norme del presente contratto, non possono essere applicate parzialmente.

### Art. 2 – (Periodo di validità e rinnovo)

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale per la parte normativa e per la parte retributiva. Salvo le decorrenze particolari previste per i singoli istituti contrattuali per la parte normativa, il presente contratto decorre **1° settembre 2025** ed avrà vigore fino a tutto il **31 agosto 2028**. Si intenderà rinnovato di un anno, qualora non venga disdetto da una delle due parti stipulanti, tramite lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

### **Art. n. 3 – (Ambito del rapporto)**

Ai fini dell'identificazione delle parti si precisa quanto segue: è istituto d'istruzione il complesso delle attività educative, formative e scolastiche organizzate da enti o privati.

L'Istituto è retto dal legale rappresentante che provvede alla sede, al finanziamento, all'avviamento e all'organizzazione dell'attività, determinandone l'indirizzo educativo.

Il gestore, nella persona del legale rappresentante, è il titolare dell'eventuale decreto ministeriale di concessione ed ha la responsabilità dei rapporti con i terzi; nel caso di specie assume il ruolo di datore di lavoro.

### **Art. 4 – (Incompatibilità e principio di priorità)**

Il dipendente o il collaboratore cui trova applicazione il presente contratto è tenuto a dichiarare prontamente al proprio datore di lavoro le eventuali situazioni di incompatibilità in cui versi, in ragione di eventuali altri rapporti di lavoro in essere al momento dell'assunzione o che inizino in corso di rapporto di lavoro, o altri motivi di incompatibilità esogeni.

I datori di lavoro che applicano il presente contratto ritengono prioritari i rapporti di lavoro incardinati con i propri dipendenti assunti rispetto ad eventuali altri rapporti di lavoro cui i lavoratori siano già parte.

Il presente CCNL è applicabile alle società ed enti partecipati dallo Stato o dagli Enti pubblici territoriali che gestiscano i rapporti con i loro dipendenti in regime regolatorio di tipo privatistico.

Inoltre, il presente contratto non si applica nei casi in cui di fatto e per espressa volontà delle parti si realizzi un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato per il quale si applicano le relative norme di legge, fatta salva la disciplina prevista nel presente contratto per le collaborazioni coordinate e continuative.

## **TITOLO II – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 5 – (Classificazione del personale)**

#### **1° Livello – Operai**

Personale ausiliario: lavoratori che effettuano lavori per i quali è richiesto il possesso di elementari e semplici conoscenze pratiche, per il cui esercizio non si richiede una preparazione professionale specialistica.

#### **2° Livello – impiegato d'ordine**

Personale esecutivo e d'ordine: lavoratori che effettuano lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite.

### **3° Livello – impiegato di concetto**

Personale di concetto: lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili, tecniche o tecnico-manuali, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate; vi appartengono inoltre i lavoratori che eseguono mansioni complesse e articolate, che richiedono una presenza o compresenza in aula o laboratorio, per l'espletamento di attività educative formative in genere comprese quelle del personale che in strutture convittuali curano la formazione degli ospiti nelle ore extracurricolari.

### **4° Livello – coordinatori servizi amministrativi**

Personale amministrativo: lavoratori che svolgono in condizione di autonomia operativa le direttive di massima impartite dalla Direzione o dal Gestore, applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile-amministrativo e didattico organizzativo, per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni.

### **5° Livello – docenti scuola dell'infanzia**

Personale docente: lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali, scientifici o professionali, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare. E' richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado e, se necessario, una qualifica.

### **6° Livello – docenti scuola primaria**

Personale docente: lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali, scientifici o professionali, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare. E' richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado e, se necessario, una qualifica ovvero il diploma di laurea.

### **7° Livello – docenti di scuola secondaria di I e II grado**

Personale docente: lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali e scientifici attraverso un processo educativo finalizzato all'acquisizione di contenuti culturali complessi e di capacità critiche-cognitive, per i quali è richiesto il diploma di laurea.

### **8° Livello – dirigenti coordinatori didattici scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di I e II grado**

Personale direttivo: lavoratori in possesso di laurea, che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto

professionale e hanno in via continuativa la responsabilità di unità educativa-formativa.

Le qualifiche e le mansioni indicate devono intendersi a mero titolo esemplificativo. Qualora particolari qualifiche non siano presenti si deve far riferimento a quella più simile.

### **Art.6 - (Mutamenti di qualifica)**

Nel caso in cui il personale sia assegnato a mansioni superiori per un periodo eccedente i 90 giorni consecutivi ha diritto, a tutti gli effetti, anche contributivi, all'inquadramento al livello corrispondente alle mansioni assegnate. Lo spostamento del dipendente che sia stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente - con diritto alla conservazione del posto - non comporterà il consolidamento del livello superiore, ma solo il diritto a conseguire le differenze retributive relative per il periodo di svolgimento delle mansioni superiori. All'atto dell'incarico e dell'esercizio delle mansioni superiori, il dipendente dovrà ricevere comunicazione scritta con l'indicazione temporale della durata dell'incarico, della mansione assegnata e del nominativo del dipendente sostituito.

## **TITOLO III - CONTRATTO D'ASSUNZIONE**

### **Art. 7 - (Contratto a tempo indeterminato)**

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro fra l'Istituzione e il personale, è a tempo indeterminato salvo nei seguenti casi:

- a) esecuzione di lavori stagionali ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia;
- b) sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, servizio militare e in tutti i casi in cui il lavoratore sia in congedo con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- c) incarico a docente non fornito di titolo di abilitazione (qualora sussista l'obbligo di assunzione di docenti abilitati). In tal caso, il contratto si risolve senza obbligo di preavviso all'atto della nomina di altro docente avente diritto, in quanto fornito di specifica abilitazione (artt. n. 34 e n. 36);
- d) in tutti i casi in cui il periodo d'interruzione dell'attività lavorativa sia superiore ai 90 giorni consecutivi.

### **Art. 8 - (Contratto a tempo determinato)**

Il contratto di lavoro a tempo determinato è regolato dal D.Lgs. 81/2015, con le sue modificazioni ed integrazioni succedutesi nel tempo, cui si fa esplicito rinvio per

quanto non disciplinato dal presente CCNL.

Fermo restando la possibilità di ricorso, per l'assunzione del personale, al contratto a termine, ai sensi delle disposizioni del precedente art. 7, l'apposizione del termine è prevista in presenza delle condizioni di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015.

E' consentito stipulare contratti a tempo determinato per la durata massima prevista dalle disposizioni di legge. Nell'arco dei due anni (24 mesi) è prorogabile fino a un massimo di **quattro volte** nel biennio.

Per il personale docente non abilitato, ai sensi della Lettera circolare MIUR prot. 2668 del 29/10/2001 che prevede che *"in casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, debitamente confermata dagli Uffici Scolastici Regionali, i gestori delle scuole paritarie potranno conferire incarichi a tempo determinato al personale fornito solo del prescritto titolo di studio, in analogia a quanto previsto per le scuole statali."* il contratto a tempo determinato, comprensivo dei rinnovi e/o delle proroghe aventi ad oggetto l'incarico di insegnamento, includendo anche rinnovi e/o proroghe eventualmente avvenuti prima dell'entrata in vigore del presente contratto, non potrà avere una durata superiore a 12 mesi aumentato di ulteriori 72 mesi e ulteriormente fino all'espletamento delle procedure concorsuali che permettono il conseguimento dell'abilitazione.

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

Qualora il docente acquisisca l'abilitazione richiesta nel corso dei 12 mesi, il contratto a tempo determinato terminerà alla scadenza prefissata.

### **Requisiti di contratto**

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti, è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

### **Art. 9 - (Lavoro agile)**

E' riconosciuta l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile come prevista dalla L. 81 del 2017 e ss.mm. e ii. in via prioritaria alle lavoratrici ed ai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'art 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano *caregivers* ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere, per tale motivo, sanzionato, demansionato,

licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

### **Art. 10 - (Contratto di lavoro a tempo parziale)**

Le assunzioni dei lavoratori di qualunque qualifica prevista dal presente contratto possono avvenire anche per un orario ridotto rispetto a quanto previsto dai successivi articoli. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolamentato dal D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (articoli 4-12)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- di tipo orizzontale: quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- di tipo verticale: quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- di tipo misto: quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopraindicate;

Il contratto di lavoro a tempo parziale è sempre compatibile con il contratto tempo determinato di cui al precedente articolo 8.

Gli Istituti possono assumere a tempo parziale, come pure procedere alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per prestazioni di attività lavorative ad orario inferiore rispetto a quello ordinario, previsto dal presente contratto, e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. Nel caso degli insegnanti è sempre ammessa la riduzione di orario anche unilateralmente da parte del datore di lavoro quando l'insegnamento previsto per una determinata classe di concorso viene a ridursi per disposizione normativa o per il mancato formarsi della classe.

Il trattamento economico per i dipendenti con contratto a tempo parziale è proporzionale a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno di corrispondente livello retributivo e di pari anzianità.

Al rapporto di lavoro part-time si applicano le norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

In particolare:

- a) le norme di accesso sono le stesse di quelle previste per il tempo pieno;
- b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con il mutamento d'orario dello stesso avviene con il consenso delle parti; l'azienda può operare una riduzione unilaterale dell'orario di lavoro qualora provveda, a causa della contrazione delle attività, a ridurre l'orario di lavoro in proporzione per tutti i lavoratori con la medesima qualifica al fine di evitare la risoluzione del rapporto di lavoro. Qualora uno o più lavoratori non accettino la riduzione di orario le ore verranno ove possibile ridistribuite tra gli altri lavoratori.

c) le parti riconoscono che, a fronte di esigenze organizzative, l'Istituto potrà chiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato;

d) il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale fruisce delle ferie alle stesse condizioni del personale con contratto a tempo pieno;

e) il lavoratore part-time, già in forza nell'Istituto, ha diritto prioritario nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno, rispetto a eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni, fatta salva la facoltà di rinuncia da parte dell'interessato.

Negli istituti medi e superiori il lavoratore già impiegato a tempo parziale non ha diritto di precedenza nella trasformazione a tempo pieno del proprio rapporto rispetto ad un nuovo assunto che debba essere impiegato nelle stesse materie.

La contribuzione dei lavoratori a tempo parziale dovrà essere versata in rispetto dei minimali orari e/o giornalieri fissati dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale secondo la tabella specifica per il personale del settore istruzione.

## **TITOLO IV - APPRENDISTATO**

Il Contratto di apprendistato è definito dalla vigente normativa e finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani; è definito secondo le seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;

b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

### **Art. 11 - (Indicazioni generali sull'apprendistato)**

Il Contratto di apprendistato può essere stipulato soltanto in forma scritta.

#### **1 - Assunzione**

Possono essere assunti con Contratto di apprendistato i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Si fa rinvio, per quanto non espressamente disciplinato nel presente contratto, alla normativa vigente.

#### **2 - Qualifiche e Mansioni**

Possono essere assunti lavoratori con contratto di apprendistato per le seguenti qualifiche e mansioni:

##### **Area prima: servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari**

livello I, II, III e IV.

##### **Area seconda: servizi di istruzione, di formazione ed educazione**

livello III - educatrici ed educatori di asilo nido nel limite del 25% del personale in servizio.

### **3 - Il Tutor**

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'attività di tutoring è considerata a tutti gli effetti attività di docenza.

L'indennità per l'attività di tutoring è pari alla differenza tra il livello di appartenenza e il IV livello limitatamente al periodo di svolgimento dell'incarico. Nel caso in cui il tutor sia inquadrato nel IV livello ha diritto ad un'indennità pari a euro 50,00 mensili per tutta la durata dell'incarico.

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

La durata massima del rapporto di apprendistato professionalizzante, al termine del quale l'apprendista consegue la qualifica professionale prevista dal contratto, è determinata, avendo riferimento al di inquadramento finale, come segue:

Livello	Mesi
I	24
II	36
III	36
IV	36

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

Il datore di lavoro può retribuire l'apprendista, durante il rapporto di apprendistato, nella misura prevista dalla normativa di legge.

Al termine del rapporto di apprendistato il rapporto di lavoro dell'apprendista prosegue a tempo indeterminato, con inquadramento corrispondente alla qualifica conseguita, salvo che il datore di lavoro non disdica il contratto, con un preavviso di 30 gg prima della scadenza indicata. In tal caso il contratto di apprendistato, ed il rapporto di lavoro si risolvono alla scadenza indicata all'atto dell'assunzione ed l'apprendista consegue la qualifica professionale prevista.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista la formazione necessaria perché possa conseguire le capacità per qualificarsi. La formazione deve essere effettuata a norma di legge, anche presso la sede del datore di lavoro.

Il datore di lavoro, compatibilmente con le attività didattiche e formative interne, ha l'obbligo di concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza di corsi complementari all'attività oggetto di formazione e per i relativi esami.

### **6 - Periodo di prova**

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata dall'art. 14, parte seconda del presente C.C.N.L..

## **7 - Trattamento economico**

L'apprendista ha diritto, per l'intera durata dell'apprendistato, compresi i periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio ed allo stesso trattamento retributivo così parametrato:

- primo semestre: 60% della retribuzione globale in atto;
- secondo semestre: 70% della retribuzione globale in atto;
- terzo semestre: 80% della retribuzione globale in atto;
- quarto semestre: 90% della retribuzione globale in atto;
- dal 25mo mese: 100% della retribuzione globale in atto.

In caso di malattia o maternità o comunque di assenza autorizzata superiore a 30 giorni il contratto di apprendistato si considera sospeso (Art. 2 lettera h - D. Lgs. 167/2011).

## **TITOLO V - PROCEDURA PER L'ASSUNZIONE**

### **Art. 12 - (Assunzione - Atto scritto e documentazione)**

L'assunzione del personale viene sottoscritta dal legale rappresentante, mediante sottoscrizione del contratto individuale (in appendice) redatto in duplice copia, una per il lavoratore l'altra per l'Istituto. Il contratto deve essere sottoscritto prima dell'inizio del rapporto di lavoro, a che per consentire al datore di lavoro di inviare la comunicazione di assunzione agli enti preposti almeno il giorno antecedente l'effettivo inizio del rapporto di lavoro.

Per il personale del comparto scuola, ex art. 2 comma 4 del D.L. 147 del 2007 conv. in L. 176/2007, la comunicazione obbligatoria di assunzione, variazione o cessazione dei rapporti di lavoro instaurati può essere considerata validamente effettuata in termini se inviata entro il decimo giorno dall'inizio del rapporto di lavoro. Il contratto individuale d'assunzione, oltre alle generalità del lavoratore e alla intestazione dell'Istituto, deve specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente CCNL, dal Regolamento interno d'Istituto e, in generale, dal PTOF (piano triennale dell'offerta formativa).

Esso deve inoltre contenere:

- a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale);
- b) il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie d'insegnamento distintamente per ciascun classe funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;
- c) l'orario complessivo di lavoro; per gli insegnanti l'orario di lavoro sarà stabilito dal Collegio dei Docenti che delibererà con le maggioranze prescritte.
- d) il trattamento economico se diverso da quello previsto dal presente contratto collettivo;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, anche la data di

cessazione, e se necessario: la motivazione dell'assunzione nel caso di contratto stipulato per sostituzione di personale assente, il nome della persona sostituita (se non tutelato dalla legge di protezione dei dati personali).

g) la sede di lavoro;

h) la dichiarazione di accettazione del "principio di priorità".

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve consegnare i seguenti documenti:

- fotocopia della carta di identità o di documento equipollente;
- certificato di attribuzione del codice fiscale;
- certificato di sana costituzione fisica e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- documentazione richiesta delle leggi fiscali vigenti per le detrazioni di imposta;
- documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
- ogni altro documento richiesto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti;
- autocertificazione prevista dal D.Lgs. 39/2014 e autorizzazione all'accesso dei dati del casellario giudiziale autorizzazione all'istituto del consenso al trattamento dei dati personali previsti dalla L. 675/96.

I dati richiesti, compreso il possesso dei titoli di studio o di abilitazione all'insegnamento, possono essere forniti dall'interessato mediante dichiarazioni sostitutive di certificazioni, ai sensi del D.P.R. n. 445/00 e successive modificazioni sulla semplificazione amministrativa. La dichiarazione sostitutiva dovrà recare l'autorizzazione al datore di lavoro a compiere verifiche presso gli enti e le autorità

che detengono i dati dichiarati dal dipendente.

Per l'assunzione di cittadini stranieri si rinvia alle vigenti leggi in materia di immigrazione.

Qualora il lavoratore presti la sua opera presso più datori di lavoro è tenuto a darne comunicazione.

Non essendo più prevista la tenuta del libro matricola, all'atto dell'assunzione sarà consegnata copia della comunicazione telematica inviata al competente servizio informatico della provincia. La mancata consegna di tale documentazione non costituisce infrazione per il datore di lavoro.

Si rinvia, per quanto non espressamente indicato dal presente capo, alla normativa vigente ed in particolare al d.lgs 104 del 2022 e ss mm.

### **Art. 13 - (Affidamento incarico)**

La scuola paritaria è tenuta a comunicare l'incarico del personale docente e non docente all'Ufficio Scolastico Provinciale e/o Regionale, a cura del Dirigente Scolastico, entro 10 giorni dall'assunzione. Per il personale direttivo si seguirà, a cura del Gestore, la procedura prescritta.

Nell'affidamento dell'incarico occorre specificare:

- generalità del dipendente;
- cittadinanza;
- decorrenza del servizio e periodo dell'incarico;
- qualifica (per i docenti anche le materie, le ore e le classi interessate);
- titolo di studio ed eventuale abilitazione.

Una copia dell'incarico, controfirmata per accettazione, dovrà essere conservata agli atti della scuola.

#### **Art. 14 - (Periodo di prova)**

La durata del periodo di prova, stabilito dalle parti per iscritto con il contratto di assunzione, non può superare:

- mesi 2 per i dipendenti dei livelli I e II;
- mesi 6 per i dipendenti dei livelli III e IV (solo per gli impiegati);
- mesi 9 per i dipendenti appartenenti a tutti gli altri livelli

Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e obblighi derivanti dal presente contratto collettivo e la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avvenire senza preavviso in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti. Trascorso il periodo di prova, senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio. Il periodo di prova verrà comunque computato ad ogni effetto di legge e contrattuale. I dipendenti che abbiano maturato un'anzianità uguale o superiore alla durata del periodo di prova e siano stati licenziati per riduzione di personale, in caso di riassunzione con le stesse mansioni, non devono sottostare al periodo di prova. Il decorso periodo di prova è sospeso da malattia o infortunio; in tal caso il dipendente potrà essere ammesso a continuare il periodo di prova entro il periodo massimo di 4 mesi.

### **TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 15 - (Retribuzione mensile)**

La retribuzione globale mensile, al lordo di ogni ritenuta previdenziale e fiscale, è costituita da:

- 1) stipendio base;
- 2) aumenti periodici di anzianità;
- 3) eventuale super-minimo.

La retribuzione mensile viene corrisposta, normalmente, entro il giorno 10 del mese successivo al mese di servizio.

Ai fini economici l'anno scolastico decorre dal 1/9 e termina il 31/8.

### **Art. 16 - (Flessibilità della retribuzione)**

E' consentito, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, addivenire ad accordi decentrati o aziendali di solidarietà che tengano conto di particolari situazioni contingenti locali con carattere di eccezionalità.

In tal caso i contratti decentrati o aziendali dovranno essere depositati presso le sedi provinciali, competenti per territorio, degli ispettorati del lavoro e dell'INPS , entro gg. 30 dalla data di stipula (legge 29/07/1996 n. 402 art.3 comma 2) e trasmessi alle organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente CCNL.

### **Art. 17 - (Aumenti periodici di anzianità)**

Il dipendente ha diritto ad un aumento della retribuzione per scatti d'anzianità in misura del 3% dello stipendio base ogni due anni di servizio maturato. Tutti gli importi corrisposti a titolo di aumenti periodici di anzianità devono essere calcolati anche ai fini della tredicesima mensilità, del lavoro straordinario e del T.F.R.

### **Art. 18 - (Minimo retributivo ed eventuale super - minimo)**

L'entità della remunerazione stabilita con il presente accordo sindacale rappresenta la retribuzione minima spettante al dipendente, in relazione alle quote tabellari (tabelle "A" in appendice) ed al livello della qualifica, tenuto conto del disposto di cui al precedente art.16 e comunque fatte salve condizioni di maggior favore.

### **Art. 19 - (Tredicesima mensilità)**

A tutto il personale dipendente viene corrisposta tra il 10 ed il 20 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nello stesso mese. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o di variazione d'orario di lavoro in più o in meno, la tredicesima sarà ottenuta dividendo per 12 il monte retributivo effettivamente corrisposto, nel periodo considerato, secondo le previsioni dell'art. n. 15.

### **Art. 20 - (Prospetto paga)**

Al lavoratore deve essere consegnato, unitamente allo stipendio, un prospetto paga conforme alle norme vigenti. Una copia dello stesso sarà controfirmata dal dipendente per quietanza e conservata agli atti. Il prospetto paga deve indicare dettagliatamente ogni voce retributiva, fiscale e contributiva, oltre a tutti gli altri dati richiesti dalle norme. Annualmente, entro i termini di legge, il datore di lavoro consegnerà al dipendente il modello CU quale attestazione delle trattenute fiscali e previdenziali operate sulla retribuzione erogata.

I

n caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso dell'anno, il modello CU su richiesta del dipendente verrà consegnato entro il termine di 12 giorni dalla richiesta.

## **TITOLO VII - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E ASSICURATIVO**

### **Art. 21 - (Trattamento di previdenza e assistenza)**

Il dipendente ha diritto al trattamento previdenziale per la quiescenza, per gli assegni familiari, per malattia e per maternità previsto dalle leggi vigenti secondo le modalità indicate dall'INPS.

### **Art. 22 - (Infortunio)**

Qualora il personale sia soggetto all'assicurazione obbligatoria INAIL, ai sensi del D. L.vo 38/2000, il relativo premio viene integralmente versato dal datore di lavoro. In questo caso il lavoratore è protetto contro l'infortunio sul lavoro e le malattie professionali e, ricorrendone la fattispecie, contro l'infortunio in itinere.

### **Art. 23 - (Estratto conto dei versamenti previdenziali)**

Il modello di certificato previsto dal precedente articolo 21 riporta annualmente il riepilogo dei dati per le contribuzioni previdenziali dovute.

L'azienda mensilmente trasmette all'Ente previdenziale i dati del rapporto di lavoro nel mese. Il lavoratore può verificare periodicamente la propria situazione previdenziale attraverso apposite applicazioni informatiche degli enti di previdenza.

## **TITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 24 - (Orario di lavoro ordinario)**

L'orario di lavoro è stabilito dal contratto di assunzione, oppure quello successivamente convenuto tra le parti per iscritto. Per il personale docente di scuola è previsto un massimo di 38 ore settimanali di servizio, comprensive di insegnamento frontale e delle attività accessorie, (*consigli di classe, collegio dei docenti, colloqui con i genitori, commissioni d'esame, ecc..*) e di 40 ore settimanali per il personale non docente, secondo quanto indicato nella tabella A allegata. La Direzione dell'Istituto può modificare l'orario di lavoro a seconda delle esigenze dell'attività. Compatibilmente con le esigenze didattiche e/o formative dell'istituto, l'orario settimanale delle lezioni consentirà ai docenti un giorno di riposo infrasettimanale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dall'articolo 9 del presente CCNL e dal D. Lgs. 81/2015.

## **Art. 25 - (Lavoro straordinario e festivo)**

Le ore eccedenti l'orario ordinario, risultante dal contratto individuale di assunzione ed eventualmente assegnate, sono retribuite con una maggiorazione del 20%. Il lavoro festivo non eccedente l'ordinario orario di lavoro viene maggiorato del 20%. Il lavoro straordinario festivo viene maggiorato del 25%.

## **Art. 26 - (Durata dell'ora di lezione)**

L'ora di lezione corrisponde a 60 minuti. Eventuali lezioni di durata inferiore vengono calcolate proporzionalmente ai fini della retribuzione, salvo eventuali obblighi di recupero delle frazioni orarie, secondo le normative in vigore.

## **Art. 27 - (Recupero delle ore non effettuate e sostituzione dei colleghi assenti)**

Il personale docente e non docente è tenuto a recuperare le ore lavorative non effettuate, per vari motivi, ed ha l'obbligo, se richiesto, di sostituire i colleghi assenti, salvo che non ne sia impedito per cause di forza maggiore (art. 33).

## **Art. 28 - (Disciplina del telelavoro e della didattica a distanza)**

Il telelavoro, che si applica anche per le attività di “*didattica a distanza*”, è una forma di organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione ed è applicabile a tutto il personale dell'Istituzione, sia esso con contratto di lavoro dipendente o di lavoro autonomo e/o atipico.

E' quindi un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa ed è parte dell'organizzazione dell'Istituzione, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno.

Il telelavoro può essere:

- a) domiciliare: svolto nel domicilio del telelavoratore
- b) mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili
- c) remotizzato od a distanza: svolto presso locali attrezzati i quali non coincidono né con il domicilio del telelavoratore né con i locali dell'Istituzione
- d) misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Istituzione

La postazione di lavoro può essere messa a disposizione a cura e spese dell'Istituzione, ma può anche essere impiegata quella del telelavoratore.

Tale modalità di lavoro potrà essere espletata sia per tutta l'attività prevista dal contratto individuale, o solo parte di essa.

La “*didattica a distanza*” rientra nella fattispecie del telelavoro ed è riservata al personale docente.

Nell'esercizio dell'autonomia dell'Istituzione, le attività formative possono essere svolte con le seguenti modalità:

- a) in presenza (classe reale)
- b) a distanza (classe virtuale) con collegamento diretto o indiretto, immediato o differito, attraverso videoconferenze, videolezioni, piattaforme dedicate, ecc
- c) mista (blended) in parte in presenza ed in parte a distanza

Per il telelavoro non è previsto un compenso aggiuntivo a quello dell'inquadramento contrattuale, di cui all'allegato 1 tabella A, se non diversamente concordato dalle parti e per i collaboratori secondo quanto previsto dall'art.73.

## NOTA A VERBALE

Le parti, memori della normativa speciale della fase emergenziale da COVID19, consapevoli delle specificità della didattica a distanza, dichiarano che alla presente disciplina del "telelavoro" è applicabile per quanto compatibile la normativa del lavoro agile ai sensi della L.81 del 2017, con particolare riferimento alla possibilità di svolgere le mansioni assegnate mediante l'utilizzo di strumentazione informatica /telematica, nel rispetto dell'orario di svolgimento delle lezioni o della didattica prevista.

## TITOLO IX - FERIE E FESTIVITA'

### Art. 29 - (Congedo ordinario o ferie)

Il dipendente ha diritto ad un periodo di congedo ordinario retribuito che viene così fissato:

- per ogni anno di servizio prestato spettano al dipendente 30 giorni di calendario di ferie, di cui due terzi continuativi, pari ad un rateo di 2,5 giorni mensili oltre le festività sopresse;
- il rateo mensile matura soltanto se vengono superati nel mese i 16 giorni (di calendario) di effettivo rapporto di lavoro.

Le ferie sono irrinunciabili e vengono godute durante il periodo estivo, ovvero durante i periodi di interruzione dell'attività scolastica. La risoluzione del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto alle ferie maturate ed in questo caso i ratei maturati e non goduti devono essere monetizzati ai sensi del dlgs 66 del 2003. I ratei di ferie maturati non potranno essere monetizzati in nessun altro caso. Le ferie maturate devono essere fruito dal lavoratore entro 18 mesi dall'anno di maturazione. Essendo le ferie un diritto irrinunciabile per il lavoratore ed essendo la mancata fruizione delle ferie entro 18 mesi dall'anno di maturazione un comportamento sanzionabile per il datore di lavoro ex art. 10 del D. Lgs. 66/2003, la mancata richiesta e conseguente fruizione delle ferie oltre il termine di 12 mesi dalla maturazione autorizzano il datore di lavoro a collocare in ferie il lavoratore che non ottempererà alla fruizione nel termine di cui sopra. Le ferie non potranno coincidere con il congedo per malattia, per maternità o puerperio, né con il periodo di preavviso.

### Art. 30 - (Festività)

Sono considerati festivi i giorni previsti dalla legge dello Stato e la giornata del Santo Patrono.

## TITOLO X - SOSPENSIONE DEL SERVIZIO

### Art. 31 - (Congedo straordinario)

Al personale è riconosciuto il diritto al congedo straordinario:

- per contrarre matrimonio, con un permesso retribuito di massimo quindici giorni;
- per ragioni di salute, comprovate dalla prescritta documentazione sanitaria, con la garanzia del mantenimento del posto, fino ad un massimo di 180 giorni con la retribuzione nei minimi previsti dalla legge (artt. n. 22 e n. 35, punto 12);
- per congedo di maternità o paternità (parentale) secondo le previdenze dell'ente assistenziale (D. Lgs. 26/3/2001, n. 151);
- per lutto familiare entro il terzo grado di parentela, con un permesso retribuito di massimo cinque giorni. Qualsiasi altro permesso consentito (per motivi familiari o altro) viene retribuito solo se viene assolto l'obbligo del recupero delle ore lavorative non effettuate (art. n. 27).

### Art. 32 - (Congedi parentali)

Il congedo parentale è disciplinato dagli artt. 32 e ss del D.lgs 151 del 2001 come modificato, in ultimo, dal D.lgs 105 del 2022, cui si fa espresso rinvio. L'articolo 1, comma 217, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di Bilancio 2025) ha modificato una parte del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, conosciuto come Testo Unico sulla maternità e paternità. In particolare, l'articolo 34, comma 1, aumentando l'indennità per un mese di congedo parentale, introdotto dalla legge di Bilancio 2024, dal 60% all'80% della retribuzione. Inoltre, è stato previsto che per un ulteriore mese di congedo parentale l'indennità salga dal 30% all'80% dello stipendio.

Secondo quanto stabilito dal comma 218 dello stesso articolo, questi aumenti dell'indennità si applicano:

- Il primo aumento (dal 60% all'80%) ai lavoratori dipendenti che finiscono il congedo di maternità o paternità **dopo il 31 dicembre 2023**.

- Il secondo aumento (dal 30% all'80%) a quelli che lo concludono dopo il 31 dicembre 2024.

Per ottenere l'indennità più alta, il congedo parentale deve essere utilizzato **entro il sesto anno di vita del bambino** (oppure entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento, ma comunque non oltre il compimento dei 18 anni). Le novità si applicano solo al lavoratore dipendente.

**L'elevazione dell'indennità di congedo parentale all'80% è prevista per un massimo di tre mesi per ogni coppia genitoriale.** L'elevazione è riconosciuta a condizione che i mesi di congedo parentale siano fruiti **entro i 6 anni di vita del minore**. L'indennità in questione si applica anche ai **genitori adottivi o**

**affidatari/collocatari** e, in tali casi, i mesi di congedo parentale devono essere fruiti entro i 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età.

## RIPARTIZIONE TRA I GENITORI

I tre mesi indennizzabili all'80% interessano entrambi i genitori e possono essere fruiti in modalità ripartita tra gli stessi o soltanto da uno di essi. La fruizione "alternata" tra i genitori non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale.

## LIMITE MASSIMO DI CONGEDO PER LA COPPIA

Il limite massimo di congedo parentale per ogni coppia genitoriale è di dieci mesi (elevabili a undici mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi), da fruire entro i 12 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia del minore, di cui:

- alla madre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi non trasferibili all'altro genitore;
- al padre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi non trasferibili all'altro genitore;
- a entrambi i genitori spetta anche un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di tre mesi, da fruire in modalità ripartita tra gli stessi.

Alla luce della modifica apportata, il congedo parentale di entrambi i genitori o del "genitore solo" risulta indennizzabile come di seguito indicato:

- **un mese** è indennizzato all'80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore (legge di Bilancio 2023);
- **un ulteriore mese** è indennizzato all'80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore (legge di Bilancio 2024 e legge di Bilancio 2025);
- **un ulteriore mese** è indennizzato all'80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore (legge di Bilancio 2025);
- **sei mesi** sono indennizzati al 30%, a prescindere dalla situazione reddituale;
- i rimanenti **due mesi** non sono indennizzati, **uno** se il genitore è solo, salvo il caso in cui il richiedente si trovi nella condizione reddituale prevista dall'articolo 34, comma 3, del T.U.

Il limite massimo di congedo parentale per ogni coppia genitoriale è di unici mesi

## DECORRENZA DELLE MISURE

1) se il minore è nato o adottato, affidato/collocato **prima del 1° gennaio 2023**, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo **un mese** (in applicazione della legge di Bilancio 2023), se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022. Se, invece, il minore è nato o adottato, affidato/collocato **dal 1° gennaio 2023**, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo **un mese** a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità, purché sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione;

2) se il minore è nato o adottato, affidato/collocato **prima del 1° gennaio 2024**, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo **due mesi** (in applicazione della legge di Bilancio 2023 e 2024), se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023. Altrimenti, si ha diritto a **un solo mese** indennizzato all'80% con applicazione delle indicazioni di cui al precedente punto 1).

Se, invece, il minore è nato o adottato, affidato/collocato **dal 1° gennaio 2024**, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo **due mesi** a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità, purché sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione del congedo parentale;

3) se il minore è nato o adottato, affidato/collocato **prima del 1° gennaio 2025**, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo **tre mesi** (in applicazione delle leggi di Bilancio 2023, 2024 e 2025) se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2024. Altrimenti, si ha diritto a soli **due mesi** indennizzati all'80% con applicazione delle indicazioni di cui ai precedenti punti 1) e 2). Se, invece, il minore è nato o adottato, affidato/collocato **dal 1° gennaio 2025**, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo **tre mesi** a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità, purché sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione. L'elevazione dell'indennità all'80% è riconosciuta solo durante la fruizione dei tre mesi di congedo parentale che l'articolo 34 del T.U. attribuisce a ogni genitore come non trasferibili all'altro e, comunque, non oltre i 6 anni dalla nascita del minore o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento/collocamento.

### **Art. 33 - (Aspettativa)**

Dopo il periodo di prova può essere concessa al dipendente che la richieda - sempre che le esigenze dell'attività lo consentano - una aspettativa senza assegni per un periodo massimo di 180 giorni. Tale periodo non è computabile ad alcun effetto, retributivo, contributivo o contrattuale. Al dipendente deve essere concessa l'aspettativa, con diritto alla conservazione del posto e con valore di effettivo servizio, senza retribuzione, nei seguenti altri casi:

- chiamata alle armi o al servizio militare;
- chiamata a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali, purché l'interessato ne faccia richiesta, per tutto il periodo della carica;
- partecipazione a corsi di aggiornamento o seminari, sia in Italia che all'estero, o fruizione di borse di studio per attività di ricerca.

#### **Art. 34 - (Interruzione o riduzione dell'attività per cause involontarie)**

Se l'attività lavorativa non potesse essere svolta per cause involontarie, comunque non addebitabili all'istituto e/o per cause di forza maggiore, le ore di lavoro non effettuate dai dipendenti dovranno essere recuperate successivamente in attività confacenti la qualifica ricoperta.

### **TITOLO XI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 35 - (Licenziamento)**

Il licenziamento dovrà essere motivato e comunicato con raccomandata A.R., o attraverso la posta elettronica certificata con i termini di preavviso di cui al successivo art. n. 37; sono esclusi i casi in cui è applicabile il licenziamento in tronco (giusta causa). Di seguito si riporta un elenco, non esaustivo, di motivi e/o cause che giustificano l'intimazione del licenziamento del dipendente per giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo:

- 1) abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente (assenza ingiustificata superiore a tre giorni lavorativi, anche non continuativi);
- 2) attività svolta dal dipendente in concorrenza con l'istituto o attività privata non compatibile o vietata (esempio: lezioni private ai propri alunni senza la prescritta autorizzazione);
- 3) grave atto contrario alla morale, alle leggi, ai regolamenti o al progetto educativo dell'Istituto;
- 4) condanna penale per la quale è prevista l'interdizione dai pubblici uffici;
- 5) trasgressione al mandato riguardante il segreto d'ufficio;
- 6) azioni o comportamenti reiterati contrari alla disciplina (in generale alle norme contenute nel Regolamento interno e/o codice disciplinare) che causino reali disservizi o danni all'Istituto, dopo tre richiami comunicati con raccomandata A.R. (artt. n. 40 e 41);
- 7) allo scadere del centottantesimo giorno consecutivo di malattia 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 d'istruzione o frazionamenti nell'attività didattica che la rendono di fatto, discontinua e non proficua;
- 8) inadempienza grave ai doveri connessi alla propria funzione;
- 9) mancanza dei requisiti e dei titoli richiesti.

Di seguito si riporta inoltre un elenco, non esaustivo, di motivi e/o cause che giustificano l'intimazione del licenziamento del dipendente per giustificato motivo oggettivo:

- 1) cessazione dell'attività dell'istituto;

- 2) riduzione dell'attività o del personale o interruzione per cause involontarie per oltre 3 mesi;
- 3) cessione d'azienda e cambio di attività;
- 4) sostituzione di docente non abilitato con altro docente abilitato (art. n. 7);
- 5) incompatibilità con il presente contratto ed eventuale trasformazione del rapporto di lavoro (art. n. 4);

Il licenziamento del lavoratore, quando ricorrano gli estremi della legge n. 604/1966, della legge n. 300/70 (azienda con più di 15 dipendenti) e del D.Lgs. 23/2015, non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo. L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'Istituto. A prescindere dalle motivazioni, il licenziamento intimato alla lavoratrice-madre durante il periodo protetto per la gestazione o il puerperio è nullo fatti salvi i casi previsti dalla Legge. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Istituto deve restituire al dipendente i documenti previsti dalla legge nonché il certificato di servizio prestato.

Il certificato del servizio prestato in ogni caso viene rilasciato dalla scuola gratuitamente.

### **Art. 36 - (Risoluzione per limiti di età)**

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

### **Art. 37 - (Preavviso di licenziamento o dimissioni e penalità)**

Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro senza preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dal presente contratto. Il preavviso non può essere intimato al lavoratore assente per malattia, né può coincidere con il periodo di ferie.

Il termine di preavviso per il caso di licenziamento o dimissioni, una volta superato il periodo di prova, è stabilito nella misura di **due mesi** per tutti i livelli di inquadramento ad eccezione del personale docente per il quale il preavviso è di **90 giorni**. Il licenziamento, a pena di nullità, o le dimissioni devono essere comunicate alla controparte per iscritto.

La parte inadempiente è, comunque, tenuta a rifondere all'altra una somma, commisurata proporzionalmente al valore della prestazione lavorativa per il periodo di mancato preavviso. Nel contratto a tempo determinato viene indicata la data di cessazione dal rapporto, allo spirare della quale il contratto si risolve di diritto. Nessun altro avviso o motivazione è dovuta al lavoratore per il quale non venga prorogato o non rinnovato un contratto a termine. Se il rapporto di lavoro è a tempo determinato per nomina a docente non abilitato (art. 7), il datore di lavoro ha facoltà di recedere immediatamente e senza obbligo di preavviso per procedere alla sua sostituzione con altro docente abilitato. Il datore di lavoro che proceda al licenziamento è tenuto al rispetto delle norme di legge che prevalgono sulle pattuizioni individuali. In tal caso, infatti, il docente sprovvisto di abilitazione deve sempre considerarsi "supplente temporaneo su posto vacante fino a nomina

dell'avente diritto”

### **Art. 38 - (Trattamento di fine rapporto)**

Dal 1° giugno 1982 il T.F.R. (trattamento di fine rapporto) viene calcolato seguendo quanto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297. All'atto dell'assunzione l'azienda informerà il lavoratore circa le possibilità di accantonamento del Trattamento di fine rapporto e consegnerà apposita modulistica dalla quale si evinca una chiara scelta circa la destinazione del T.F.R. Ricorrendone le possibilità il lavoratore potrà scegliere di mantenere il proprio Trattamento di Fine Rapporto in azienda. Se l'azienda, è soggetta per obbligo all'accantonamento presso l'Istituto

Nazionale della Previdenza Sociale le quote di TFR, maturate mensilmente, saranno versate all'Istituto. Il lavoratore che manifesterà l'intenzione di versare il proprio TFR in corso di maturazione presso una forma pensionistica individuale o un Fondo di previdenza complementare, dovrà fornire all'azienda tutte le indicazioni su come far confluire gli importi al proprio fondo di appartenenza senza aggravio di costi per il datore di lavoro. Qualora le condizioni di legge lo consentano il dipendente può richiedere delle anticipazioni sul T.F.R. maturato.

### **Art. 39 - (Tentativo di conciliazione e arbitrato)**

Fatte salve le prerogative riconosciute dalla legge, in caso di vertenze fra l'Istituto e il dipendente, questi può chiedere all'Organizzazione Sindacale contraente di promuovere un tentativo di conciliazione. In prima istanza, l' O.S. invita l' O. Gestionale ed insieme esperiscono il tentativo di conciliazione fra le parti. Qualora tale tentativo non abbia esito positivo, e comunque trascorso il termine di 15 giorni, il dipendente può chiedere l'intervento di un collegio di conciliazione e arbitrato.

## **TITOLO XII**

### **REGOLAMENTO INTERNO – DOVERI DEL LAVORATORE E SANZIONI**

#### **Art. 40 - (Regolamento interno - Progetto Educativo d'Istituto - Piano dell'Offerta Formativa)**

Il Regolamento disciplinare, il Progetto Educativo d'Istituto (P.E.I) ed il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF) devono essere portati a conoscenza dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque messi a loro disposizione per la consultazione. Essi non possono contenere norme in contrasto con il presente C.C.N.L. e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per le eventuali successive modifiche. Tutto il personale dipendente operante nell'ambito di ciascuna scuola è tenuto al rispetto di tali norme, la cui inosservanza costituisce, a seconda della gravità della violazione, “giusta causa” o "giustificato motivo" per la risoluzione del contratto di lavoro, in applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300 e della legge 15 luglio 1966, n. 604.

## **Art. 41 - (Doveri del lavoratore)**

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato. In particolare, data la peculiarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori di:

- a) esplicitare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- b) osservare l'orario di servizio;
- c) segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro e non oltre il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
- d) rispettare e far rispettare agli alunni il Regolamento interno dell'Istituto;
- e) osservare le eventuali modifiche di orario;
- f) mantenere il segreto d'ufficio, con particolare riferimento alla d.lgs 196/03 e GDPR ed al documento relativo al trattamento dei dati personali redatto dal datore di lavoro;
- g) non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- h) usare e conservare con cura strumenti e materiale affidatigli.

*Agli insegnanti è inoltre fatto obbligo di:*

- a) presentare tempestivamente al preside dell'Istituto il programma didattico e metodologico della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine secondo le indicazioni contenute nel PTOF;
- b) far svolgere agli alunni il numero di prove scritte previsto e di effettuare un congruo numero di interrogazioni, per una costante verifica;
- c) comunicare all'Istituto per iscritto entro 3 giorni, l'accettazione di eventuali incarichi di insegnamento presso altre scuole statali o non statali;
- d) svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia;
- e) tenere regolarmente aggiornati i registri personali e di classe;
- f) ottemperare a tutte le disposizioni emanate dal "capo d'Istituto";
- g) partecipare a tutte le attività di aggiornamento, interdisciplinari e a quelle degli Organi Collegiali;
- h) contribuire con la propria professionalità e disponibilità alla realizzazione del PTOF, nel rigoroso rispetto del PEI.

Ai docenti è garantita la libertà metodologica dell'insegnamento per la formazione dei discenti, nel rispetto della loro coscienza morale, civile e religiosa e del Progetto Educativo d'Istituto, nell'osservanza delle attribuzioni della funzione docente e delle responsabilità che ne derivano (artt. 5, 7 e 395 T.U.).

Al personale di segreteria sono affidati tutti i compiti inerenti all'ufficio, oltre eventualmente a quelli di carattere amministrativo, contabile e di cassa; ad esso è richiesta la massima collaborazione con il Dirigente e con il Gestore. Al personale ausiliario sono affidati il controllo al di fuori delle aule e la pulizia dei locali.

## **Art. 42 - (Provvedimenti disciplinari)**

Fermo restando quanto previsto nel precedente art. n. 41, le infrazioni alle norme del contratto possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base da versare secondo la legge;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 gg. di effettivo lavoro (6/26)
- e) licenziamento.

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

Il dipendente potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere adottato entro 20 giorni dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni e dovrà essere comunicato al dipendente con consegna a mani o con lettera raccomandata.

Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte. I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui al presente articolo, sono inefficaci.

## **TITOLO XIII ASSENZE MALATTIE INFORTUNI**

### **Art. 43 – (Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro)**

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

- a) mantenimento del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare;
- b) integrazione delle indennità a carico dell'ente competente da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico in modo da raggiungere complessivamente:
  - il 75% della retribuzione mensile dal 1° al 10° giorno;
  - il 100% della retribuzione mensile dal 11° al 180° giorno.

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

#### **Art. 44 – (Aspettativa per malattia)**

Nei confronti del dipendente ammalato o infortunato la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dal precedente Art. 43 parte seconda, sarà prolungata, a richiesta documentata del dipendente, per un ulteriore periodo di aspettativa, senza retribuzione, non superiore a mesi 6. Detto periodo di aspettativa per malattia non è computabile ad alcun effetto.

#### **Art. 45 – (Infortunio sul lavoro)**

In presenza di infortunio sul lavoro, accertato come tale dall'INAIL, saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'Istituto possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente. Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

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

In caso di totale inabilità conseguente all'infortunio sul lavoro accertato dall'INAIL, si applicherà la normativa vigente.

#### **Art. 46 – (Lavoratori affetti da patologie oncologiche)**

Ai sensi dell'Art. 8, comma 3 del DLgs 81/15, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente.

Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

### **Art. 47 – (Permessi per lavoratori invalidi)**

Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cinquanta per cento sono riconosciuti 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate (Art. 26 L. 118/71 e Art. 10 DLgs 509/88). Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'Art. 43 parte seconda.

### **Art. 48 – (Congedo matrimoniale)**

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili in occasione dell'evento. Se il congedo matrimoniale si sovrappone alle ferie, le stesse devono essere fruiti in altro periodo.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 10 gg. di anticipo.

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

### **Art. 49 – (Tutela della maternità e della paternità)**

A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal DLgs 151/01 e DLgs 80/15, a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente CCNL e stabilito nel presente articolo. Alle lavoratrici madri in congedo di maternità dal lavoro spetta l'intera retribuzione mensile nonché le indennità fisse e ricorrenti.

### **Art. 50 – (Servizio militare)**

Per il periodo di richiamo alle armi, nonostante la sospensione del rapporto, al lavoratore viene corrisposta una indennità pari alla sua ordinaria retribuzione secondo le modalità definite dall'Art. 24 della L. 88/89.

### **Art. 51 – (Aspettativa e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali)**

I lavoratori che sono eletti nel Parlamento nazionale o in assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali. Durante l'aspettativa continua a decorrere l'anzianità ai soli fini giuridici. I dipendenti che, nelle condizioni di cui ai precedenti comma, non usufruiscono di aspettative, hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti secondo quanto previsto dalla vigenti normative di legge e dal presente CCNL.

## **Art. 52 – (Congedi per eventi e cause particolari)**

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dall'Art. 4 comma 2 della L. 53/00 e dal DLgs 278/00, un congedo per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni, per gravi motivi relativi alla situazione personale della propria famiglia, dei soggetti di cui all'Art. 433 CC anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap.

## **Art. 53 – (Diritto allo studio)**

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali.

I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di formazione professionale, statali, paritarie, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Le ore di cui al primo comma sono altresì riconosciute per la frequenza di corsi universitari e post universitari, inerenti la mansione e la funzione svolta.

Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

- i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare 1/5 o frazione di 1/5 di tutto il personale della struttura scolastica;
- a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso.

Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale. Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza e le modalità di esercizio di questo diritto devono essere concordate tra la rappresentanza sindacale e la direzione/presidenza di istituto. In sede di contrattazione decentrata regionale 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. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'Art. 10 della L. 300/70 e alle disposizioni di cui alla L. 53/00.

## **Art. 54 – (Diritto alla crescita professionale)**

Al fine di consentire la crescita professionale del personale docente non fornito di specifica abilitazione all'insegnamento viene garantita la possibilità di utilizzo di permessi retribuiti nella misura di 67 ore per la partecipazione a corsi riservati per l'abilitazione.

### **Art. 55 – (Permessi retribuiti)**

Il lavoratore ha diritto a fruire:

- a) di permessi retribuiti per la partecipazione a prova di esame di regolari corsi di studio, Art. 10, L. 300/70;
- b) di permessi retribuiti fino ad un massimo di giorni 6 per ciascun anno scolastico per la partecipazione a corsi di aggiornamento o per comprovati e seri motivi familiari anche se autocertificati quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale che riguardino il coniuge e i parenti del lavoratore entro il 2° grado in linea diretta ed in linea collaterale, non più di 3 per evento salvo casi eccezionali; i permessi se non goduti nell'anno, non sono recuperabili;
- c) fino a 4 giorni per anno scolastico per documentate urgenti ed inderogabili esigenze. I permessi di cui alla lettera c) saranno recuperati nell'anno scolastico.

### **Art. 56 – (Permessi non retribuiti)**

In caso di eccezionali motivi, presentati per iscritto, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno previa autorizzazione dell'istituto.

Tali permessi non sono computabili ad alcun effetto.

Il lavoratore ha diritto ad usufruire di permessi non retribuiti per la partecipazione a concorsi limitatamente ai giorni delle prove ed a quelli strettamente necessari per il raggiungimento della sede, se questa dista oltre 100 km da quella di lavoro.

### **Art. 57 – (Permessi elettorali)**

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

### **Art. 58 – (Aspettativa)**

Dopo un anno di servizio il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa senza retribuzione fino ad un massimo di anni 1.

Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

Terminato tale periodo, al lavoratore non può essere concessa una nuova aspettativa se non dopo che siano trascorsi 2 anni di servizio

## **TITOLO XIV RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 59 - (Il sistema di relazioni sindacali)**

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

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

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

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

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

### **Art. 60 - (Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro)**

Le Parti si impegnano a presentare la piattaforma per il CCNL di comparto in tempo utile e comunque entro 5 mesi prima della scadenza naturale dello stesso. Entro il medesimo termine la parte che ne abbia interesse deve disdettare il presente CCNL e deve presentare alla controparte le proposte per un nuovo accordo, per consentire l'apertura delle trattative.

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

La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale o Aziendale ed ha la durata massima di tre anni e comunque non oltre la scadenza del CCNL.

Le parti riconoscono e promuovono la contrattazione decentrata, che potrà concernere materia sia normativa che economica. Il CCNL costituisce il complesso

normativo generale, nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferisce la contrattazione territoriale.

Le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, nelle rispettive articolazioni territoriali, possono stipulare accordi decentrati di secondo livello, su base territoriale, anche per le materie riguardanti:

- qualifiche non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente CCNL
- trattamento economico
- organizzazione e distribuzione dell'orario di lavoro
- materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal CCNL e da altri livelli di contrattazione, salvi i trattamenti di miglior favore verso i lavoratori.

La contrattazione decentrata deve tenere in debito conto le esigenze della realtà socio-economica, con particolare attenzione al territorio a cui l'attività corsuale si riferisce finalizzata a valutare adattamenti in ragione anche al miglioramento ed alla penetrazione sull'utenza di benefici ottenibili.

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

## **DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 61 - (Diritti e libertà sindacale)**

Le Parti riconoscono la specifica tipicità e dimensioni delle Aziende del comparto. Nelle Aziende/Enti o Istituti di ridotta dimensione operativa, che occupano fino a 15 dipendenti, ove non è possibile individuare ed applicare normative sindacali di valenza generalizzata previste dalla Legge 300/1970, i sindacati territoriali di categorie aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito spazio, comunicazioni di interesse sindacale e del lavoro, a firma dei Segretari responsabili dei predetti sindacati.

Nelle anzidette aziende i sindacali stipulanti il presente CCNL possono nominare congiuntamente un Delegato Aziendale con compiti di intervento presso il Datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro, con l'ulteriore diritto di sottoscrivere, assistito dalla propria organizzazione provinciale o nazionale, la contrattazione collettiva di secondo livello che sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale che avrà la durata massima di 3 anni. Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello, per oltre 3 mesi, le Parti delegheranno gli Organismi Nazionali per la stipula.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Per le aziende con numero di dipendenti superiori a 15, si applica quanto previsto dai seguenti commi nonché dagli articoli seguenti.

I diritti e le libertà sindacali sono disciplinati dalla Legge 300/70 e dalle disposizioni del presente contratto. Le rappresentanze sindacali aziendali possono essere

costituite ad iniziativa dei lavoratori, in ogni sede operativa, nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati, ai sensi del disposto dall'art.19 Legge 300/1970.

### **Art. 62 – (Assemblea)**

I dipendenti degli Enti hanno diritto di riunirsi nella sede in cui prestano la loro opera e nei locali concordati con i rispettivi Enti, fuori dall'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 8 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. L'assemblea viene convocata dalle RSA/ RSU e/o dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

Le richieste di assemblea devono pervenire alla Direzione con un preavviso di almeno 7 giorni. La Direzione, ricevuta la comunicazione dalla struttura sindacale preposta, informa i lavoratori con circolare e/o mediante affissione in luogo accessibile all'interno dell'istituto.

### **Art. 63 – (Permessi sindacali)**

Permessi retribuiti. I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato, in conformità alle disposizioni contenute nell'art.23 Legge 300/1970. Ha diritto ai permessi almeno un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale. I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 48 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. 64 – (Affissioni)**

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

### **Art. 65 – (Trattenute per contributi sindacali)**

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

quello della data della comunicazione. Il contributo è determinato sulla retribuzione in atto dal 1° settembre di ciascun anno scolastico per n. 12 mensilità con esclusione della 13 mensilità. Il datore di lavoro che applica il presente contratto è tenuto a versare le trattenute sindacali secondo le indicazioni presenti nella delega sindacale consegnata dal lavoratore. In caso sia previsto il versamento attraverso convenzione INPS per la riscossione, il datore di lavoro è tenuto alla indicazione del codice convenzione delle dichiarazioni INPS periodiche. In caso di difficoltà operative al versamento tramite convenzione INPS il datore di lavoro è tenuto ad avvisare la OS designata dal lavoratore per consentire in ogni modo il versamento del contributo Sindacale. Il rispetto della procedura indicata dal presente articolo è condizione al riconoscimento al datore di lavoro che applichi il presente CCNL delle agevolazioni fiscali e contributive di legge.

### **Art.66 – (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)**

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori fra i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che prestino la propria attività nella singola Unità Operativa. Per ciascuna Unità Operativa è individuato un rappresentante per la sicurezza dei lavoratori. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, disciplinato da D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e su successive variazioni ed integrazioni, le parti a solo titolo esemplificativo concordano sulle seguenti indicazioni:

a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al responsabile di struttura le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;

b) laddove il D.Lgs. n. 81/2008 prevede l'obbligo da parte del responsabile di struttura di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; pertanto il responsabile di struttura consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; in occasione della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione; la consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui D.Lgs. n. 81/2008. Gli esiti delle attività di consultazione di cui sopra sono riportati in apposito verbale sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la

certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

d) il responsabile di struttura, su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;

e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista; la formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma base, i contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.Lgs. n. 81/2008; in sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;

f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;

g) per l'espletamento dei compiti di cui al D Lgs 81/2008, rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali.

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

La formazione riguardante aggiornamento annuale potrà essere eseguita frontale o F.A.D.

#### **a - Ambiente, igiene e sicurezza**

Le parti, riconfermando il comune impegno per la massima sicurezza sul lavoro convergono, anche alla luce dell'esperienza realizzata, e dal D.M. 195/2024 e l'entrata in vigore della legge n. 203 del 13 dicembre 2024 di sviluppare una cultura della prevenzione e l'attivazione di programmi formativi, tecnologie innovative che trasformano la sicurezza in opportunità di miglioramento e incentivazione della cultura della prevenzione. A tal fine, la Sezione ambiente e sicurezza persegue i seguenti obiettivi:

- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento degli Istituti, delle Commissioni ambiente/RLS, delle RSA e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;
- predisporre linee guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali valutando anche l'esigenza di collegamento con la Federazione dei Professionisti e gli Organismi Paritetici Territoriali
- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza.

#### **b - Formazione**

La Sezione formazione si pone i seguenti obiettivi:

- valorizzazione professionale delle risorse umane;
- aggiornamento professionale dei lavoratori anche attraverso i fondi interprofessionali;
- monitoraggio e incentivazione delle iniziative formative;
- realizzazione di sinergie con la Federazione dei Professionisti e gli Organismi Paritetici Territoriali

#### **c - Formazione e qualificazione professionale**

Ha lo scopo di promuovere a livello centrale e locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale degli operatori e degli utenti, anche in

collaborazione con le Istituzioni dell'Unione Europea, con le Regioni, con le Province e gli altri enti competenti pubblici e privati.

#### **d - Sezione Mercato del Lavoro**

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

#### **Art. 67 – (Ente Bilaterale e relativo finanziamento)**

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. ribadita la volontà di promuovere lo sviluppo degli Enti bilaterali e di regolarne l'attività secondo i criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo, concordano, di partecipare alle attività dell'ente bilaterale del comparto, da costituire entro il 31 marzo 2026.

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui a carico delle aziende per il 50% ed a carico dei lavoratori il restante 50%.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari alla quota a carico dei lavoratori di cui alla predetta tabella. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale tesa a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale. Tali servizi, pur considerando la oggettiva differenziazione dei fabbisogni formativi tra le diverse categorie di lavoratori, dovrà fornire canali di accesso e moduli di interesse per la totalità dei lavoratori inquadrati dal presente CCNL.

#### **Art. 68 – (Fondo interprofessionale per la formazione continua)**

Al fine di garantire una adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori le parti stipulanti il presente CCNL esprimono la volontà di costituire e/o aderire ad un Fondo Interprofessionale per la formazione continua in attuazione dell'art. 118 Legge 388/2000. Nelle more di costituzione/adesione del Fondo e della sua operatività, il Fondo di pertinenza sarà quello costituito già da Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, che i firmatari del presente C.C.N.L. individueranno di comune accordo.

### **TITOLO XV COLLABORAZIONI COORDINATE CONTINUATIVE PER IL PERSONALE DOCENTE**

#### **Art. 69 – (Collaborazione Coordinata e Continuativa)**

Le parti convengono che è consentito il ricorso ai contratti di lavoro atipico. Ed in particolare del contratto di Collaborazione coordinata e continuativa per il personale docente con professionalità individuabile dai titoli conseguiti e dall'esperienza

lavorativa classificati nella declaratoria “area funzionale erogazione” del contratto. Trattasi di competenze classificate dall’Istat tra le attività di “*professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione*” come individuate con la “nuova classificazione delle professioni CP2011”(livello 2.6). L’attività di docenza verrà svolta in piena ed assoluta autonomia operativa con facoltà di decidere come e quando svolgere le prestazioni oggetto del contratto di collaborazione, conseguentemente escludendo ogni forma di subordinazione o di eterorganizzazione delle prestazioni.

Le OO.SS. ritengono che l’elemento “educativo”, come enunciato dall’art. 33, comma 3 della Costituzione, determina la peculiarità della scuola paritaria.

In ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore, nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a) comma 2 art. 2 del DLgs 81/15 e in coerenza con la legge 62/00, gli istituti aderenti alla **FIINSEI** possono stipulare, nell’ambito della propria offerta formativa, contratti collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.).

La legge n. 62 del 10.3.00 stabilisce, fra l’altro, che il personale direttivo e docente utilizzato presso le scuole paritarie sia inquadrato secondo i CCNL del settore (comma 4, lett. h).

La norma, tuttavia, tende ad assicurare il servizio scolastico, la continuità didattica ed un trattamento economico adeguato per tutto il personale in servizio presso le scuole paritarie, con l’applicazione di un CCNL almeno per il 75% del monte ore lavorative. In proposito le OO.SS. danno atto che il contratto di cui al presente articolo (di collaborazione coordinata e continuativa), soddisfa pienamente quanto richiesto dall’art. 1, comma 4, lett. h) della legge 62/2000.

Il corrispettivo non può essere inferiore ai **minimi salariali** stabiliti per ciascun settore di attività, riferiti alle mansioni equiparabili a quelle svolte dai lavoratori subordinati.

### **Art. 70 – (Caratteristiche del rapporto e luogo di lavoro)**

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

- a) la durata, determinata o determinabile della prestazione di lavoro;
- b) la descrizione della prestazione da svolgere;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del collaboratore al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l’autonomia nella esecuzione dell’obbligazione lavorativa o comportare la eterorganizzazione della prestazione;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore con contratto di collaborazione coordinata continuativa (co.co.co.), fermo restando quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni..

Il rapporto di lavoro si realizza con le caratteristiche della collaborazione coordinata e continuativa e si basa sull’assegnazione da parte del committente di un programma da svolgere in piena autonomia, senza vincolo di subordinazione e con l’inserimento del piano formativo predisposto dal docente nell’organizzazione funzionale della scuola. Il docente concorderà, a pena di risoluzione del contratto, con il Committente la sede dell’istituto presso il quale svolgerà l’incarico e le specifiche modalità didattiche ed organizzative che caratterizzano il PTOF ed il PEI.

## **Art. 71 – (Non esclusività del rapporto, impegno alla non concorrenza ed alla riservatezza)**

Il docente collaboratore è libero di assumere altri incarichi d'insegnamento o svolgere altra attività lavorativa, con l'esclusione di situazioni d'incompatibilità, purché non sia in diretta concorrenza con l'attività svolta dal proprio committente. Restano in ogni caso fermi i limiti orari settimanali di svolgimento complessivo delle attività di lavoro subordinato, come delineati dalla normativa vigente ed in particolare dal d.lgs 66 del 2003 in 48h medie settimanali di lavoro subordinato e 11 ore continuative di riposo giornaliero.

## **Art. 72 – (Qualifiche e mansioni del docente)**

**a)** La funzione docente è intesa come esplicazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità.

**b)** L'attività d'insegnamento è disciplinata non solo da norme deontologiche, ma soprattutto da disposizioni e regolamenti legislativi, ministeriali e regionali alle quali andrebbe a sovrapporsi, in modo pedissequo, qualsiasi intervento inerente del capo d'istituto. Infatti, le prescrizioni e gli adempimenti, in larga misura, scaturiscono da esigenze e comportamenti connaturali a tale attività, quindi di *diritto oggettivo*, indipendentemente dalla natura del rapporto di lavoro instaurato con l'ente gestore della scuola.

Ciò non impedisce, comunque, al dirigente scolastico, senza timore di alterare il rapporto di collaborazione, di poter controllare *in itinere* l'operato del docente, eventualmente anche intervenendo con consigli e apporti personali per il miglior esito dell'azione didattica, purché ciò venga fatto, nel caso di specie, in funzione esclusivamente del controllo sull'adempimento contrattuale e con lo spirito della collaborazione, senza mai ricorrere all'imposizione d'autorità.

**c)** I docenti delle scuole di ogni ordine e grado, oltre a svolgere la docenza, espletano le altre attività connesse alla loro funzione, tenuto conto degli impegni inerenti alla natura dell'attività didattica e della necessaria partecipazione al governo della comunità scolastica. (*art. 395 T.U. .lgs 297 del 1994*).

In sintesi:

- curano il proprio aggiornamento culturale e professionale;
- partecipano alle riunioni degli Organi Collegiali di cui fanno parte;
- partecipano alla realizzazione delle iniziative educative della scuola, deliberate dai competenti Organi Collegiali;
- curano i rapporti con i genitori degli alunni delle rispettive classi;
- partecipano ai lavori delle commissioni d'esame in cui siano stati nominati.

Il docente collaboratore, quindi, svolge tutte quelle mansioni collaterali all'insegnamento, che costituiscono un supporto irrinunciabile per ogni docente "professionista", come ad esempio:

- relazioni didattiche, preventiva e consuntiva, dell'anno scolastico;
- corretta tenuta dei registri personali e di classe;
- incontro periodico con le famiglie;

- correzione degli elaborati, valutazione e verifica dell'apprendimento;
- scelta del libro di testo e degli altri eventuali sussidi didattici;
- preparazione delle unità didattiche e aggiornamento;
- partecipazione ai consigli di classe, d' interclasse, del collegio docenti e d'istituto;
- partecipazione alle commissioni d'esame di cui siano, eventualmente, componenti;
- apporto costante della propria esperienza e della propria collaborazione per la realizzazione del PTOF e per il raggiungimento degli scopi prefissati dal Progetto Educativo.

Particolare attenzione spetta al ruolo partecipativo del docente in seno agli Organi Collegiali, anche per quanto riguarda la programmazione didattica e l'organizzazione dell'anno scolastico, delle attività curriculari, extracurricolari e dell'orario settimanale delle lezioni (*art. 7*).

In tale ottica il contratto individuale di collaborazione deve contenere anche l'impegno, da parte del docente, a dare il proprio contributo di consulenza e di esperienza per la realizzazione degli obiettivi prefissati nel piano dell'offerta formativa, coerentemente con il Progetto Educativo.

Il docente deve possedere i titoli ed i requisiti richiesti dalle norme per poter assumere l'incarico d'insegnamento, tenuto conto anche della natura giuridica della scuola (iscritta nell'ElencoUSR, legalmente riconosciuta, pareggiata, parificata o paritaria) e del conseguente livello di responsabilità, che egli assume nei confronti della legge e delle istituzioni in quanto *incaricato di pubblico servizio*.

### **Art. 73 – (Orario settimanale delle lezioni e organizzazione dell'attività didattica)**

- a) I turni di attività, derivanti dall'orario settimanale per l'avvicendamento delle lezioni in classe, vengono stabiliti dal Collegio Docenti in base a esigenze e considerazioni di carattere didattico, conciliate con quelle dei singoli insegnanti e dell'organizzazione della scuola.
- b) Lo stesso Collegio Docenti, avvalendosi dell'*autonomia funzionale* (DPR n. 275 dell'8 marzo 1999) e delle prerogative ad esso attribuite, tenuto conto delle indicazioni contenute nel Progetto Educativo, delibera per il coordinamento e l'organizzazione dell'azione didattica, i criteri di valutazione, il calendario delle riunioni e degli adempimenti unitamente alle attività curriculari ed extra curriculari.
- c) Ogni variazione d'orario da parte del docente collaboratore è ammessa, purché sia concordata con i colleghi e non comporti interruzione o disservizio al regolare svolgimento dell'attività scolastica, in sintonia con gli impegni contrattuali.

Per le scuole secondarie di secondo grado funzionanti con progetti sperimentali ministeriali di "ordinamento e struttura", o di sola "struttura", sono previste deroghe nell'ambito della gestione dell'organizzazione dell'attività didattica ed organizzativa.

### **Art. 74 – (Compensi)**

Con riferimento alle disposizioni vigenti le parti sindacali convengono che il compenso da corrispondere al personale docente di scuola secondaria di primo e secondo grado con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, tenendo

conto del concetto di qualità e quantità, non può essere comunque inferiore alle retribuzioni minime previste per il personale con contratto subordinato previste nella tabella A) del presente CCNL, per cui le voci retributive vengono conglobate, per ogni ora di lezione in **Euro 18,20**

#### **Art. 75 – (Durata dell'ora di lezione e relativo compenso base)**

L'unità per la valutazione del tempo impiegato è l'ora solare di sessanta minuti. Lezioni di durata inferiore sono compensate in proporzione.

#### **Art. 76 – (Assenza per malattia - gravidanza - infortunio)**

La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore alla metà della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata.

Per il trattamento economico riconosciuto al collaboratore, in caso di degenza ospedaliera per malattia si rinvia al D.M. 12 gennaio 2001 e successive modificazioni. È inoltre prevista la corresponsione di una indennità giornaliera di malattia a carico dell'INPS entro il limite massimo di giorni pari ad un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a 20 giorni.

In caso di infortunio o malattia professionale si rinvia al D.Lgs. 38/2000 e successive modificazioni. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale. Per il trattamento economico riconosciuto nel periodo di maternità si rinvia a quanto disposto dalla L.449/1997 e successive modificazioni.

A detti lavoratori, che abbiano titolo all'indennità di maternità (anche nei casi di adozione o di ingresso in famiglia), e che fruiscano del congedo parentale, è corrisposto il trattamento economico previsto dalla normativa vigente.

#### **Art. 77 – (Assenza del collaboratore)**

a) In caso di assenza, il docente collaboratore non è tenuto alla relativa giustificazione, ma deve provvedere personalmente a farsi sostituire da altro collega, scelto nell'ambito della scuola, in modo da garantire il servizio didattico a lui affidato ed il completo svolgimento della programmazione.

b) Il ricorso al supplente deve esplicitarsi nei limiti della eventualità e non della consuetudine; inoltre, deve essere notificato con tempestività alla Direzione della scuola per i provvedimenti di competenza, in quanto necessari.

c) L'assenza prolungata oltre i quindici giorni del titolare, anche se supplito, può costituire elemento sufficiente per la decadenza dell'incarico ed il conseguente recesso *ipso iure* (senza preavviso) del contratto di collaborazione da parte del committente.

### **Art. 78 – (Interruzione o riduzione dell'attività per cause involontarie)**

Se l'attività non potesse essere svolta per cause involontarie o naturali, comunque non addebitabili al committente, le ore non effettuate dal docente dovranno essere recuperate prima del termine delle attività didattiche, secondo il calendario dell'anno scolastico in corso.

### **Art. 79 – (Durata del contratto individuale di collaborazione)**

Il contratto individuale di collaborazione è a termine e deve indicare la data di inizio e fine rapporto. Solo eccezionalmente può avere durata inferiore a trenta giorni.

### **Art. 80 – (Rinnovo del contratto di collaborazione)**

Il contratto individuale può essere rinnovato mediante opportuni accordi sottoscritti dalle parti interessate.

### **Art. 81 – (Procedura: forma e contenuto del contratto)**

Il "contratto" - ai sensi degli artt. 1321 e segg. c.c. - rappresenta l'atto formale di una comune espressione di volontà che, nel caso di specie, costituisce l'accordo raggiunto mediante un'opportuna, quanto necessaria, pattuizione.

Il contratto individuale di collaborazione deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere le informazioni previste dalla normativa vigente e dal presente CCNL. Il collaboratore è tenuto, prima di iniziare l'attività, a formalizzare l'apertura della propria posizione INPS mediante l'invio dell'apposito modello alla sede territoriale dell'Istituto di Previdenza e a fornire le dichiarazioni e la documentazione di rito previsti dalla legge.

### **Art. 82 – (Risoluzione del contratto individuale di collaborazione - Recesso per inadempienza e penalità)**

a) Pur richiamando principi che fanno appello alla deontologia professionale per i quali il docente si impegna a fornire la propria prestazione fino al compimento del programma assegnato, è consentita allo stesso la *facoltà di recesso in corso d'opera*, con l'impegno, comunque, di darne preavviso alla Direzione dell'Istituto in tempo utile (almeno quindici giorni prima) per consentire la sua sostituzione ed il regolare prosieguo dell'attività didattica; del pari, alla Direzione è riservato il diritto di recesso, con revoca dell'incarico, senza obbligo di motivazione, mediante preavviso scritto a breve termine (quindici giorni) secondo le previsioni dell'*art. n. 2237 c.c.*

Sotto il profilo della correttezza nell'adempimento dell'obbligazione assunta da parte del collaboratore, le parti contraenti sottoscrittrici del presente contratto collettivo, intendono nuovamente sottolineare l'importanza che riveste, ai fini del conseguimento dell'obiettivo dedotto in ciascun contratto individuale, la continuità della presenza del docente, si che – come già sottolineato all'*art. 13, lett. b)* – il ricorso ad eventuali supplenze deve essere contenuto nei limiti dell'eventualità e non della consuetudine. Le parti contraenti, inoltre, richiamano l'attenzione sulla necessità che la presenza e l'apporto del collaboratore siano garantiti non solo in relazione all'attività didattica vera e propria, ma altresì in occasione dei periodici

incontri degli Organi Collegiali (Consigli di Classe e Collegio Docenti), così come per gli altri adempimenti propri di ogni docente professionista, rilevando che la mancata partecipazione a tali importanti fasi dell'attività scolastica (necessarie per il raggiungimento del programma) può configurarsi come grave inadempienza contrattuale da parte del collaboratore.

b) In caso di inadempienza di una delle due parti, l'altra ha il diritto di recesso *ipso iure* con salvezza di ogni eventuale danno (art. 1453, tenuto conto dell'art. 1455 c.c.).

### **Art. 83 – (Trattamento di previdenza e assistenza)**

I collaboratori sono tutelati da assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, per la maternità, per la malattia con ricovero ospedaliero e infortunio; inoltre, beneficiano delle prestazioni a sostegno del reddito erogate dagli istituti previdenziali secondo le leggi vigenti.

### **Art. 84 – (Infortunio: copertura INAIL – Assicurazione integrativa)**

a) Con decorrenza 16 aprile 2000, il collaboratore soggetto all'assicurazione obbligatoria INAIL viene assicurato contro l'infortunio sul lavoro e le malattie professionali con i provvedimenti previsti dalla nuova normativa vigente (INAIL: D.L.vo 23/2/2000, n. 38 - art. 5).

b) E' facoltà delle parti interessate accordarsi sull'opportunità di sottoscrivere una polizza di assicurazione integrativa per la copertura degli altri rischi non previsti (malattia, ecc.).

c) Come previsto dalle norme al collaboratore è addebitato un terzo del premio assicurati

### **Art. 85 – (Estratto conto dei versamenti previdenziali e certificati di servizio)**

Il committente è sostituto d'imposta ed ha la responsabilità dei versamenti fiscali e previdenziali di cui ne rilascia debita attestazione al collaboratore entro il 28 febbraio di ogni anno.

I compensi corrisposti ai collaboratori sono assimilati a quello di lavoro dipendente.

I dati fiscali, previdenziali ed assicurativi sono registrati sul libro unico del lavoro; il collaboratore ha diritto alla consegna della busta paga al momento dell'erogazione dei compensi.

A richiesta, il collaboratore ha diritto ad avere gratuitamente il certificato di servizio con le indicazioni prescritte.

### **Art. 86 – (Contenzioso - Commissione di arbitrato - Contributo sindacale)**

a) In caso di controversia, è facoltà delle parti esperire il tentativo di conciliazione, secondo la procedura indicata dagli artt. 409 e segg. c.p.c.

b) All'occorrenza, viene istituita, con apposito verbale, una commissione paritetica di arbitrato (costituita da tre membri: un rappresentante per i committenti, uno per i collaboratori ed un esperto esterno che la presiede, concordemente nominato) sia per l'interpretazione delle clausole del presente accordo nazionale sia per il

tentativo di conciliazione.

c) Nel contratto individuale deve essere indicato il Foro competente e l'eventuale rappresentanza sindacale prescelta dal collaboratore.

### **Art. 87 – (Foro competente - Rinvio)**

Le parti stipulanti eleggono il Foro di Roma per ogni controversia dovesse insorgere circa l'esecuzione, l'interpretazione o la cessazione del presente contratto. Per quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento alle norme contenute nella legge 20 maggio 1970 n. 300, nella legge 15 luglio 1966 n. 604, nel D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 e nelle altre leggi sul lavoro, in particolare nella legge 11 maggio 1990 n. 108, agli artt. 2067 e segg. e agli artt. 2094 e segg. C.C. Si reputa opportuno richiamare anche la Carta Sociale Europea, adottata a Torino il 18 ottobre 1961 e ratificata con legge 3 luglio 1965 n. 929.

**TABELLA "A"****RETRIBUZIONE CONTRATTI SUBORDINATI**

<b>QUALIFICA</b>	<b>RETRIBUZIONE MENSILE/ORARIA Euro</b>	<b>ORARIO ORDINARIO MENSILE</b>
<b>I Livello</b> <i>Operai</i>	<b>MENSILE € 1.350,00</b>	<b>173 (4.33x40)ore sett.li</b>
<b>II Livello</b> <i>Impiegato d'ordine</i>	<b>MENSILE € 1.400,00</b>	<b>173 (4.33x40)ore sett.li</b>
<b>III Livello</b> <i>Impiegato di concetto</i>	<b>MENSILE € 1.500,00</b>	<b>173 (4.33x40)ore sett.li</b>
<b>IV Livello</b> <i>Dirigenti servizi amministrativi</i>	<b>MENSILE € 1.900,00</b>	<b>173 (4.33x40)ore sett.li</b>
<b>V Livello</b> <i>Docenti di scuola dell'infanzia</i>	<b>MENSILE € 1.480,00</b>	<b>165 (4,33x38)ore sett.li</b>
<b>VI Livello</b> <i>Docenti di scuola primaria</i>	<b>MENSILE € 1.600,00</b>	<b>165 (4,33x38)ore sett.li</b>
<b>VII Livello</b> <i>Docenti di scuola secondaria di I e II grado</i>	<b>MENSILE € 2.230,00</b>	<b>165 (4,33x38)ore sett.li</b>
<b>VIII Livello</b> <i>Dirigenti scuole di ogni ordine e grado</i>	<b>MENSILE € 2.470,00</b>	<b>173 (4.33x40)ore sett.li</b>

(\*) Al docente, con incarico di coordinatore delle attività didattiche, dovrà essere riconosciuto il compenso per le ore d'insegnamento ed un'indennità aggiuntiva, proporzionale alle ore dedicate a tale incarico, che verrà stabilita fra le parti all'atto dell'assunzione.

**UNA TANTUM** Le parti convengono di definire un importo una tantum, pari ad Euro 200,00, per il personale non docente III livello impegnato per carichi di lavoro legati alle novità introdotte dal DL 45/2025 riguardanti l'adozione del registro elettronico, la pagella elettronica ed il protocollo informatico. L'importo da pagare entro il 31.12.2025

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le parti si danno atto e si impegnano ad incontrarsi entro 90 giorni dalla sottoscrizione del contratto o su richiesta delle parti, per verificare l'applicazione del contratto stesso e su eventuali problemi interpretativi, nonché per eventuali adeguamenti rispetto all'evoluzione delle norme di legge, con particolare riferimento alla legge 92/2012. La validità del presente contratto è subordinata esclusivamente alla iscrizione delle parti interessate ad una delle Associazioni e/o Sindacati su elencati. Altre Associazioni di Categoria e/o OO.SS. interessate, possono successivamente sottoscrivere "per adesione" il presente CCNL ai sensi dell'art. 1332 C.C.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO** - da valere in tutto il territorio nazionale Italiano, dalla stipula al 31 agosto 2028, per il personale delle scuole/istituti aderenti ad una delle Associazioni di categoria firmatarie. *Il presente CCNL si compone di n. 87 articoli - comprensivi di n. 1 allegato parte integrante del CCNL stesso.*

Le delegazioni trattanti indicano, la Parte firmataria, la Confal Federazione Scuola nella persona del Segretario Generale Prof. Raffaele Di Lecce a trasmettere il testo contrattuale al CNEL, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

*Letto, accettato e sottoscritto*

FIINSEI - Il Rappresentante legale  
Giovanni PREVIDE PRATO

\_\_\_\_\_

CONFIMPRESEITALIA - Il Rappresentante legale  
Guido D'AMICO

\_\_\_\_\_

CIU-UNIONQUADRI - Il Rappresentante legale  
Gabiella ANCORA

\_\_\_\_\_

CONFAL Federazione Scuola - Il Rappresentante legale  
Raffaele DI LECCE

\_\_\_\_\_

## ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE



**FIINSEI** - Federazione Italiana Istituti non Statali di Educazione ed Istruzione  
Via Don Bosco 21 - 20139 Milano Tel. 0245480749  
E-mail: [info@fiinsei.it](mailto:info@fiinsei.it) pec: [fiinsei@legalmail.it](mailto:fiinsei@legalmail.it)



**CONFIMPRESEITALIA** - Confederazione Italiana Lavoratori Autonomi  
Via Veturia 45 - 00181 Roma Tel. 0678851715  
E-mail: [info@confimpreseitalia.org](mailto:info@confimpreseitalia.org) pec: [confimpreseitalia@pec.it](mailto:confimpreseitalia@pec.it)



**CIU-UNIONQUADRI** - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali  
Piazza Delle Muse , 8 - 00197 Roma Tel. 063611683  
E-mail: [segreteria@ciuonline.it](mailto:segreteria@ciuonline.it) pec: [segreteriaciu@pec.it](mailto:segreteriaciu@pec.it)



**CONFAL FEDERAZIONE SCUOLA**  
Via Giovanni Della Rocca 31 80041 Boscoreale (NA)–tel-fax 08119350460 –  
E-mail: [info@confalfederazionescuola.it](mailto:info@confalfederazionescuola.it) pec: [federazionescuola.confal@pec.it](mailto:federazionescuola.confal@pec.it)