

ALLEGATO N.1
INQUADRAMENTO NORMATIVO E RETRIBUTIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE DA ISTITUTI ASSOCIATI ED
ADERENTI ALL'ANINSEI CHE OPERA NELLE ATTIVITÀ DI
FORMAZIONE PROFESSIONALE IN REGIME DI
ACCREDITAMENTO E FINANZIAMENTO DI CUI AL
DECRETO INTERMINISTERIALE DEL 29.11.2007.

Premesso che:

L'ANINSEI ha aderito in data 4 giugno 2008 al CCNL per la Formazione Professionale 01.01.2007-31.12.2010 sottoscritto in data 25 gennaio 2008; le parti firmatarie del presente CCNL convengono che:

- 1) gli istituti associati e aderenti all'ANINSEI che svolgono esclusivamente attività di formazione professionale in regime di accreditamento e finanziamento di cui al decreto interministeriale del 29 novembre 2007, applicano a tutto il personale il CCNL per la Formazione Professionale 2007-2010 e successivi rinnovi;
- 2) gli istituti associati e aderenti all'ANINSEI che svolgono oltre alle attività di cui all'articolo 1, parte seconda, del presente CCNL anche attività di formazione professionale in regime di accreditamento e finanziamento di cui al decreto interministeriale del 29 novembre 2007 applicano al personale impegnato in tali ultime attività e per tutta la durata dell'incarico specifico assegnato il CCNL per la Formazione Professionale.

ALLEGATO N. 2
CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI NELLE
ISTITUZIONI SCOLASTICHE ADERENTI ALL'ANINSEI
(Art. 5, L. 236/93)

Le parti, in considerazione della crisi in cui versano alcuni istituti scolastici aderenti all'ANINSEI, con conseguenti riduzioni di orario e diffusi licenziamenti del personale, convengono di utilizzare ove necessario ed ampiamente documentato, ai sensi e agli effetti degli artt. 4 e 24 della L. 223/91 e dell'Art. 5 della L. 236/93, su basi certe ed uniformi, lo strumento legislativo dei contratti di solidarietà difensivi al fine di salvaguardare i livelli occupazionali.

L'ANINSEI s'impegna ad informare, entro tempi brevi tutti gli istituti scolastici sulle procedure previste agli artt. 4 e 24 della L. 223/91 e all'Art. 5 della L. 236/93, evidenziando gli obblighi derivanti dalla loro applicazione secondo lo schema tecnico/operativo parte integrante del presente accordo. Le parti convengono che le Commissioni Paritetiche sono la sede di valutazione ed approvazione delle richieste per l'accesso ai Cds.

La Commissione Paritetica Nazionale dovrà essere informata sull'avvio delle predette procedure e su gli eventuali accordi di solidarietà sottoscritti e depositati presso Direzione provinciale del lavoro di competenza.

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI (Art. 5, L. 236/93)
A - LE CARATTERISTICHE DEL CDS DIFENSIVO.

1) definizione: il Cds è un accordo tra le parti (OO.SS. della scuola e datori di lavoro) il cui aspetto qualificante è lo "scambio" tra una riduzione di orario (da concordare caso per caso), con una proporzionale riduzione della retribuzione e una rinuncia da parte dell'Istituto a procedere alla riduzione di personale per la vigenza dell'accordo stesso. Il personale eccedente è tenuto in servizio attraverso quote di riduzione dell'orario di lavoro individuale, estese anche nei confronti dei lavoratori non direttamente coinvolti nell'esubero. Da qui la definizione di "contratto di solidarietà difensivo", in quanto prevede una rinuncia da parte di tutti i lavoratori (orario di lavoro e retribuzione) a favore di colleghi dichiarati in soprannumero.

2) Finalità Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio dell'Istituto.

3) Prequisiti: il Cds si può applicare in Istituti con più di 15 dipendenti. Il Cds può essere avviato dopo che l'Istituto abbia aperto la procedura prevista dalla L. 223/91, artt. 4 e 24, per i licenziamenti collettivi (almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni), al fine del mantenimento dei livelli occupazionali e quindi del ritiro dei licenziamenti.

4) durata: da 12 a 24 mesi (prorogabili).
Art. 1, c.2, L. 863/84; Art. 7, c.1, L. 48/88; L. 223/91; L. 236/93; L. 451/94; DLgs 510/96.

5) natura: temporanea riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione. La percentuale di riduzione è concordata, sentiti i lavoratori, sulla base di parametri certi, quali ad esempio gli allievi iscritti, le rette, il numero classi attivate, il personale impegnato e il personale in esubero. Il termine di confronto per l'accertamento dello stato di crisi è l'anno scolastico precedente.

6) aumenti temporanei dell'orario di lavoro: Nel Cds sono determinate modalità attraverso le quali l'Istituto, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento i limiti del normale orario individuale ridotto in ragione del Cds.

Art. 5, c. 10 e 11, L. 236/93.

7) Integrazione salariale: 50% della retribuzione persa, ripartita in parti uguali tra il lavoratore e il datore di lavoro.

Art. 9, c.3, DLgs 515/95; Art. 6, DLgs 300/96; L. 451/94; L. 236/93; DLgs 510/96

8) Benefici contributivi: I datori di lavoro versano una contribuzione assistenziale e previdenziale in rapporto all'orario ridotto. Al lavoratore spettano i contributi figurativi, da accreditarsi d'ufficio, validi ai fini di tutte le pensioni, nella misura corrispondente all'intera retribuzione persa.
Art. 9, c. 4, DLgs 515/95; Art. 1, 4, L. 863/84.

B - LA PROCEDURA

1) L'Istituto comunica alle RSA, alle OO.SS. della scuola firmatarie del CCNL e alla Direzione provinciale del lavoro le ragioni per cui intende aprire la procedura per il ricorso ai licenziamenti collettivi, prevista agli artt. 4 e 24 della L. 223/91 (almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni).

2) Le RSA/RSU e le OO.SS. della scuola comunicano, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, all'Istituto di aderire all'ESAME CONGIUNTO al fine di individuare possibili soluzioni alternative ai licenziamenti (Cds). La durata dell'esame congiunto è di 45 giorni in sede sindacale e di 30 giorni in sede amministrativa.

3) In sede di esame congiunto, l'Istituto, che può farsi assistere dall'associazione datoriale cui aderisce, fornisce alle OO.SS. della scuola.

a) L'elenco del personale iscritto al libro matricola (CTI, CTD, Part-Time, CPT)

L'elenco deve contenere l'orario settimanale, la qualifica, il livello, la data di assunzione di ciascun dipendente.

I dati riportati in elenco devono riferirsi all'anno scolastico precedente a quello per il quale si chiede il Cds.

b) Documenti contabili riguardanti le entrate e le uscite, ovvero il bilancio di previsione per l'anno scolastico in corso.

c) Elenco (o numero) degli alunni iscritti per ogni classe. I dati devono riguardare l'anno scolastico precedente quello di attuazione del Cds e quello in corso.

- d) Le classi che s'intendono sopprimere per mancanza di iscrizioni o per cause diverse, nell'anno scolastico di applicazione del Cds.
- e) Il personale che s'intende licenziare a causa della chiusura di classi e/o per penuria di iscrizioni e relativi criteri di scelta.
- 4) Le OO.SS. della scuola, le RSA e le organizzazioni Dattoriali, a seguito dell'analisi dei documenti prodotti, individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio dell'Istituto.
- 5) Le OO.SS. della scuola consultano i lavoratori sull'ipotesi di ricorso al contratto di solidarietà. L'assemblea dei lavoratori può esprimere parere favorevole a maggioranza degli aventi diritto. Il contratto di solidarietà, nei termini definiti in sede di assemblea dei lavoratori, è vincolante per tutto il personale.
- 6) La percentuale di riduzione prende a parametro di riferimento vincolante, gli orari individuali dell'Anno Scolastico precedente a quello di applicazione del Cds e su questi è applicata la percentuale di riduzione di orario concordata.
- 7) Le parti definiscono e sottoscrivono l'accordo di solidarietà. Il verbale di accordo viene inviato alla direzione provinciale del lavoro.
- Il verbale di accordo può essere sottoscritto anche presso la sede della Direzione Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione (chiusura della fase amministrativa).
- Ad accordo raggiunto e definito, il datore di lavoro deve inoltrare alla Direzione provinciale del lavoro:
- CCNL applicato
 - orario di lavoro ordinario e sua applicazione
 - apertura della procedura di mobilità ed elenco degli esuberanti
 - motivi dell'esubero
 - decorrenza e durata del Cds
 - forma della riduzione dell'orario e sua articolazione
 - commisurazione dell'orario medio settimanale
 - eventuali deroghe all'orario concordato
- C - I CONTENUTI**
- L'accordo di solidarietà deve esplicitamente contenere:
- 1) L'impegno da parte dell'Istituto a non ricorrere a licenziamenti e riduzioni di orario, per l'intera vigenza del contratto di solidarietà (12 o 24 mesi).
 - 2) Data di inizio e di scadenza del contratto di solidarietà.
 - 3) Percentuale di riduzione di orario e corrispondente riduzione di salario da applicare sugli orari e le retribuzioni individuali a partire da e fino a (al termine del Cds vengono ripristinati i precedenti regimi di orario e retribuzione).
- Per quanto attiene la docenza la riduzione deve essere applicata sull'orario individuale, una volta espletato quanto previsto dall'Art. 29 parte seconda "orario di lavoro" del CCNL. La riduzione deve computarsi su base annua

- per meglio definire e quantificare l'ammontare complessivo in riduzione e l'ammontare complessivo del nuovo orario.
- 4) Determinazione dell'orario di lavoro settimanale medio o convenzionale per ciascun dipendente sulla base della riduzione in percentuale concordata (flessibilità dell'orario di lavoro).
- 5) Costanza della retribuzione nei periodi in cui il personale, per effetto della flessibilità dell'orario di lavoro, sarà a 0 (zero) ore.
- (es: un dipendente che nell'anno scolastico 1998/99 ha svolto un orario settimanale di docenza di 18 ore, sarà impegnato per l'anno scolastico 1999/2000 per un numero di ore inferiore, pari a 18 ore meno la percentuale di riduzione prevista dal contratto di solidarietà. L'istituto potrà, comunque, chiedere al dipendente con orario ridotto un impegno settimanale di cattedra superiore all'orario medio settimanale, fino al raggiungimento dell'orario settimanale precedente, in questo caso fino ad un massimo di 18 ore. Il dipendente, quindi, che avrà effettuato 18 ore settimanali di docenza per un certo numero di settimane, nelle rimanenti settimane di recupero sarà a zero ore con normale retribuzione).*
- 6) Determinazione dei periodi di "recupero" al di fuori del periodo idi ferie
- 7) Deroghe ad alcune norme contrattuali:
- dimissioni: non può essere richiesta al dipendente che rassegni le dimissioni, nell'arco di vigenza del contratto di solidarietà, l'indennità sostitutiva di preavviso.
- 8) Controllo periodico sull'attuazione del contratto di solidarietà attraverso una corretta informazione alla/e RSA di Istituto o alle OO.SS. della scuola firmatarie del CCNL e dell'accordo di solidarietà.
- 9) Le riduzioni di orario di docenza e di attività accessorie e quindi di salario saranno oggetto di richiesta di contributo previsto dall'Art. 5, L. 236/93 e dal DLgs 510/96.
- 10) Pubblicazione mensile delle ore lavorate con l'indicazione del numero delle ore oltre l'orario ridotto in ragione dell'accordo di solidarietà. Le ore di attività svolte oltre il massimo consentito (orario di lavoro settimanale individuale dell'anno precedente) dovranno essere retribuite come straordinario al superamento del monte ore annuo ridotto.
- 11) divieto di fusione e/o di accorpamento di classi e di indirizzi.
- 12) In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme previste dalla L. 428/90, Art. 47 a dall'Art. 2112 CC e dal DLgs 18/01.
- 13) Adeguamento delle norme presenti in caso di nuovi interventi legislativi.
- 14) La violazione di uno solo dei punti previsti dall'accordo di solidarietà, determina la decadenza dello stesso.
- 15) Richiesta da parte del datore di lavoro all'INPS della copertura previdenziale per le ore perse in applicazione del contratto di solidarietà, secondo quanto previsto dalla L. 863/84 e dalla L. 236/93.
- 16) Per quanto non previsto dal presente accordo di solidarietà si fa esplicito riferimento a quanto contemplato dal CCNL di categoria e alle disposizioni

zioni di legge ivi compresa la L. 236/93. La violazione di uno solo dei punti previsti dal presente accordo ne determina la sua decadenza.

17) Per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relativamente all'applicazione del seguente accordo, riguardante i rapporti di lavoro nell'Istituto, trovano composizione prioritariamente in sede di Commissione Paritetica Regionale ed in assenza in sede di Commissione Paritetica Nazionale. E' sempre salva la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di esperire ogni altra procedura prevista dalle vigenti normative.

ALLEGATO N. 3 SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

Le parti

VISTO il DLgs 81/08 che fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

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

RAVVISATA l'opportunità di definire i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori sulla sicurezza e la salute, le sue modalità d'esercizio nei posti di lavoro, la formazione della rappresentanza e la costituzione, a norma del DLgs 81/08, degli organismi paritetici territoriali;

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

convergono quanto segue:

PARTE PRIMA

IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

L'Art. 47 del DLgs 81/08 stabilisce che in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza, fissa i criteri per la sua individuazione, e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'attuazione degli incarichi.

I luoghi di lavoro debbono essere strutturati tenendo conto di eventuali portatori di handicap.

A - ISTITUTI FINO A QUINDICI DIPENDENTI

1) Negli istituti di ogni ordine e grado, dove si esercitano attività educative, di istruzione, convitti, studenti, collegi, nonché centri sportivi e culturali aderenti all'ANINSEI, aventi fino a quindici dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

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

Altre modalità per l'elezione delle RLS possono essere individuate dagli organismi paritetici territoriali previsti dal CCNL.

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

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

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

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

3) Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'Art. 50 del D.Lgs 81/2008, negli istituti che occupano fino a 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 12 ore annue. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'Art. 50 D.Lgs 81/2008, lettere b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

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

B - ISTITUTI CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

1) Negli istituti che occupano più di 15 il rappresentante per la sicurezza viene designato dai lavoratori tra i componenti della RSA o RSU se presenti. (cfr. Art. 47 c. 4)

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

2) Negli istituti con più di quindici dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali. In assenza di tali rappresentanze, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui al punto 2 (cfr. Art. 47, comma 3). Nel caso di dimissioni, o di mancata accettazione dell'elezione, subentrano, come rappresentante per la sicurezza, e in via subordinata, i lavoratori che hanno ottenuto più voti durante l'elezione. In questo caso allo stesso spettano le sole ore di permesso previste per la sua funzione.

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

C - ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA (Art. 50 D.Lgs 81/2008)

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

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

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

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

3) Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni di cui all'art. 50, comma 1, lett. e) e f) del D.Lgs 81/2008. Ha diritto inoltre di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi, di cui all'art. 28 comma 2, conservato presso l'istituto a norma dell'Art. 28 comma 3. Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla normativa.

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

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

4) Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad un'adeguata formazione prevista al comma 10 lettera G dell'Art. 50 del D.Lgs 81/2008. Tale formazione, a carico del datore di lavoro, verrà realizzata attraverso permessi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quelli già previsti per la normale attività, deve prevedere un programma utile, adeguato alle sue funzioni e deve contenere:

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

La durata dei corsi di formazione è di 32 ore. Il datore di lavoro, in caso di rilevanti innovazioni sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori provvederà all'integrazione della formazione.

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

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

Della riunione viene redatto relativo verbale.

PARTE SECONDA

ORGANISMI PARTETTICI

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dallo Art. 2 del Dlgs 81/2008, fermo restando quanto previsto dal 2° comma lettera e) dello stesso articolo e del successivo Art. 51, concordano quanto segue:

1. COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

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

- promuovere la costituzione di organismi paritetici regionali, (sezioni specifiche aggiuntive paritetiche) e coordina la loro attività;
- organizza seminari ed altre attività complementari dei componenti gli organismi paritetici regionali;
- definisce le linee guida ed i comportamenti comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- valuta eventuali esperienze ed intese già operanti nel settore, che siano di riferimento per gli organismi paritetici regionali, anche in relazione alla attuazione di progetti formativi in ambito locale;
- promuove e coordina interventi formativi, attivando canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti pubblici Nazionale e Comunitari;

-- favorisce lo scambio di informazioni e valutazioni sugli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle Amministrazioni pubbliche;

-- approfondire le proposte di normative comunitarie e nazionali, allo scopo di individuare eventuali posizioni comuni da prospettare al Governo, al Parlamento alle Amministrazioni competenti.

2. COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE

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

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

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

PARTE TERZA

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

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

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

Le Commissioni Paritetiche Regionali agiscono come organismi paritetici ai quali sono attribuite le funzioni di composizione in base al Dlgs 81/2008. In particolare spetta ad esse:

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

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

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

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

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

ALLEGATO N. 4
CORSI DI FORMAZIONE RIVOLTI AI RAPPRESENTANTI
PER LA SICUREZZA DI CUI AL DLGS 81/08

Le parti

VISTO il DLgs 81/08 che fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

VISTO l'Accordo Allegato n. 3 al CCNL;

VISTA la lettera C, punto 3 bis, del citato accordo nazionale che attribuisce al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza il diritto/dovere ad una adeguata formazione per l'espletamento dei compiti connessi alla funzione;
VISTO il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 16 gennaio 1997 sulla "individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione";

convergono quanto segue:

A - MODALITÀ DEL CORSO DI FORMAZIONE PER I RLS

1. Tutti i lavoratori eletti o designati secondo le modalità indicate Accordo Nazionale, sono tenuti a partecipare ad un corso di formazione della durata minima di 32 ore sulle materie concernenti è, l'incarico.
2. Il corso di formazione, i cui costi sono a carico dei datori di lavoro, potrà essere organizzato anche su base provinciale e/o regionale.
3. La durata minima del corso è di 32 ore, ripartite su non meno di 5 giorni lavorativi. Il RLS è dispensato dallo svolgere attività lavorativa per la durata dell'intero corso. Qualora le ore di durata del corso fossero superiori all'orario settimanale individuale, le ore eccedenti vengono considerate come ore di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dal vigente CCNL.
4. Per la durata dell'intero corso spetta al RLS la normale retribuzione e il rimborso delle spese di trasporto pubblico/collettivo sostenute per la frequenza.
5. In caso di assenza dal corso, per motivi non dipendenti dalla volontà del RLS e comunque previsti dal vigente CCNL, il RLS sarà chiamato ad un eventuale successivo corso, con rimborso delle spese di viaggio, secondo quanto riportato al punto 4.

B - CONTENUTI MINIMI IN MATERIA DI FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E RUOLO DEGLI ORGANISMI PARTETICI.

La salute sui posti di lavoro è il risultato di un'azione congiunta, frutto della collaborazione tra le parti coinvolte. Per attuare concretamente tale princ-

pio, il presente accordo prevede interventi di formazione rivolti sia ai lavoratori che ai rappresentanti per la sicurezza.

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

Il DLgs 81/08 assegna agli Organismi partecipi un ruolo fondamentale e centrale per quanto riguarda la promozione e la progettazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, tanto da far assumere agli organismi stessi un importante ruolo di monitoraggio nelle varie fasi del processo formativo e pertanto è opportuno che vengano attivati e ricercati i necessari ed idonei collegamenti con tutte quelle strutture pubbliche e private, che potranno contribuire ai vari livelli alla realizzazione del percorso formativo, così come definito ai punti 1 e 2 della Seconda Parte dell'Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997.

SCHEMA FORMATIVO PER I RAPPRESENTANTI
DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Aspetti applicativi della nuova normativa;
2. Aspetti giuridici generali
 - 2.1. i principi costituzionali e civilisti
 - 2.2. i soggetti destinatari delle normative
 - datore di lavoro
 - lavoratore
 - rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
 - dirigente
 - responsabile del servizio di prevenzione e protezione
 - preposto
 - medico competente.
 - 2.3. I principali obblighi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Le misure di prevenzione in generale.
 - 2.4. I diritti e gli strumenti partecipativi dei lavoratori: informazione, formazione, consultazione ecc.
 - 2.5. Le funzioni di vigilanza.
3. Le norme di igiene e sicurezza del lavoro.
- 3.1. Le normative prevalenti al DLgs 81/08; L. 123/07; DLgs 626/94; DPR 547/55, DPR 303/56 ecc., in generale, Direttive comunitarie;
- 3.2. il DLgs 81/08
- 3.3. la L. 123/07
- 3.4. definizione ed individuazione dei fattori di rischio
- 3.5. la valutazione del rischio: significato e procedure

- 3.6. individuazione delle misure di prevenzione (tecniche, organizzative, procedurali)
4. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

- 4.1. Aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: DLgs 81/08.
- 4.2. Risorse informative aziendali, accesso ed utilizzo
- 4.3. Il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nella logica partecipativa e nel quadro delle relazioni sindacali;
- 4.4. l'accordo di comparto e la sua applicazione.
5. Nozioni di tecniche delle comunicazioni

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

C - LA DOCENZA

Le parti concordano che lo svolgimento della docenza in ordine alle materie i cui contenuti vertono su diritti e doveri del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, di cui ai punti 4) e 5), possa essere affidata a docenti segnalati dalle OO.SS. della scuola, firmatarie del CCNL, che comunicheranno i nominativi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo alla Commissione Paritetica Nazionale, che li trasmetterà alle Commissioni Paritetiche Regionali per competenza.

D) OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

I lavoratori, anche attraverso l'intervento dei loro RLS, devono ricevere, secondo il dispositivo legislativo, una formazione adeguata.

Le materie oggetto della formazione dei lavoratori sono:

- 1) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione.
- 2) Nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sui posti di lavoro.
- 3) Cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.
- 4) Materie previste dall'accordo nazionale.

ALLEGATO N. 5 TENTATIVO DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Le parti concordano quanto segue:

Art. 1 - Commissioni di conciliazione

Vengono costituite, all'interno delle Commissioni Paritetiche Regionali previste dal Contratto, Commissioni di conciliazione provinciali.

L'attività di segreteria è curata dalla Commissione paritetica regionale.

La Commissione di conciliazione provinciale è composta:

- a. un rappresentante dell'ANINSEI a livello regionale;
- b. un rappresentante a livello provinciale e/o regionale di ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL a livello provinciale, alla quale il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione in sede sindacale per il tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato

L'ANINSEI o l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata, deve a sua volta denunciare la controversia alla commissione provinciale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata a.r., fax - simile, consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La denuncia deve contenere gli elementi essenziali della controversia.

Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esposto il tentativo di conciliazione.

Art. 2 - Verbale di conciliazione

La Commissione di conciliazione provinciale esperte il tentativo di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410, 411 e 412 del codice di procedura civile, come modificati dalla L. 533/73.

Il processo verbale di accordo, di parziale accordo e/o di mancato accordo viene depositato, a cura della Commissione di conciliazione, presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza per territorio.

Il verbale, redatto secondo quanto previsto dalla legge, deve, inoltre, contenere al suo interno:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia;
2. la presenza dei conciliatori, sia di parte sindacale che di parte datoriale, i quali abbiano depositato le firme presso la Direzione Provinciale del lavoro competente per territorio;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Il verbale, redatto in sei copie, debbono essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni, sia di parte sindacale che da parte datoriale.

Due copie del verbale vanno depositate, a cura della Commissione di conciliazione, alla Direzione Provinciale del lavoro ai sensi e per gli effetti del 3° comma dell'art.411, dell'Art. 412 del CPC e dall'Art. 2113 del CC, così come modificati dalla L. 533/73 e da ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

Qualora le parti, dopo l'invio della comunicazione del tentativo di conciliazione della controversia in sede sindacale di cui al precedente art.1, che abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione dopo aver informato la Commissione di conciliazione della controversia in sede sindacale, di concludere la controversia stessa, in sede di Commissione Provinciale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli Art. 2113, comma 4 del CC, degli artt. 410 e 411 del CPC come modificati dalla L.533/73 e in sede di commissione territoriale di conciliazione.

A tal fine il lavoratore dovrà conferire mandato per iscritto al rappresentante dell'organizzazione sindacale componente della stessa commissione territoriale di conciliazione di riferimento.

La commissione di conciliazione, nel recepire l'accordo tra le parti nel processo verbale, verifica il merito dell'accordo stesso.

Le Organizzazioni sindacali per assicurare l'attuazione di quanto sopra, mettono a disposizione a turno un loro rappresentante, provvisto dei requisiti previsti dalla legge.

Art. 3 - Collegio di conciliazione ed arbitrato

In attesa della costituzione, promossa dal lavoratore, del Collegio di conciliazione e arbitrato di cui all'art.7 della L. 300/70 presso la Direzione Provinciale del lavoro, alla Commissione paritetica territoriale possono essere demandate le vertenze relative all'impugnazione di provvedimenti disciplinari per il tentativo di conciliazione.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, l'Associazione datoriale provvederà a darne comunicazione alla Direzione Provinciale del lavoro per l'archiviazione della richiesta del lavoratore di Costituzione del Collegio di conciliazione ed arbitrato.

Art. 4 - Vertenze collettive

Le vertenze collettive restano di competenza della Commissione paritetica regionale così come previsto dal CCNL.

Art. 5 - Interpretazione autentica del CCNL

Le decisioni assunte dalla Commissione territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Tale competenza resta di esclusiva pertinenza della Commissione Paritetica Nazionale così come previsto dal CCNL.

Art. 6 - Sfera di applicazione

Il presente accordo è finalizzato e si applica nei confronti dei soli Istituti associati ANINSEI. I mezzi necessari per il funzionamento delle Commissioni Provinciali di conciliazione ed per lo svolgimento delle procedure inerenti, sono assicurati dalle quote di assistenza contrattuale previste.

ALLEGATO N. 6
RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E
CONTINUATIVA
(ai sensi della lettera a), comma due art. 2 del DLgs 81/15 e dell'art.
26 Parte prima del CCNL)

Le Parti premesso che

- le scuole non statali paritarie e non paritarie rappresentano un attore importante nell'ambito dell'istruzione, nell'educazione e nella formazione complessivamente intesa;

concordano

- che in dette istituzioni il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro;

- di prevedere, ai sensi del DLgs 12 giugno 2015, n. 81, art. 2, comma 2 lett. a), discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore scolastico, formativo ed educativo;

- che quanto previsto per le collaborazioni oggetto del presente accordo si basa sulla non riconducibilità alle fattispecie disciplinate dal comma 1 dell'art. 2 del citato DLgs 81/15;

- che la L. 62/2000, Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione è la legge di riferimento per la scuola paritaria; che al fine di disporre di una disciplina contrattuale specifica ed uniforme per i Collaboratori che operano nelle istituzioni scolastiche, formative ed educative aderenti all'ANINSEI;

- di regolamentare i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa alle seguenti condizioni:

Art. 1 - Ambito di applicazione e professionalità coinvolte

La presente intesa regola i contratti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati dalle istituzioni aderenti all'ANINSEI.

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

b) Per tutte le altre istituzioni il ricorso alla collaborazione coordinata e continuativa avviene, per il lavoro autonomo e parasubordinato, nel rispetto di quanto stabilito dal DLgs 81/15.

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

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

a) l'identità delle parti e l'indicazione dell'ordine di scuola e le materie oggetto della prestazione didattica;

b) l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;

c) la durata del contratto di collaborazione, l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;

d) l'entità dei compensi base, rimborsi spese e loro modalità e i tempi d'erogazione;

e) le modalità di aggiornamento professionale;

f) le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;

g) le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;

h) le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;

i) le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione, la clausola di prelazione, il riconoscimento professionale;

j) le forme di godimento dei diritti sindacali;

k) le forme assicurative eventualmente previste;

l) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al Committente;

m) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto da parte del collaboratore.

Art. 3 - Natura della prestazione

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

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

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

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

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

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

Il collaboratore è tenuto ad osservare le regole del segreto d'ufficio, a proposito di fatti, informazioni, notizie od altro di cui avrà comunicazione o

prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico in oggetto. Tali informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi. Al collaboratore è fatto divieto di svolgere attività che creano danno all'immagine e pregiudizio all'Istituzione.

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

La prestazione del collaboratore non prevede esclusività

Art. 4 - Informazione e verifiche periodiche

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

Art. 5 - Modalità di espletamento delle collaborazioni

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

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

Art. 6 - Durata del contratto di collaborazione

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

Art. 7 - Retribuzione e compensi

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

Il compenso verrà corrisposto mensilmente, entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui è stata prestata la collaborazione, sulla base della attività oraria prestata e di quanto altro dovuto, mediante prospetto paga così come definito dalla L. 342/00 in materia di assimilazione fiscale.

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

Le parti concordano che il compenso orario minimo non può essere comunque inferiore alla quota oraria di cui all'Art. 23 - parte seconda - del CCNL ANINSEI in vigore per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area e livello di docenza.

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

Il committente è impegnato ad operare le ritenute e le detrazioni, a carico del collaboratore, previste dalla legge, ovvero: la ritenuta ai fini IRPEF; le detrazioni per i carichi familiari e da lavoro dipendente; le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni. È tenuto, inoltre, ad applicare le regole sulla tassazione dei benefit e sulle trasferte, riservate ai lavoratori dipendenti così come previsto dall'Art. 34 della L. 342/00 e successive disposizioni.

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

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

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

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

- all'Art. 2, comma 26, L. 335/95, che ha previsto l'istituzione di apposita gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, in favore dei lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;

- al Decreto interministeriale 4 aprile 2002, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanza, che ha aggiornato il trattamento per la tutela maternità, l'assegno per il nucleo familiare;

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

- all'art 5 del DLgs 38/00, per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo assicurativo contro gli infortuni;

- alla L. 342/00, e al DLgs 81/00, per le parti che hanno regolato le disposizioni fiscali applicabili ai collaboratori con assimilazione a quanto previsto per il lavoro dipendente.

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

- nel caso di malattia, per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno scolastico;

- nel caso di infortunio, fino a guarigione clinica;

- nel caso di maternità, per il periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi alla data effettiva, per un periodo complessivo di 5 mesi.

- per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali, per matrimonio entro un limite massimo di 20 giorni complessivi.

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

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

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

Al fine di sovvenire al bisogno del collaboratore nei periodi di necessità dovuti a emergenze di carattere sanitario non tutelate dalla normativa, le parti datoriali, a seguito di un confronto in Commissione Paritetica a livello nazionale e territoriale, sono impegnate a verificare la possibilità di attivare forme di assistenza avvalendosi di soggetti esterni all'uppo abilitati (Mutue, Fondi, Assicurazioni), in modo da poter coprire con un sussidio eventuali periodi interruzione del contratto di lavoro.

Art. 9 - Aggiornamento professionale e diritto di prelazione

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

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

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

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

Art. 10 - Risoluzione del contratto

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

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

- gravi inadempienze contrattuali;

- sospensione ingiustificata della prestazione superiore a 5 giorni, che rechi pregiudizio agli obiettivi da raggiungere;

- commissione di reati tra quelli previsti dall'Art. 15 L. 55/90 e successive modificazioni;

- danneggiamento o furto di beni.

- in caso di inosservanza da parte del collaboratore degli obblighi stabiliti, con particolare riferimento a quelli previsti all'art.3, comma 2°.

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

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

Art. 11 - Diritti sindacali

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

a) i collaboratori nell'ambito dell'attività giornaliera concordata hanno diritto a partecipare a 5 ore annue di assemblea, senza decurtazioni del relativo compenso se coincidente con quello dell'attività programmata, previa specifica comunicazione delle OO.SS. firmatarie della presente intesa;

b) I collaboratori possono partecipare alle assemblee indette dal personale dipendente dell'Istituzione scolastica, fermo restando quanto sopra previsto per le ore senza decurtazione della retribuzione, ovvero per ore non retribuite.

c) Le OO.SS. firmatarie della presente intesa comunicano al committente i nominativi dei rappresentanti sindacali dei collaboratori all'interno dell'Istituzione scolastica ai fini dell'agibilità sindacale.

d) il committente metterà a disposizione, in luogo accessibile, una bacheca per le comunicazioni delle OO.SS. firmatarie della presente intesa;

e) il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'amministrazione a cura del collaboratore o delle organizzazioni sindacali interessate. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza può essere

revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso ed a versarla con la stessa cadenza alle OO.SS. interessate;

f) il committente si impegna all'atto del rinnovo della collaborazione a consegnare al collaboratore copia della presente accordo.

Art. 12 - Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento

Le controversie di interpretazione e di applicazione degli istituti e delle clausole del presente accordo è demandato alla commissione paritetica nazionale di cui all'Art. 5 - parte prima - del CCNL.

Art. 13 - Disposizioni finali

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

Art. 14 - Clausole di salvaguardia

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

ALLEGATO N. 7 AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

Le parti

Premesso che:

In attuazione dei punti 2 e 3 dell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 12 febbraio 2009, gli interventi che ne sono oggetto sono finalizzati al sostegno dell'occupazione e dell'occupabilità dei lavoratori in esubero congiunturale o strutturale, attraverso l'erogazione di un insieme integrato di misure di politica attiva e, in particolare di potenziamento delle competenze. A questi si affiancano interventi di sostegno al reddito. I destinatari sono:

- lavoratori subordinati a tempo indeterminato e/o determinato beneficiari di trattamenti sostitutivi del reddito;
- lavoratori in mobilità;
- i lavoratori somministrati;
- gli apprendisti.

Le condizioni in cui i lavoratori possono trovarsi sono essenzialmente due: lavoratori sospesi, a rischio di espulsione dai processi produttivi, ancora in costanza di rapporto di lavoro e i lavoratori già espulsi dai processi produttivi.

Gli interventi saranno finalizzati:

- ad utilizzare il periodo di sospensione per percorsi di riqualificazione/aggiornamento delle competenze coerenti con i fabbisogni professionali prodotti dalla evoluzione del profilo aziendale;
- ad orientare l'azione verso la ricollocazione del lavoratore.

Considerato che

- La perdurante crisi che sta attraversando anche il nostro Paese, accentuata dall'attuale fase di recessione, ha investito tutti i settori di produzione e dei servizi.
- il comparto educativo e della scuola non starale a seguito degli effetti della crisi vive una condizione di riduzione della domanda, che si riflette in modo preoccupante sia sui livelli occupazionali, già soggetti a processi di riduzione di orari e di precariato diffuso, sia sui livelli reddituali.
- Il settore educativo e della scuola paritaria non gode di alcun ammortizzatore sociale, le parti ritengono necessario per fronteggiare tale situazione ricorrere agli strumenti previsti dall'attuale legislazione. In particolare, intendono estendere a favore dei lavoratori che prestano la propria attività in istituzioni educative e scolastiche colpiti da crisi, tutele occupazionali e interventi di sostegno al reddito, anche attraverso percorsi di formazione.

Pertanto ritengono

- indispensabile sollecitare, a tal fine, le strutture territoriali a livello regionale delle rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali, nonché le commissioni paritetiche regionali, insediare o in via di insediamento, a

promuovere azioni congiunte affinché il settore educativo e della scuola non statale possa essere inserito negli accordi regionali tra

le categorie beneficiarie degli ammortizzatori in deroga e del sostegno al reddito;

- che ciò deve concretizzarsi attraverso accordi con le Regioni per consentire alle istituzioni educative ed alle scuole non statali in crisi l'accesso alle risorse finanziarie stabilite dai singoli accordi regionali;
- che nell'ipotesi in cui gli Accordi quadro regionali siano già stati stipulati sulla base delle Intese intercorse tra la Regione stesse ed il Ministero del Lavoro Salute e Previdenza Sociale le parti impegnano strutture territoriali a livello regionale delle rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali ad attivare ogni possibile percorso finalizzato ad includere nell'elenco dei beneficiari dei trattamenti in deroga il settore educativo e scolastico partitario contrattualizzato.

Per quanto riguarda il sostegno al reddito per il personale inquadrato con Contratti di Collaborazione si fa esplicito riferimento alla normativa nazionale e alle normative regionali.