





1 settembre 2015 – 31 dicembre 2018

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ANINSEI

per il personale della scuola non statale

ANINSEI Confindustria Federvarie
FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS-CONF.SAL

TESTO UFFICIALE

ANINSEI Confindustria Federvarie

Viale Pasteur, 10
00144 Roma
tel. 06.98353719 fax 06.89281380
segreteria@aninsei.it
www.aninsei.it

FLC CGIL

Via Leopoldo Serra, 31
00153 Roma
tel. 06.585480 - fax 06.58548434
organizzazione@flcgil.it
www.flcgil.it

CISL SCUOLA

Via Angelo Bargoni, 8
00153 Roma
tel. 06.583111 - fax 06.5881713
cisl.scuola@cisl.it
www.cislscuola.it

UIL SCUOLA

Via Marino Laziale, 44
00179 Roma
tel. 06.7846941 - fax 06.7842858
segreteria.nazionale@uilscuola.it
www.uil.it/uilscuola.it

SNALS-CONF.SAL

Via Leopoldo Serra, 5
00153 Roma
tel. 06.588931 - fax 06.5897251
info@snals.it
www.snals.it

Proprietà riservata

L'ANINSEI e le OO.SS. firmatarie per salvaguardare l'intera proprietà del presente testo contrattuale ne vietano la riproduzione totale e parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati ai sensi e per gli effetti degli articoli 2575 e 2577 CC e leggi speciali collegate, salvo esplicita autorizzazione scritta per la sua pubblicazione.

Il giorno 26 gennaio 2016 in Roma presso la sede dell'ANINSEI - Confindustria Federvarie

l'ANINSEI – Confindustria Federvarie, rappresentata da Luigi Sepiacci presidente, Mauro Ghisellini, Giulio Massa, Enrico Pizzoli, Goffredo Sepiacci e Maria Chiara Sepiacci

e

- la FLC CGIL Domenico Pantaleo segretario generale, Luigi Rossi e Massimo Mari;

- la CISL SCUOLA Maddalena Gizzi segretario generale e Elio Formosa;

- la UIL SCUOLA Giuseppe Turi, segretario generale, Pasquale Proietti e Adriano Enea Bellardini;

- lo SNALS-CONF.SAL Marco Paolo Nigi segretario generale, Roberto Mollicone e Silvestro Luppo;

hanno firmato il presente CCNL 2015-2018 che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale didattivo, docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato nelle scuole non statali.

Abbreviazioni	
Art.	Articolo
Artt.	Articoli
C.	Comma
CC	Codice Civile
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di lavoro
Cds	Contratto di solidarietà
CFL	Contratto Formazione e Lavoro
CTD	Contratto a tempo determinato
CPC	Codice di procedura civile
CTI	Contratto a tempo indeterminato
DIgS	Decreto Legislativo
DM	Decreto Ministeriale
DPR	Decreto Presidente della Repubblica
EDR	Elemento Distinto Retribuzione
L.	Legge
OO.SS.	Organizzazioni Sindacali
RSA	Rappresentanza Sindacale Aziendale
RLS	Rappresentante Lavoratori per la sicurezza
RSU	Rappresentanze Sindacali Unitarie

PARTE PRIMA

Titolo I

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Il presente CCNL viene stipulato in coerenza con i principi e le norme contenuti negli Accordi Interconfederali.

In particolare le parti:

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

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

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

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

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

Il rapporto concordato tra le parti è quello della concertazione, mirante a definire un'architettura di relazioni fatta di un confronto ove, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, gli Istituti e le Organizzazioni Sindacali di categoria unitariamente possano affrontare la complessità degli aspetti attinenti il sistema della scuola non statale. Tale rapporto ha come obiettivo l'innovazione e lo sviluppo qualitativo degli Istituti, attraverso anche l'istituzione di apposite strutture operative, di cui ai successivi articoli.

Le parti ribadiscono, infine, la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione delle norme di riferimento e di quanto previsto dal CCNL OO.SS. della scuola ribadiscono unitariamente, da parte loro, la disponibilità dei lavoratori nella salvaguardia dei diritti acquisiti a fornire un contributo al rilancio degli Istituti nella convinzione che solamente gestioni economicamente sane e competitive consentano ai lavoratori di avere le garanzie per la continuità dell'impiego, nonché la salvaguardia dei livelli occupazionali.

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

Capo A - LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Relazioni sindacali

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

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

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

Art. 2 - Procedure per il rinnovo del CCNL

Almeno sei mesi prima della scadenza le Parti firmatarie comunicano, con raccomandata AR, formale disdetta del presente CCNL.

Entro sei mesi dalla scadenza del CCNL le Parti, che hanno inviato disdetta presentano la piattaforma a mezzo raccomandata AR. Entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma la parte datoriale avvia la trattativa per il rinnovo del CCNL.

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

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

In sede di rinnovo contrattuale, gli adeguamenti retributivi sono riconosciuti al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL con le decorrenze ivi previste.

Art. 3 - Ente Bilaterale Nazionale

Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema scolastico non statale laico, le OO.SS. della scuola e l'ANINSEI firmatarie del presente CCNL hanno deciso di fare della bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel rispetto delle reciproche autonomie, confermando e ribadendo il ruolo fondamentale e propulsivo della contrattazione.

L'Ente Bilaterale è sede di concertazione, atta a prefigurare la realizzazione di una struttura di indirizzo e coordinamento del settore della scuola non statale laica.

Nell'ambito di tali relazioni, le parti hanno deciso di costituire un Ente Bilaterale Nazionale della scuola non statale laica per la gestione di particolari aspetti della vita degli Istituti e per la tutela dei lavoratori in essi occupati.

In tale contesto le parti si impegnano in una azione comune verso le istituzioni anche al fine di promuovere una legislazione di sostegno al sistema degli Enti Bilaterali.

L'attività dell'Ente Bilaterale Nazionale è regolamentata da statuto e per CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:

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

Le Parti, nel confermare e promuovere l'importanza che la bilateralità assume nel sistema di relazioni sindacali, convengono che:

- 1 - la bilateralità eroga prestazioni che integrano il trattamento economico e normativo previsto dal presente CCNL;
- 2 - A partire dal 1° gennaio 2016 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità secondo le norme di legge e di regolamento. Il contributo, pari a 120 euro annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,00 euro. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino

alle metà delle ore settimanali previste per il livello e le mansioni la quota è ridotta del 50%. Gli Istituti che aderiscono alla bilateralità, ottemperando ai relativi obblighi contrattivi, assolvono ogni obbligo nei confronti dei lavoratori. Le prestazioni erogate dalla bilateralità saranno fruibili fino alla concorrenza delle risorse stanziare secondo le modalità stabilite dal sistema bilaterale;

3 - le prestazioni previste dalla bilateralità costituiscono un diritto contrattuale per ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa;

4 - a decorrere dal 1 gennaio 2016 le imprese non aderenti al sistema bilaterale e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare un importo forfettario pari a 25,00 euro lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato in busta paga con cadenza mensile e conserva carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 3. Per i lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato in base alla eventuale relativa paga base riconosciuta.

Le Parti adotteranno gli strumenti e le misure utili a rendere effettivamente operativo il sistema previsto dal presente articolo a decorrere dal 1 gennaio 2016.

Art. 4 - Osservatorio Nazionale

Le parti convengono di costituire, nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale, l'Osservatorio Nazionale permanente, allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione dei problemi economici, sociali e occupazionali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente possono essere avviate dopo intese fra le parti, valutando anche la possibilità di utilizzare i finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.

Nell'ambito degli osservatori sono costituite le seguenti sezioni:

a - Ambiente, igiene e sicurezza

Le parti, riconfermando il comune impegno per la massima sicurezza sul lavoro convengono, anche alla luce dell'esperienza realizzata, di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio Nazionale e

Regionale. A tal fine, la Sezione ambiente e sicurezza persegue i seguenti obiettivi:

- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento degli Istituti, delle Commissioni ambiente/RIS, 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 l'Organismo Bilaterale Interconfederale;
- 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 l'Organismo Bilaterale Nazionale e con gli Organismi Bilaterali Regionali.

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.

e - Norma transitoria

Le parti convengono di demandare le materie e le competenze proprie dell'Ente Bilaterale, fino alla costituzione dello stesso, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo articolo 5.

Art. 5 - Commissione Paritetica Nazionale e Regionale

a - Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica costituisce, a tutti i livelli, l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse e l'aggiornamento del CCNL in materia di classificazione del personale, contrattazione decentrata, composizione delle controversie.

Tale Commissione è costituita dalle parti firmatarie del presente CCNL per:

- esaminare l'andamento dell'occupazione nel settore Scuola non statale laica, con particolare riferimento a quella giovanile;
 - esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di inerti istruiti o di singole clausole contrattuali;
 - individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
 - porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato;
 - concordare eventuali modifiche delle norme del CCNL qualora intervenissero modifiche strutturali della Scuola e/o degli esami disposte dalle autorità scolastiche e dalla legislazione del lavoro.
- La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso l'ANINSEI o presso altra sede accettata dalle parti.
- L'ANINSEI provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.
- La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata dall'Associazione ANINSEI o dalle Organizzazioni Sindacali facenti capo alle predette associazioni nazionali firmatarie del presente CCNL.
- La data della convocazione sarà fissata, d'accordo fra le parti, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
- La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia dell'argomento.
- Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi.
- In pendenza di procedure presso la Commissione, le OO.SS. della scuola e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale né legale.
- La Commissione Paritetica Nazionale assume anche i compiti in materia di igiene e sicurezza.
- b - Commissione Paritetica Regionale**
- La Commissione Paritetica Regionale costituisce l'organo preposto a garantire:
- il rispetto delle intese intercorse e degli accordi sottoscritti a livello nazionale;
 - l'attuazione delle norme sancite dalla contrattazione decentrata;
 - la composizione delle controversie.
- In relazione alla definizione delle norme di costituzione e di funzionamento della Commissione Paritetica Regionale, le parti convengono quanto segue:
- l'organismo sarà formato da un rappresentante di ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e dall'ANINSEI;

- l'organismo è convocato su richiesta di una delle parti firmatarie del presente CCNL ed è presieduto, a turno, da un rappresentante delle OO.SS. della scuola e dall'ANINSEI.
- Compiti della Commissione Paritetica Regionale:
- verificare l'esatta applicazione dell'Art. 22.1 parte prima del presente CCNL e perciò delle assunzioni di personale docente a tempo determinato;
 - esaminare le controversie inerenti l'applicazione contrattuale ed in particolare l'applicazione della L. 428/90 e della L. 223/91 e delle relative procedure;
 - verificare, in caso di conflitto, l'esattezza delle graduatorie di Istituto a seguito di riduzione di personale e/o di orario di lavoro;
 - monitorare l'andamento dell'occupazione con particolare riguardo all'utilizzazione dell'apprendistato professionalizzante da parte delle istituzioni scolastiche adenti all'ANINSEI ai sensi di quanto previsto dall'Art. 24 parte prima del presente CCNL.
- La Commissione Paritetica Regionale è la sede istituzionale per contrattazione decentrata di cui all'Art. 20 parte prima del presente CCNL.
- La Commissione si costituisce ed opera con le modalità previste nel Regolamento allegato come parte integrante del presente CCNL.
- La Commissione Paritetica Regionale assume anche i compiti in materia di igiene e sicurezza.

Art. 6 - Composizione delle controversie in sede sindacale

Per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente CCNL riguardanti rapporti di lavoro negli Istituti compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL, le parti firmatarie si impegnano a privilegiare e a valorizzare il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi presso l'ANINSEI con l'assistenza:

- per i datori di lavoro, della stessa ANINSEI, attraverso i suoi rappresentanti;
- per i lavoratori, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei Sindacati Nazionali della Scuola FLC CGIL - CISL Scuola - UIL Scuola e dello SNALS Conf. SAL.

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

L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta comunicare contestualmente la controversia all'ANINSEI. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive associazioni.

Due copie del verbale saranno inviate dalle OO.SS. della scuola all'Ufficio del Lavoro competente per territorio e una copia all'ANINSEI - per gli effetti dell'Art. 411, comma 3, e Art. 412 CPC e Art. 2113 CC come modifi-

cati dalla L. 533/71, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro. Le modalità di attuazione del tentativo di conciliazione in sede sindacale, di cui all'Art. 67 Parte Seconda del presente CCNL, sono regolamentate dall'allegato 5, parte integrante del presente CCNL.

Art. 7 - Pari opportunità

In attuazione delle leggi nazionali e tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, vanno attivate misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

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

Art. 8 - Tirocini formativi e stage

Qualora se ne riscontrino l'opportunità, con separati accordi collettivi, le parti firmatarie del presente CCNL potranno disciplinare l'applicazione agli istituti di innovazioni legislative finalizzate all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, quali, ad esempio, tirocini formativi e di orientamento, stage, borse lavoro.

Art. 9 - Ammortizzatori sociali e contratti di solidarietà difensivi

Gli Istituti presso i quali sono in atto procedure di licenziamento collettivo e plurimo e per riduzione di personale di cui all'Art. 60 Parte seconda del presente CCNL, attivano le procedure per le tutele occupazionali e di reddito previste dagli accordi sottoscritti tra l'ANINSEI e le OO.SS. FLC CGIL - CISL Scuola - UIL Scuola e SNALS-ConfSAL, allegati n. 2 e n. 7 al presente CCNL e parte integrante dello stesso, indipendentemente dal numero degli addetti.

Art. 10 - Previdenza complementare

Le parti ribadiscono che il diritto dei lavoratori dipendenti dagli Istituti aderenti all'ANINSEI a poter disporre di un trattamento di pensione complementare, sia sancito per via contrattuale, così come previsto dalla normativa vigente e si impegnano a definire la materia entro la vigenza del presente CCNL.

Art. 11 - Igiene e sicurezza del lavoro

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso la applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversie relative alla applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti e dagli ac-

cordi sottoscritti, le parti interessate, il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti, si impegnano ad adire l'organismo paritetico competente al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del RLS, gli organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni e i diritti, le modalità di consultazione, le riunioni periodiche, l'informazione e la documentazione interna, le parti fanno esplicito riferimento agli accordi, parte integrante del presente CCNL, allegati n. 3 e 4.

Capo B - I DIRITTI SINDACALI

Art. 12 - Informazione

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza del servizio, l'ANINSEI e le scuole/Istituti garantiscono una costante informazione preventiva alle OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCNL, nazionali e territoriali, firmatarie e alle RSA sugli atti che riguardano il personale dipendente, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi e la gestione del personale.

Art. 13 - Rappresentanza sindacale

Su iniziativa dei dipendenti stessi si costituiscono negli Istituti, rappresentanze sindacali aderenti alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente CCNL, ai sensi della L. 300/70.

La rappresentanza sindacale aziendale ha diritto a 1 ora e trenta minuti, per anno scolastico, di permesso retribuito per singolo lavoratore in servizio.

I permessi dovranno essere richiesti con almeno 6 gg. lavorativi di anticipo alla gestione dell'Istituto dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS. della scuola e dalle RSA.

Il limite dei 6 giorni è ridotto a 3 nei casi in cui vi sia comprovata urgenza. I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati all'Istituto per iscritto dalle OO.SS. della scuola cui aderiscono.

Art. 14 - Ritenute per sciopero

Per l'astensione dal lavoro proclamata dalle OO.SS. si effettua una ritenuta corrispondente all'effettiva quantità oraria dell'astensione medesima.

Art. 15 - Ritenute sindacali

L'Istituto provvede al servizio di esazione dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante delega debitamente firmata dal lavoratore.

Il sindacato provinciale fa pervenire agli Istituti:

- a) elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
- b) parte della delega firmata dal dipendente;

I contributi sindacali sono fissati nella misura percentuale sulla retribuzione dei singoli lavoratori secondo i deliberati degli organi dirigenti dei rispettivi sindacati; il contributo per l'intero anno è determinato convenzionalmente sulle retribuzioni in atto al 1 gennaio di ciascun anno per 13 mensilità.

La delega decorre dalla data indicata nella stessa delega permanente, salvo revoca scritta del lavoratore. L'Istituto opererà la trattenuta del contributo sindacale a partire dalla data indicata nella delega.

Art. 16 - Assemblea

I dipendenti degli Istituti potranno riunirsi all'interno dell'Istituto di appartenenza, in locali idonei indicati dalla Direzione o in altre sedi esterne su indicazione delle OO.SS. della scuola territoriali firmatarie del presente CCNL.

L'assemblea viene convocata dalle RSA e/o dalle OO.SS. della scuola territoriali firmatarie del presente CCNL in orario di lavoro per un massimo di 10 ore nell'anno scolastico.

Le assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCNL, hanno luogo nello stesso giorno e nella stessa ora nei locali della scuola o in altra sede.

Le richieste di assemblea devono pervenire 5 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della Scuola ed informa, mediante circolare, i lavoratori per consentirne la partecipazione. Nel termine di 48 ore le altre OO.SS. della scuola possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora.

All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso agli Istituti, dirigenti esterni delle OO.SS..

La richiesta presentata dai componenti delle RSA o dalle OO.SS. della scuola dovrà contenere:

- luogo, data, ora e durata dell'assemblea;
- ordine del giorno;
- eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS..

Il diritto di partecipazione è per ciascun lavoratore di 10 ore in orario di lavoro per anno scolastico con corresponsione della normale retribuzione.

Con le stesse modalità di convocazione sono previste assemblee fuori orario di lavoro previo accordo con il Gestore in caso di utilizzo dei locali dell'Istituto.

Le OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCNL, possono indire, congiuntamente o singolarmente, assemblee sindacali territoriali che interessano lavoratori di più istituti aderenti all'ANINSEI. In tal caso le OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCNL, indicheranno il luogo, l'ora, la sede, e la durata delle assemblee. Al personale viene garantita la partecipazione e il tempo di spostamento è considerato a tutti gli effetti permesso retribuito ai sensi della L. 300/70 a carico dell'orario massimo di cui al comma 2.

Art. 17 - Permessi per Dirigenti Sindacali provinciali, regionali e nazionali

I Dirigenti e i componenti degli organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL hanno diritto a permessi retribuiti nel limite massimo complessivo di 12 gg. per anno scolastico.

Art. 18 - Affissioni

I RR.SS.AA. o, in mancanza, le OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCNL, potranno affiggere, in appositi spazi predisposti e indicati dalla Direzione e ad essi accessibili e ben visibili a tutti i lavoratori, comunicati, pubblicazioni e testi di interesse sindacale.

Art. 19 - Costituzione delle RSU

Per quanto alla costituzione delle RSU si fa riferimento al Testo Unico sulla rappresentanza del gennaio 2014, sottoscritto dalle OO.SS. CGIL-CISL-UIL e Conf.SAL e alla successiva convenzione stipulata con l'INPS il 16 marzo 2015.

L'ANINSEI si impegna a consentire la piena attuazione delle clausole e istituti previsti dal protocollo di accordo che prevede la costituzione delle RSU e dunque a consentire e facilitare con idonea predisposizione di mezzi la elezione della rappresentanza sindacale unitaria, nonché a riconoscere alle costituite RSU diritti e prerogative già pertinenti alle rappresentanze sindacali dei sindacati firmatari del presente protocollo di accordo e di tutti quelli che ad esso vorranno aderire esplicitamente.

TITOLO II LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 20 - Secondo Livello di Contrattazione

Il CCNL costituisce il complesso normativo generale, nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferisce la contrattazione regionale.

Tra l'ANINSEI e le OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCNL, è prevista la contrattazione decentrata, su base regionale, di secondo livello per le materie riguardanti in particolare:

- qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente CCNL;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi scolastici e sulla base di interventi legislativi a sostegno della scuola non statale paritaria, ivi comprese le erogazioni per il diritto allo studio;
- indennità di trasferta;
- materie previste dagli articoli del presente CCNL;

Le eventuali richieste relative al punto suddetto presentate all'ANINSEI di competenza dalle strutture sindacali, saranno altresì trasmesse per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL e all'ANINSEI nazionale. In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione del presente CCNL.

Nell'ambito della contrattazione decentrata a livello regionale al fine di armonizzare le esigenze didattico-organizzative degli istituti, le parti individuano le seguenti materie che vengono delegate alle RSA/RSU o in assenza alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, che concorrono alla definizione del contratto integrativo di istituto con riferimento:

- distribuzione dell'orario di lavoro e turnazione per il personale non docente;
- criteri di distribuzione dell'orario di lavoro del personale docente ed educativo;
- criteri di distribuzione delle ferie per il personale non docente ed educativo;
- eventuali indennità temporanee a figure non previste e non obbligatorie per legge;
- valorizzazione dei risultati conseguiti negli istituti attraverso l'erogazione di integrazioni economiche al personale;
- organizzazione del lavoro del personale;
- indennità di trasferta.

La contrattazione di Istituto decentrata deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retribuiti propri del CCNL.

Le eventuali erogazioni della contrattazione aziendale, sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività eccedenti quelli

già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi del CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituto.

Sono titolari della contrattazione integrativa e decentrata d'Istituto le RSA se presenti o le OO.SS. della scuola territoriali firmatarie del presente CCNL.

Le norme del presente articolo si applicano anche in istituti con meno di 15 dipendenti, qualora tra le parti si ravvisi la necessità congiunta di giungere alla definizione di accordi decentrati per il migliore funzionamento della struttura scolastica.

Art. 21 Durata e decorrenza degli Accordi di Secondo livello ed elemento perequativo di garanzia retributiva

La Contrattazione di secondo livello, regionale e/o di Istituto, ha inizio entro 30 giorni dalla firma del presente CCNL e deve concludersi entro 180 giorni dalla firma del presente CCNL.

In carenza di contrattazione di secondo livello, nei tempi sopra indicati, le parti si incontreranno di un eventuale elemento perequativo di garanzia retributiva.

Gli accordi di Secondo livello hanno lo stesso termine di durata del CCNL e rimangono comunque in vigore sino alla successivo accordo di Secondo livello.

TITOLO III I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 22 - Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle istituzioni di cui al successivo articolo 1 parte seconda, "Sfera di applicazione", è di natura subordinata a tempo indeterminato. È consentito il contratto a tempo determinato stipulato ai sensi del DLgs 81/15 e nel rispetto delle successive norme contrattuali.

22.1 - Apposizione del termine

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore ai trentasei mesi. Oltre tale termine un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione. È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato in particolare per:

- l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (campi scuola, colonie, ecc.);
 - punte di più intensa attività amministrativa, burocratico-gestionale, tecnica connessa alla sostituzione, alla modifica, all'adempimento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore ovvero di sistemi diversi di contabilità e di controllo di gestione;
 - l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predefiniti nel tempo;
 - sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'istituto stesso;
 - la partecipazione a progetti di lavoro socialmente utili;
 - l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro.
- personale docente non abilitato. Ai sensi della Lettera circolare MIUR prot. 2668 del 29/10/2001 "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 a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, in analogia a quanto previsto per le scuole statali."
- L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente da atto scritto nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente, la data di presunta scadenza del rapporto e nei casi di cui al punto 22.3 il nominativo del lavoratore assente.
- Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro un massimo di cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

22.2 - Percentuale massima di lavoratori assunti con contratto a termine

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 del Decreto legislativo n. 81/2015 la percentuale massima dei contratti a tempo determinato non potrà superare il 30% del personale in servizio presso l'istituto, salvo diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione decentrata. Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo integrativo stipulato con le RSA/RSU e/o le O.O.S.S. della scuola territoriali firmatarie del presente CCNL, la percentuale massima dei lavoratori da assumere con contratto a termine, di cui al successivo comma, può essere elevata in funzione delle specifiche esigenze della Scuola.

22.3 - Contratti a termine di carattere sostitutivo

Oltre la percentuale massima di cui al precedente comma 22.2, è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, in particolare nei casi previsti dalla ex L. 230/62, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, servizio militare, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

22.4 - Divieti della stipula di contratti a termine

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso scuole nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/91 e a licenziamenti individuali e plurimi per riduzione di personale dello stesso livello e mansione.

- presso gli Istituti nei quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi di cui all'Allegato 2, in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a termine;

- da parte degli istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del DLgs 81/08, e successive modificazioni ed integrazioni.

22.5 Disciplina della proroga

Il termine del contratto a tempo determinato, ai sensi del comma 1, art. 21 DLgs 81/15, può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni e, comunque, per un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero di contratti.

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

22.6 - Scadenza del termine.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente punto 22.5, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

22.7 - Successione dei contratti

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi del precedente punto 4, entro un periodo di 10 giorni per contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 20 giorni lavorativi dalla data di scadenza, per contratti superiori a 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

In tutti gli altri casi il periodo cumulativo di contratti a termine non può superare comunque i termini di cui al comma 22.1 che precede.

22.8 - Criteri di computo

I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ai fini di cui all'Art. 35 della L. 300/70 nelle modalità di cui all'art. 27 del DLgs 81/15.

22.9 - Esclusioni

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

- i contratti di lavoro somministrato;
- i contratti di apprendistato;
- le attività di stages e tirocinio.

22.10 - Principio di non discriminazione

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13ma mensilità, il T.F.R. e ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

22.11 - Formazione

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro ai sensi del DLgs 81/08 e successive modifiche e integrazioni

22.12 - Diritto di precedenza e informazione

I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in riferimento a contratti stipulati ai sensi della ex L. 230/62 e della ex L. 56/87, mantengono presso lo stesso datore di lavoro, a parità di professionalità nella medesima qualifica e livello, il diritto di precedenza qualora si verificassero nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Il diritto di precedenza si estingue con il rifiuto del lavoratore o allo scadere di un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal presente CCNL per il personale a tempo indeterminato.

Annualmente l'ANINSEI fornisce alle OO.SS. della scuola territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero ed i motivi dei contratti a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 23 - Apprendistato

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

Le OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCNL e l'ANINSEI, considerata la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte dal DLgs 81/15 dalla L. 196/97 e dal DLgs 276/03, riconoscono nell'istituto dell'apprendistato uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro, teso a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile. Il contratto di apprendistato è definito dalla vigente normativa secondo le seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui alla precedente lettera b), per consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali, mentre per quanto riguarda le altre forme di apprendistato le parti si impe-

gnano ad incontrarsi per successivi approfondimenti nel quadro normativo generale.

Art. 24 - Apprendistato professionalizzante

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

I contratti di apprendistato sono soggetti al preventivo visto della Commissione paritetica regionale di cui all'Art. 5b, da rilasciare entro 15 gg dalla convocazione della Commissione.

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

24.1 - Assunzione

Gli Istituti aderenti all'ANINSEI possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti. Nonché, ai sensi dell'art. 47, comma 4. del DLgs 81/15, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dal limite di età.

24.2 - Il Tutor

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

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

24.3 - Durata e modalità di erogazione della formazione

Ai sensi dell'art. 44 del DLgs 81/15, comma 2 la durata di erogazione della formazione varia da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 36 mesi.

Il piano individuale formativo ha la durata complessiva di 120 ore nell'arco dei 36 mesi e rapportata e riproporzionata in caso di contratti di apprendistato di durata inferiore a 36 mesi.

24.4 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato attribuisce al lavoratore dipendente la qualifica acquisita, il livello e la retribuzione relativa.

24.5 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata dall'Art. 11, parte seconda del presente CCNL.

24.6 - La formazione dell'apprendista

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

Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolate dal DM del Lavoro del 8 aprile 1998 di applicazione

delle norme di cui all'Art. 16 della L. 196/97 ed è interna ai sensi della legislazione vigente.

24.7 - Trattamento economico

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

- primo anno: 85% della retribuzione tabellare del livello di inquadramento di cui all'art. 18 parte seconda del presente CCNL;

- secondo anno: 90% della retribuzione tabellare;

- terzo anno: 100% della retribuzione tabellare.

Nota a Verbale

Le Parti convengono di incontrarsi, dopo un periodo di osservazione della Commissione Paritetica Nazionale, per l'eventuale integrazione dell'articolato e per l'eventuale incremento della percentuale di conferme del 20%, prevista dalla legge, indipendentemente dal numero di dipendenti.

Art. 25 - Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato, nel rispetto dell'Accordo interconfederale del 16 aprile 1998 e successivi rinnovi.

Art. 26 - Collaborazioni organizzate dal committente

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 L. 62/00, gli istituti aderenti all'ANINSEI possono stipulare, nell'ambito della propria offerta formativa, contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel rispetto delle norme fissate dall'Allegato n. 6, parte integrante del presente CCNL.