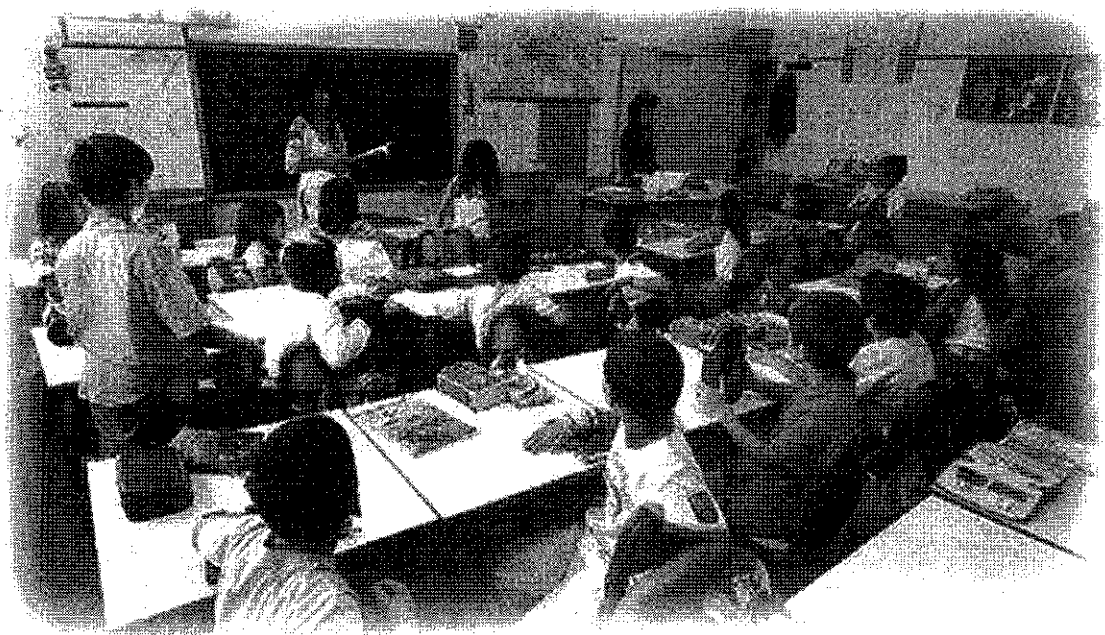


**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI
ISTITUTI SCOLASTICI GESTITI DA
ENTI PRIVATI**



INTEGRAZIONE E RINNOVO

Testo Ufficiale
Roma, 30 marzo 2018
© PROPRIETÀ RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

ES.A.AR.CO.CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti degli istituti scolastici gestiti da enti privati

Il giorno trenta, nel mese di marzo dell'anno duemiladiciotto, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 27 febbraio 2018 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

Da una parte:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. FEDERCOOP
- ES.A.AR.CO. Scuole e Formazione Professionale
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI

Dall'altra parte:

- Unione Generale del Lavoro in sigla UGL
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini – FISNALCTA
- Federazione Nazionale lavoratori docenti e non docenti della scuola e della formazione professionale federata C.G.S. in sigla FE.NA.L.S. C.G.S.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU

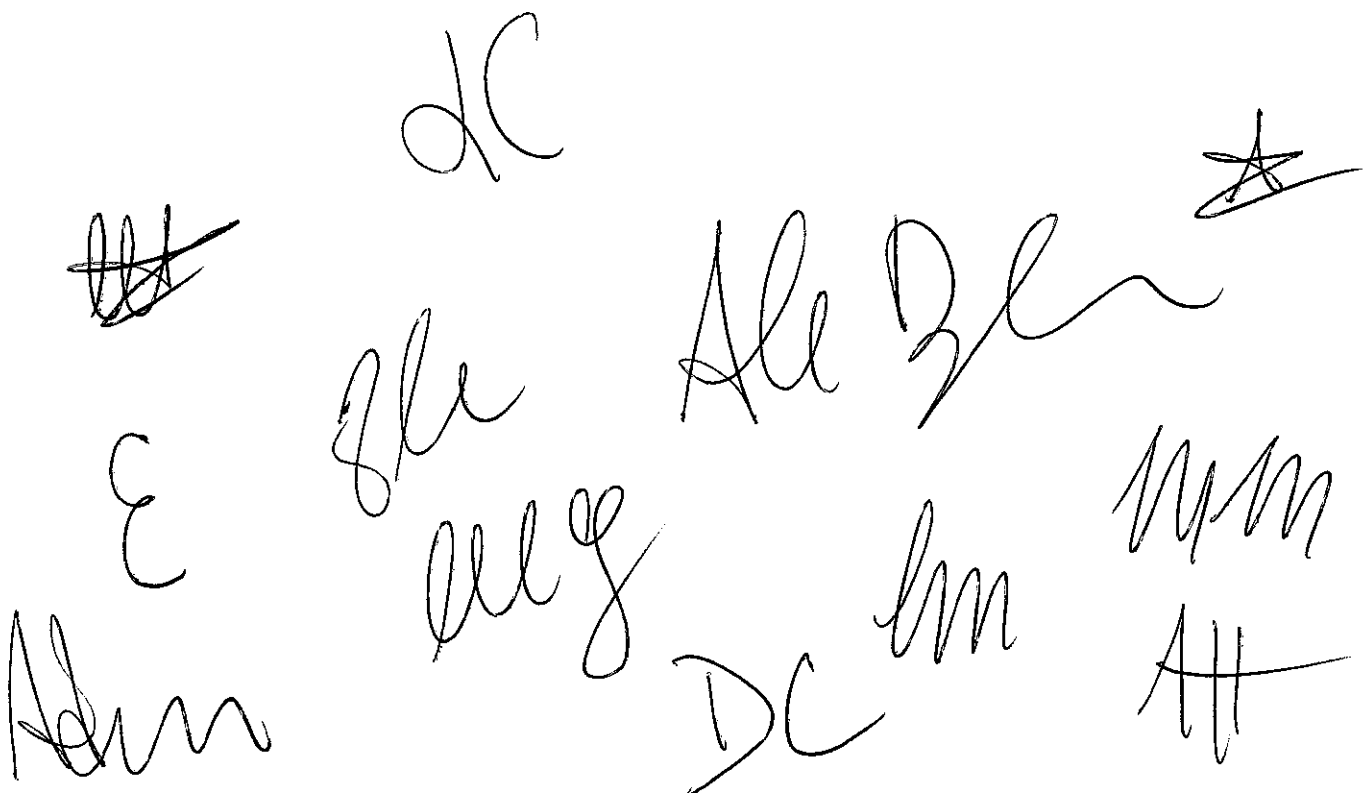
Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori di titolo del presente CCNL.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

DC



Roma, 30 marzo 2018

Tra

Le Parti Sociali

U.G.L.

Unione Generale del Lavoro

F.I.S.N.A.L.C.T.A.

Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini

*Il Segretario Nazionale
Stiven Baldo Mariano*

SI-CEL.

Sindacato Italiano – Confederazione Europea del Lavoro

*Il Segretario Generale
Dario Micheli*

O.N.A.P.S.

Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza

*Il Presidente
Daniele Gregorio Scalise*

C.L.I. CIU

Confederazione Lavoro Italia federata CIU

*Il Segretario Generale
David Conti*

FE.NA.L.S. C.G.S.

*Federazione Nazionale lavoratori docenti e non docenti della scuola
e della formazione professionale federata C.G.S.*

*Il Segretario Nazionale
Caterina Palermo*

E

le Parti Sociali:

C.I.U.

Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

*Il Presidente Nazionale
Tommaso Di Nizio*

C.E.P.A. - A.

Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori

*Il Presidente Nazionale
Daniele Scalise*

ES.A.AR.CO.

Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio

Il Presidente Nazionale
Michele Antonio Eramo



Es.A.Ar.Co. Scuola e Formazione Professionale

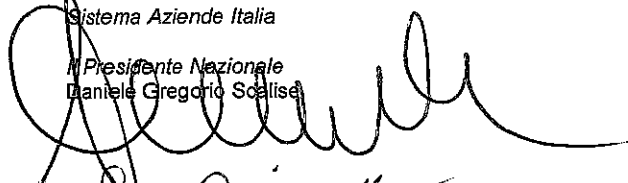
Il Presidente Nazionale
Stefano Rubino



S.A.I.

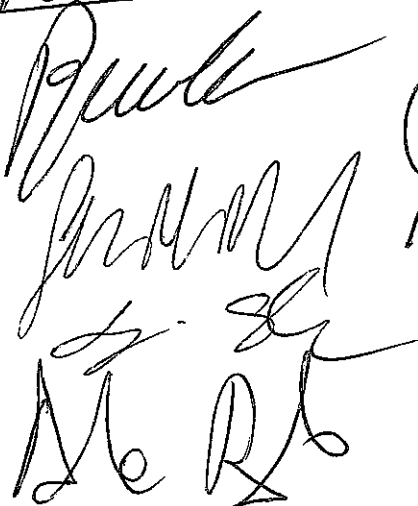
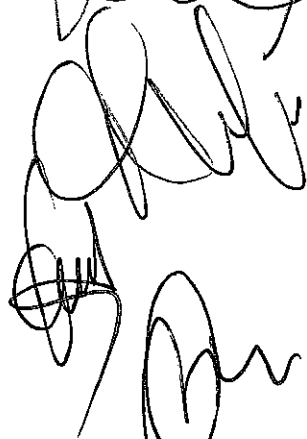
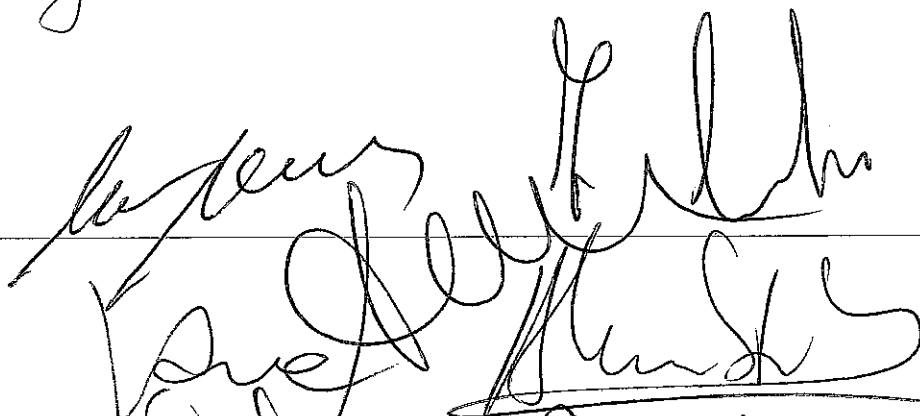
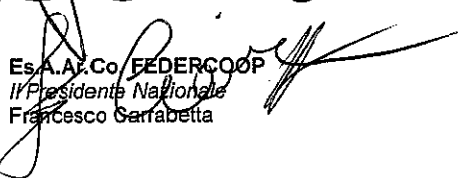
Sistema Aziende Italia

Il Presidente Nazionale
Daniele Gregorio Scatise

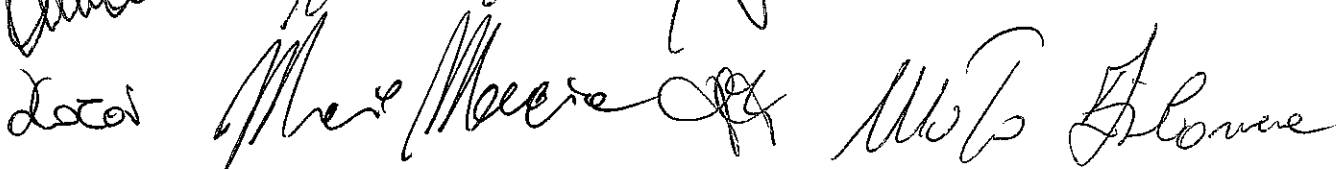
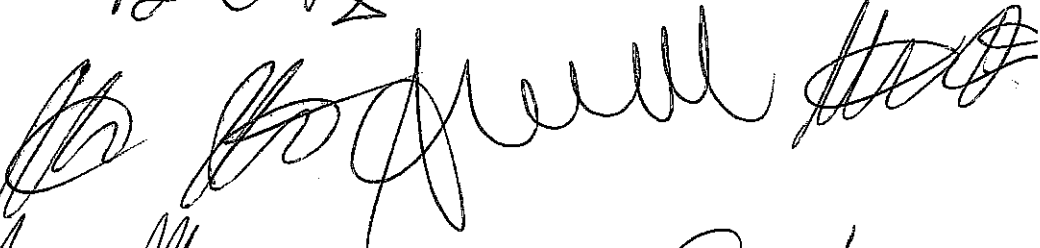
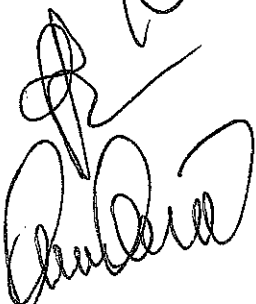


Es.A.Ar.Co. FEDERCOOP

Il Presidente Nazionale
Francesco Garabetta



Gabio Federici



ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti degli istituti scolastici gestiti da enti privati

Il presidente ed il Vicepresidente dell'ES.A.AR.CO. sono assistiti alla firma da:

per il Trentino Alto Adige

per la Valle D'Aosta

per il Friuli Venezia Giulia

per la Lombardia

per il Veneto

per il Piemonte

per la Liguria

per l'Emilia Romagna

per la Toscana

per l'Umbria

per le Marche

per l'Abruzzo

per il Molise

per il Lazio

per la Campania

per la Puglia

per la Basilicata

per la Calabria

per la Sicilia

per la Sardegna

[Handwritten signatures for each region listed on the left]

PROTOCOLLO INTEGRATIVO E RINNOVO AL
ES.A.AR.CO.CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti degli istituti scolastici gestiti da enti privati

in vigore dal 01/11/2014 fino al 30/06/2016

Rinnovato il 12/10/2016 valido fino al 11/10/2018

INTEGRATO E RINNOVATO IL 30/03/2018 valido fino al 29/03/2021

Si sottoscrive il presente protocollo integrativo e rinnovo all' "Es.a.ar.co.CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici gestiti da enti privati".

Tra

Da una parte:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. FEDERCOOP
- ES.A.AR.CO. Scuole e Formazione Professionale
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI

Dall'altra parte:

- Unione Generale del Lavoro in sigla UGL
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini – FISNALCTA
- Federazione Nazionale lavoratori docenti e non docenti della scuola e della formazione professionale federata C.G.S. in sigla FE.NA.L.S. C.G.S.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU

Art. 1 – Servizi degli Istituti contrattuali

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che i servizi erogati dagli istituti contrattuali (Enti Bilaterali, Organismi Paritetici, Fondi Interprofessionali etc...) comportano l'erogazione degli stessi a propri associati, verranno pertanto rilasciati servizi computando l'importo del servizio stesso compresa la quota associativa per l'azienda e per i lavoratori dipendenti della stessa, lo status di associato verrà mantenuto fino all'annualità di fruizione del servizio terminata la quale decadrà lo status di associato salvo che non venga erogato da parte di uno degli istituti contrattuali altro servizio, in quel caso lo status di associato si intenderà rinnovato per un'altra annualità.

Art. 2 – Privacy

GDPR - "General Data Protection Regulation" il nuovo Codice della privacy.

Il nuovo codice della privacy in materia di diffusione dei dati personali, voluto fortemente da tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea, sostituirà in pieno il codice del 1995 e il successivo codice in materia di protezione dei dati personali del 2003.

Nell'aprile 2016 è arrivata l'adozione del testo da parte del Consiglio Europeo e del Parlamento europeo, e il 4 maggio 2016, i testi del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali e della Direttiva che regola il trattamento dei dati personali sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea. Il Regolamento è in vigore 20 giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta e sarà effettivamente applicabile in tutti gli Stati Membri, Italia inclusa, dal 25 maggio 2018: è questa la data stabilita per tutti i paesi. In quel giorno, infatti, dovrà essere garantito il perfetto allineamento delle varie normative nazionali con le disposizioni previste dal Regolamento.

Il nuovo regolamento contiene una serie di importanti novità soprattutto per le aziende.

E' deciso, infatti, che l'Autorità di vigilanza europea riguarderà anche le imprese con sede estera e operanti nell'Unione Europea.

Il Regolamento introduce il "diritto all'oblio", regolamentato dall'articolo 17: "L'interessato ha il diritto di ottenere

★

2C

DL

On

Ala Bler e

Adm

lm

mm

AA

leg

gle

soddisfare i requisiti del regolamento e tutelare i diritti degli interessati". Nell'ambito della Privacy by Design e by Default, dunque, il titolare del trattamento deve assicurarsi di mettere in atto "misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento".

Tra le numerose novità introdotte dal regolamento, poi, c'è il principio di "responsabilizzazione", che diventerà centrale per aziende e pubbliche amministrazioni. Secondo il Principio dell'Accountability (o principio di responsabilizzazione), i titolari del trattamento dovranno sempre assicurare il rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali. "Una violazione dei dati personali può, se non affrontata in modo adeguato e tempestivo, provocare danni fisici, materiali o immateriali alle persone fisiche", si legge nel preambolo del GDPR. Per questo motivo "non appena viene a conoscenza di un'avvenuta violazione dei dati personali, il titolare del trattamento dovrebbe notificare la violazione dei dati personali all'autorità di controllo competente, senza ingiustificato ritardo e, ove possibile, entro 72 ore dal momento in cui ne è venuto a conoscenza, a meno che il titolare del trattamento non sia in grado di dimostrare che, conformemente al principio di responsabilizzazione, è improbabile che la violazione dei dati personali presenti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche".

il nuovo regolamento, all'articolo 28 (Responsabile del trattamento) prevede che "Qualora un trattamento debba essere effettuato per conto del titolare del trattamento, quest'ultimo ricorre unicamente a responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del presente regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato" e che "Il responsabile del trattamento non ricorre a un altro responsabile senza previa autorizzazione scritta, specifica o generale, del titolare del trattamento. Nel caso di autorizzazione scritta generale, il responsabile del trattamento informa il titolare del trattamento di eventuali modifiche previste riguardanti l'aggiunta o la sostituzione di altri responsabili del trattamento, dando così al titolare del trattamento l'opportunità di opporsi a tali modifiche".

Viene istituita, così, la figura del sub-responsabile. Se il responsabile del trattamento è scelto direttamente dal titolare del trattamento, che possiede tutta una serie di poteri, è possibile che la responsabilità venga, poi, ripartita, anche se rimane "l'opportunità di opporsi". Il responsabile, designato dal titolare, dunque, dovrà sempre informare il titolare stesso di eventuali modifiche. Si tratta, comunque, dell'unico caso in cui il responsabile ha una certa titolarità. In generale anche il sub-responsabile avrà gli stessi obblighi e lo stesso rapporto di subordinazione del responsabile, e opererà per conto del titolare.

Datore di lavoro e suoi "poteri" nei confronti dei dipendenti in tema di privacy.

Oggi, attraverso i social network e i blog è sempre più facile "spiare" gli altri e capita sempre più spesso che le aziende, in vista di un colloquio o di un'assunzione, monitorino il profilo del candidato. Capita, inoltre, che le aziende utilizzino frasi o post pubblicati sui social per scopi interni, come un ammonimento o addirittura il licenziamento. Ecco perché i Garanti europei della privacy si sono chiesti fino a dove può spingersi un datore di lavoro, nello "spiare" i propri dipendenti. L'importante è distinguere, sempre e comunque, l'ambito professionale da quello privato. Se si sospettano fughe di dati, ad esempio, si possono spiare, ma parzialmente, le comunicazioni dei dipendenti (la mail aziendale per intenderci). Si possono consultare, inoltre, i profili professionali degli stessi e permettere che usufruiscano di un cloud aziendale per il proprio lavoro.

I Garanti europei della privacy, inoltre, hanno evidenziato che l'azienda non può controllare indistintamente i profili social dei dipendenti. Prima dell'assunzione il controllo, nei limiti professionali, è legittimo così come il monitoraggio del profilo social solo per le informazioni pubblicamente reperibili. Ad assunzione avvenuta, invece, il controllo consentito è molto più limitato ed è legittimo solo se necessario per proteggere gli interessi dell'azienda stessa. Questo perché ciascun lavoratore – ricordano i Garanti, qualsiasi sia il contratto stipulato, ha diritto al rispetto della propria vita privata, della libertà e della dignità e dovrà, prima di tutto, essere informato sulla modalità di trattamento dei dati personali e sulle eventuali forme di controllo previste dall'azienda, dalla mail al cellulare aziendale.

Le mail private del lavoratore, invece, non possono mai essere spiate, mentre è consentita l'analisi del traffico, per ridurre, ad esempio, i rischi di attacco informatico. Sempre meglio utilizzare strumenti e misure preventive e trasparenti, che consentano ai dipendenti di capire cosa fare e non fare per il bene della società. L'ideale – concludono i Garanti – è che l'azienda si doti di connessioni WiFi dedicate, spazi ad hoc su computer e smartphone, su cloud e posta elettronica, non accessibili al datore di lavoro se non in casi eccezionali.

L'articolo 37 del testo, infine, specifica la designazione del DPO – Data Protection Officer e il Responsabile della protezione dei dati. In ciascun settore, dunque, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento designano sistematicamente un responsabile della protezione dei dati quando “il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali; le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono in trattamenti che, per loro natura, ambito di applicazione e/o finalità, richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala” e quando “le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono nel trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali”.

Le parti sociali mettono a disposizione di tutti i propri associati un percorso per venire in assistenza a coloro che hanno bisogno di formare il Responsabile del trattamento dei dati interno o di ingaggiare un Data Protection Officer esterno e per porsi quale Ente che metta a norma l'azienda o l'attività commerciale in linea con le nuove normative vigenti sulla Privacy.

IL CORSO PER RESPONSABILE TRATTAMENTO DATI - INTERNO

Il Corso è di 20 ore in modalità e-learning

Con il superamento del test online si otterrà l'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS.

IL CORSO PER RESPONSABILE TRATTAMENTO DATI - ESTERNO

Il Corso è di 40 ore

32 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 8 ore finali in aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS.

IL CORSO PER DPO INTERNO

Il Corso è di 40 ore

32 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 8 ore finali in aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

IL CORSO PER DPO ESTERNO

Il Corso è di 80 ore

56 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 24 ore finali in aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

IL CORSO FORMAZIONE PER FORMATORI - PRIVACY

Il Corso è di 40 ore in modalità aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS.

Art. 3 – Adeguamento tabelle economiche

Il Regolamento introduce il "diritto all'oblio", regolamentato dall'articolo 17: "L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la cancellazione dei dati personali che lo riguardano senza ingiustificato ritardo e il titolare del trattamento ha l'obbligo di cancellare senza ingiustificato ritardo i dati personali, se sussiste uno dei motivi seguenti:

- i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati;
- l'interessato revoca il consenso su cui si basa il trattamento e se non sussiste altro fondamento giuridico per il trattamento;
- l'interessato si oppone al trattamento e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento;
- i dati personali sono stati trattati illecitamente;
- i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento;
- i dati personali sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione".

Per quanto riguarda le aziende, l'articolo 5 del GDPR 2018 prevede una serie di principi validi per il trattamento dei dati, incluso quello della "responsabilizzazione" che attribuisce direttamente ai titolari del trattamento il compito di assicurare, ed essere in grado di comprovare, tutti gli altri principi. In questo senso, dunque, le amministrazioni, così come suggerito dal Garante per la protezione dei dati personali, dovranno dotarsi di un Responsabile della protezione dei dati, di un Registro delle attività di trattamento e prepararsi alla notifica delle violazioni dei dati personali.

Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR 2018) stabilisce le nuove regole per trattare i Dati Personali all'interno della Comunità Europea e disciplinare l'esportazione dei Dati Personali al di fuori dei confini UE.

Il Regolamento UE 2016/679 (General Data Protection Regulation) si applica non solo ai cittadini dell'Unione Europea ma anche agli Enti che risiedono al di fuori dei Paesi membri.

Nel nuovo Regolamento GDPR/18 si definisce Dato Personale "qualunque informazione relativa a un individuo, collegata alla sua vita sia privata, sia professionale che pubblica come nomi, foto, indirizzi email, dettagli bancari, interventi su siti web di social network, informazioni mediche o indirizzi IP di computer".

Il nuovo Regolamento descrive in che maniera i dati personali vadano protetti ("data protection") e trattati in conformità con le Normative vigenti. La sicurezza informatica (ICT-SEC) nel nuovo Regolamento Europeo per la Protezione dei Dati verrà presa in considerazione per il Trattamento e la Protezione dei Dati Personali. Nuovi principi vengono introdotti dal General Data Protection Regulation: i dati vanno trattati seguendo nuovi principi di applicazione, e il trattamento deve seguire un ciclo progettato, riconosciuto come "trattamento by design". I diritti degli interessati devono essere gestibili in qualunque fase del ciclo di trattamento dei Dati Personali su Internet e nei sistemi informatici: il Diritto alla Cancellazione del Dato Personale, il Diritto all'Oblio del Dato Personale sui motori di ricerca su Internet, e il Diritto al Blocco del Trattamento del Dato Personale. Vengono introdotti nuovi obblighi, come il DPIA - Data Protection Impact Assessment, che prevede il monitoraggio sistematico del Trattamento dei Dati Personali sensibili e ad alto rischio.

Attraverso processi agevolati di certificazioni GDPR READY, e l'acquisizione di "bollini" che garantiscono la correttezza del Trattamento dei Dati, i Garanti Europei riconosceranno l'azienda o l'ente pubblico come conformi al nuovo Regolamento GDPR.

Tre i punti principali di cambiamento:

la "Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita" (o anche conosciuta come Data Protection by Design and by Default). L'articolo 25 GDPR, infatti, illustra il principio Privacy by Design e by Default, in quanto obbligo generale e prescrive: "Tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche costituiti dal trattamento, sia al momento di determinare i mezzi del trattamento sia all'atto del trattamento stesso", il titolare del trattamento "mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudonimizzazione, volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione, e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di

delle tabelle economiche, fin da adesso verrà creato un apposito tavolo di lavoro per procedere a tale adeguamento.

Art. 4 – Organismo Paritetico

Le Parti Sociali in ottemperamento di quanto stabilito dagli Accordi Stato-Regioni, decidono di procedere con l'applicazione della norma per tutti i loro CCNL attraverso l'Organismo Paritetico Nazionale EFEI Italia in sigla OPN EFEI ITALIA, precedentemente costituito e formato dalle Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente Quali UGL e CIU (entrambi hanno un membro nel CNEL) da tutti gli Enti Bilaterali di emanazione dei CCNL previsti dal Protocollo di Accordo Interconfederale del 17 febbraio 2018 che ne nominano i membri delle aree di settore relativamente allo loro competenza, demandando a quest'ultimo tutti gli oneri relativi alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 5 – Commissione CCNL Lavoro e Sicurezza dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS

Le Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo Integrativo e Rinnovo contrattuale, tramite la Confederazione ES.A.AR.CO. socio dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova con D.M. 30 marzo 2010 hanno deciso di delegare alla "Commissione CCNL Lavoro e Sicurezza" la validazione dei percorsi formativi in tema di contenuti didattici conformi alla norma. La conformità degli stessi viene certificata attraverso l'apposizione del logo della Commissione e della firma in calce del Presidente della stessa.

La Commissione è costituita da undici (11) sottocommissioni, una per ognuno dei nove macro settori ateco, una sottocommissione per la Privacy ed una Sottocommissione per le Discipline Bio Naturali.

Ad ogni sottocommissione sono nominati tecnici esperti di settore dagli Enti Bilaterali composti dalle Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo Integrativo e Rinnovo Comparativamente Maggiormente Rappresentative, quali istituti contrattuali di settore.

Art. 6 – Commissione di Certificazione D.Lgs 276/2003 e D.P.R. 177/2011

Le Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo e in qualità di Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente (UGL, CIU) costituenti gli Enti Bilaterali contrattuali dei CCNL previsti dal Protocollo di Accordo Interconfederale del 17 febbraio 2018, intendono offrire il servizio di Certificazione dei Contratti di Lavoro, e la Certificazione di Rinunce e Transazioni in sede di certificazione del Contratto.

Tale servizio viene erogato attraverso la "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macro Settori", Commissione già costituita tra gli Enti Bilaterali di emanazione dei CCNL sottoscritti dalle Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente di cui sopra (UGL, CIU aventi un membro nel CNEL) che opera in conformità e come previsto dal D.Lgs. 276/2003 e dal D.P.R. 177/2011, secondo un preciso iter dettagliatamente descritto nel suo "Regolamento". Gli associati hanno accesso a questo servizio anche attraverso il versamento dello 0,30% direttamente tramite il sistema UNIEMENS ad uno degli Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione di costituzione della Commissione Unitaria dei 9 Macro Settori.

Letto, approvato e sottoscritto
Roma 30 marzo 2018

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear fashion. The signatures vary in style, from simple initials to more elaborate cursive. Some are clearly legible, such as 'MM', 'Ale', 'ZL', 'E', and 'DC', while others are more stylized or scribbled. The signatures are positioned below the main body of text, indicating they are the signatures of the representatives mentioned in the document.

SCUOLE PRIVATE - Laiche

ES.A.AR.CO.CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dagli istituti scolastici gestiti

da enti e privati

in vigore dal 01/11/2014 fino al 31/12/2015

Rinnovato il 12/10/2016 valido fino al 11/10/2018

INTEGRATO E RINNOVATO IL 30/03/2018 valido fino al 29/03/2021

Parti stipulanti

Da una parte:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. FEDERCOOP
- ES.A.AR.CO. Scuole e Formazione Professionale
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI

Dall'altra parte:

- Unione Generale del Lavoro in sigla UGL
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini – FISNALCTA
- Federazione Nazionale lavoratori docenti e non docenti della scuola e della formazione professionale federata C.G.S. in sigla FE.NA.L.S. C.G.S.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU

Testo del c.c.n.l.

Parte prima

Titolo I

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Le Parti Sociali confermano come proprio impegno prioritario la salvaguardia dell'occupazione, considerandolo correlativo al mantenimento delle strutture operative.

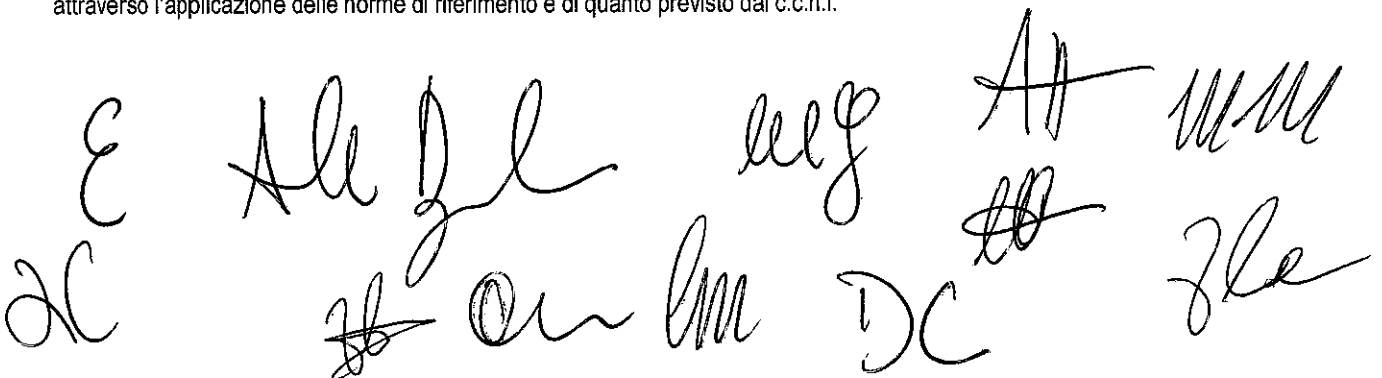
Le OO.SS. della scuola dichiarano la disponibilità dei lavoratori, nella salvaguardia dei diritti acquisiti, a fornire un contributo al rilancio e alla qualificazione delle strutture operative.

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 c.c.n.l.



Il presente c.c.n.l. è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

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:

-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/R.L.S., delle R.S.A. e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;
- predisporre linee-guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali valutando anche l'esigenza di collegamento con l'Organismo bilaterale interconfederale;
- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza.

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 art. 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 c.c.n.l. in materia di classificazione del personale, contrattazione decentrata, composizione delle controversie.

Tale Commissione è costituita dalle parti firmatarie del presente c.c.n.l. 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 interi istituti o di singole clausole contrattuali;
- individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
- porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato;
- concordare eventuali modifiche delle norme del c.c.n.l. 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'EBISCUFORM o presso altra sede accettata dalle parti. L'EBISCUFORM 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 dalle Organizzazioni facenti capo alle predette Associazioni nazionali firmatarie del presente c.c.n.l.

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.

E
Yr
SR
W

He *mm* *A* *lm* *St* *Me* *B* *lm* *St*

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'EBISCUFORM;

-l'Organismo è convocato su richiesta di una delle parti firmatarie del presente c.c.n.l. ed è presieduto, a turno, da un rappresentante delle OO.SS. della scuola e dall'EBISCUFORM

Compiti della Commissione paritetica regionale:

-verificare l'esatta applicazione dell'art. 22.1, Parte prima, del presente c.c.n.l. e perciò delle assunzioni di personale docente a tempo determinato;

-esaminare le controversie inerenti l'applicazione contrattuale ed in particolare l'applicazione della legge n. 428/1990 e della L. n. 223/1991 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 aderenti all'EBISCUFORM ai sensi di quanto previsto dall'art. 24, Parte prima, del presente c.c.n.l.

La Commissione paritetica regionale è la sede istituzionale per la contrattazione decentrata di cui all'art. 20, Parte prima, del presente c.c.n.l.

La Commissione si sostituisce ed opera con le modalità previste nel regolamento allegato come parte integrante del presente c.c.n.l. 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 c.c.n.l. riguardanti rapporti di lavoro negli istituti compresi nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l., le parti firmatarie si impegnano a privilegiare e a valorizzare il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi presso l'EBISCUFORM con l'assistenza:

-per i datori di lavoro, della stessa EBISCUFORM, attraverso i suoi rappresentanti;

-per i lavoratori, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei Sindacati nazionali della scuola sempre con l'EBISCUFORM attraverso i loro rappresentanti.

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'EBISCUFORM 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'EBISCUFORM - per gli effetti dell'art. 411,

3° comma, e art. 412 cod. proc. civ. e art. 2113 cod. civ. come modificati dalla legge n. 533/1971, 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 c.c.n.l., sono regolamentate dall'Allegato 5, parte integrante del presente c.c.n.l.

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 stages)

Qualora se ne riscontri l'opportunità, con separati accordi collettivi, le parti firmatarie del presente c.c.n.l. 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, stages, 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 c.c.n.l. attivano le procedure per le tutele occupazionali e di reddito, indipendentemente dal numero degli addetti.

Art. 10
(Previdenza complementare)

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

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

Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del R.L.S., 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 c.c.n.l., Allegati 3 e 4.

Ai sensi dell'Art. 17 del D.Lgs 81/08:

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:
 - o la **valutazione di tutti i rischi** con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi previsto dall'articolo 28;
 - o la **designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** dai rischi.

Il datore di lavoro che non opta per lo svolgimento diretto dei compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi (art.34 del D.Lgs 81/08) designa il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), individuandolo tra:

- a) il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti di legge per svolgere il ruolo di ASPP/RSPP (Attestazione di qualità professionale rilasciata da O.N.A.P.S.) che si dichiara a tal fine disponibile;
- b) il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti di legge per svolgere il ruolo di ASPP/RSPP (Attestazione di qualità professionale rilasciata da O.N.A.P.S.) che si dichiara disponibile ad operare in una pluralità di istituti.

In assenza di personale di cui alle lettere a) e b), gruppi di istituti possono avvalersi in maniera comune dell'opera di un unico esperto esterno, tramite stipula di apposita convenzione, in via prioritaria con gli enti locali proprietari degli edifici scolastici e, in via subordinata, con l'EBISCUFORM o istituti specializzati in materia di salute e sicurezza sul lavoro o con altro esperto esterno libero professionista.

Il datore di lavoro che si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di Responsabile del servizio deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione con un adeguato numero di addetti.

Capo B
I DIRITTI SINDACALI

Art. 12
(Informazione)

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza del servizio, l'EBISCUFORM e le scuole/istituti garantiscono una costante informazione preventiva alle OO.SS. della scuola firmatarie del presente c.c.n.l.,

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

nazionali e territoriali, e alle R.S.A. 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 c.c.n.l., ai sensi della L. n. 300/1970. Ogni rappresentanza sindacale 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 R.S.A.

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 c.c.n.l.

L'assemblea viene convocata dalle R.S.A. e/o dalle OO.SS. della scuola territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. 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 c.c.n.l., 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 R.S.A. 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 c.c.n.l., possono indire, congiuntamente o singolarmente, assemblee sindacali territoriali che interessano lavoratori di più istituti aderenti all'EBISCUFORM. In tal caso le OO.SS. della scuola firmatarie del presente c.c.n.l. indicheranno il luogo, l'ora, la sede e la durata delle assemblee. Al personale viene garantita

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'ce' on the left, 'me Blu' on the right, and several other signatures at the bottom.]

la partecipazione e il tempo di spostamento è considerato a tutti gli effetti permesso retribuito ai sensi della L. n. 300/1970 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 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 R.S.U.)

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. hanno raggiunto intese riguardanti la costituzione di Rappresentanze sindacali su base elettiva, alle quali intendono conferire attraverso il c.c.n.l. poteri e diritti già spettanti, a norma della legislazione vigente, alle Rappresentanze sindacali di istituto.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano ad emanare il relativo regolamento di attuazione entro 3 mesi dalla firma del presente c.c.n.l.

Le suddette Organizzazioni sottolineano la caratteristica di tale intesa aperta all'adesione di altre Organizzazioni sindacali che vogliano perseguire l'obiettivo che precede.

Le suddette Organizzazioni si impegnano inoltre a consentire la piena attuazione delle clausole e istituti previsti dal Protocollo di accordo che prevede la costituzione delle R.S.U. e dunque a consentire e facilitare con idonea predisposizione di mezzi la elezione della Rappresentanza sindacale unitaria, nonché a riconoscere alle costituite R.S.U. 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.

Le parti si impegnano a rivedere l'applicazione di tale norma alla luce di quanto verrà concordato dalle parti sociali relativamente alla nuova struttura contrattuale e alla riforma della rappresentanza.

Titolo II

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 20

(Secondo livello di contrattazione)

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

Le Parti Sociali firmatarie del presente c.c.n.l., prevedono 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 c.c.n.l.;
- 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 c.c.n.l.

Le eventuali richieste relative al punto suddetto, saranno altresì trasmesse per conoscenza alle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente c.c.n.l. e all'EBISCUFORM nazionale. In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione del presente c.c.n.l.

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 R.S.A./R.S.U. o in assenza alle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. 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;

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- 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 retributivi propri del c.c.n.l.

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 c.c.n.l., nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'istituto.

Sono titolari della contrattazione integrativa e decentrata d'istituto le R.S.A. se presenti o le OO.SS. della scuola territoriali, firmatarie del presente c.c.n.l.

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 c.c.n.l. e deve concludersi entro 60 giorni dalla firma del presente c.c.n.l.

In carenza di contrattazione di secondo livello a tutto il personale a tempo pieno viene corrisposto un elemento perequativo di garanzia retributiva pari a:

Livelli	Importo Euro
1° - 2° - 3°	100,00
4° - 5° - 6° - 7°	120,00
8° A - 8° B	140,00

da erogarsi, a titolo di "una tantum". Tali importi vengono riproporzionati sull'orario di lavoro per i lavoratori part-time. Gli accordi di secondo livello hanno lo stesso termine di durata del c.c.n.l. e rimangono comunque in vigore sino al 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 art. 1, Parte seconda, Sfera di applicazione, è di natura subordinata a tempo indeterminato. E' consentito il contratto a tempo determinato stipulato ai sensi del D.Lgs. n. 368/2001, della L. n. 247/2007 e nel rispetto delle successive norme contrattuali.

22.1. Apposizione del termine e contingente

a) E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo, 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;
- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
- per sostituire, anche parzialmente, lavoratori in servizio nell'istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'istituto stesso;
- per la partecipazione a progetti di lavoro socialmente utili;
- per l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Inoltre è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato nella seguente ipotesi:

-personale docente non abilitato. Ai sensi della lettera circolare MIUR prot. n. 2668 del 29 ottobre 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".

Il suddetto personale è assunto con contratto a tempo indeterminato a far data dall'acquisizione del titolo abilitante e l'anzianità di servizio decorre dalla data di prima assunzione.

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 R.S.A./R.S.U. e/o le OO.SS. della scuola territoriale firmatarie del presente c.c.n.l., 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.

b) E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, in particolare nei casi previsti dalla ex legge n. 230/1962, 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.

L'apposizione del termine, in tutti i casi di cui ai precedenti punti 22.1.a) e 22.1.b) 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 22.1.b), 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. 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 legge 23 luglio 1991, n. 223 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 D.Lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni ed integrazioni.

22.3. Disciplina della proroga

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.

La proroga è ammessa, una sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca allo stesso livello per il quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e comunque la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

L'onere della prova relativa all'obiettivo esistenza delle ragioni che giustificano eventuali proroghe, è a carico del datore di lavoro.

22.4. Scadenza del termine

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente punto 22.3, 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 ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

22.5. Successione dei contratti

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi del precedente punto 22.4, entro un periodo di 10 giorni per contratti di durata non superiore ai 6 mesi e trenta 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.

22.6. Criteri di computo

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

22.7. 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.

22.8. Principio di non discriminazione

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right and bottom margins]

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13^a mensilità, il t.f.r. e ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

22.9. 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 D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

22.10. 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 legge n. 230/1962 e della ex L. n. 56/1987, 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.

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 c.c.n.l., per il personale a tempo indeterminato.

SISTEMARE

Data di Dalla data di

Dall'1/01/2004 Dall'1/1/2008 Dall'1/1/2012 Dall'1/2/2014

assunzione	maturazione				
	€ 15,00 + scatti	€ 25,00 + scatti	€ 35,00 + scatti	€ 45,00 + scatti	
Prima del 31/12/1995	Ogni 2 anni anzianità	anzianità	anzianità	di anzianità	
scatto 5%	percepiti al 31/12/1997	percepiti al 31/12/1997	percepiti al 31/12/1997	percepiti al 31/12/1998	
Dall'1/01/1996	€ 15,00	€ 25,00	€ 35,00	€ 45,00	
al 31/12/2001					
Dall'1/01/2002		€ 10,00	€ 20,00	€ 30,00	
al 31/12/2005					
Dall'1/01/2006			€ 10,00	€ 20,00	
al 31/12/2009					
Dall'1/01/2010				€ 10,00	
al 31/12/2011					

Art. 23 (Apprendistato)

Le OO.SS. della scuola firmatarie del presente c.c.n.l., 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 dalla legge 24 luglio 1997, n. 196 e dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, 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:

- contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Le parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui al precedente comma, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali, mentre per quanto

riguarda le altre forme di apprendistato, le parti si impegnano ad incontrarsi qualora verrà definito il quadro normativo generale.

Art. 24

(Apprendistato professionalizzante)

L'istituto dell'apprendistato è disciplinato dalla legge n. 25/1955, dal D.P.R. n. 16/1956, dalla legge n. 196/1997, dall'art. 68 della legge n. 144/1999 e relativo regolamento e dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

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

24.1. Assunzione

Gli istituti aderenti all'..... possono assumere, con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti.

24.2. Percentuale di conferma

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

24.3. Qualifiche e mansioni

Area 1^a: servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari; Livello 2°, 3° e 4°;

Area 2^a: servizi di istruzione, di formazione ed educazione;

Livello 3° - educatrici ed educatori di asilo nido nel limite del 50% del personale in servizio.

24.4. 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.

Le scuole che hanno nel proprio organico apprendisti, ai sensi del comma 1 dell'art. 4, del decreto ministeriale 8 aprile 1998, indicano alla regione e/o Ispettorati provinciali la persona che svolge funzione di tutore al fine di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

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

L'indennità per l'attività di tutoring, in caso di personale dell'area 1^a, è pari alla differenza tra il livello di appartenenza e il 4° livello limitatamente al periodo di svolgimento dell'incarico.

Nel caso in cui il tutor sia inquadrato nel 4° livello ha diritto ad un'indennità pari a euro 50,00 mensili.

24.5. Durata del rapporto

Il contratto di apprendistato professionalizzante si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

- livello 2°: 36 mesi;

- livello 3°: 36 mesi; - livello 4°: 48 mesi.

24.6. Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro al termine del contratto di apprendistato trasforma il rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato, attribuendo al lavoratore dipendente la qualifica e la retribuzione del livello acquisito.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per qualificarsi. L'istituto ha l'obbligo di concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami.

24.7. Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata dall'art. 11, Parte seconda del presente c.c.n.l.

24.8. La formazione dell'apprendista

Le parti stipulanti definiranno i contenuti e le modalità della formazione in applicazione dell'art. 1 del D.M. del lavoro 8 aprile 1998 e della circolare 16 luglio 1998, n. 93.

Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolate dal D.M. del lavoro dell'8 aprile 1998 di applicazione delle norme di cui all'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 ed è interna ai sensi della legislazione vigente.

24.9. Trattamento economico

- secondo semestre: 95% della retribuzione globale in atto;- dal 13° mese: 100% della retribuzione globale in atto.

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia, in caso di malattia al lavoratore con rapporto di apprendistato è corrisposta, per un massimo di 3 mesi per anno scolastico, una retribuzione pari alla quota di integrazione corrisposta ai sensi dell'art. 38, Parte seconda.

Art. 25

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato, nel rispetto dell'accordo interconfederale del 16 aprile 1998 e successivi rinnovi, per qualifiche e mansioni non appartenenti all'area educativa e docente, nel rispetto dei successivi punti e nelle seguenti fattispecie:

- per particolari punte di attività;
- per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nella scuola.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste dal presente c.c.n.l. e dai diversi livelli di contrattazione.

Annualmente, l'istituto che utilizza il contratto di somministrazione è tenuto a fornire alle OO.SS. della scuola territoriali, firmatarie del presente c.c.n.l., il numero ed i motivi dei contratti di lavoro di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno degli stessi, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Parte seconda

Titolo I

SFERA DI APPLICAZIONE


Art. 1

(Sfera di applicazione del c.c.n.l.)

Il presente c.c.n.l. contempla, disciplina e tutela in maniera unitaria i rapporti di lavoro a tempo indeterminato tra le imprese educative, formative o scolastiche paritarie e non paritarie di enti o privati che svolgono attività in Italia e all'estero qui di seguito specificate, ed il relativo personale dipendente: - accademie di arte drammatica;

- accademie di belle arti;
- asili nido, micro-nidi e ludoteche;
- conservatori di musica;
- convitti;
- corsi di aggiornamento e formazione continua;
- corsi di cultura vari;
- corsi di doposcuola;
- corsi di preparazione universitaria;
- scuole dell'infanzia;
- scuole di danza;
- scuole di italiano per stranieri;
- scuole di musica;
- scuole e corsi a distanza;
- scuole e corsi di attività integrative scolastiche;

sd Bhu




A handwritten signature in black ink, appearing to be "AZ".

pm

MM



A



am
se

2
3
4

- scuole e corsi di formazione professionale senza finanziamento pubblico;
- scuole e corsi di istruzione professionale;
- scuole e corsi di libera arte;
- scuole e corsi di lingue;
- scuole e corsi di preparazione agli esami;
- scuole e corsi parauniversitari e accademie;
- scuole e corsi post-secondari;
- scuole interpreti e traduttori e per mediatori linguistici;
- scuole per corrispondenza;
- scuole primarie;
- scuole secondarie di 1° e 2° grado; - scuole speciali per minori;
- università private.

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

La normativa del presente c.c.n.l., da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va estesa, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 2

(Decorrenza e durata)

Il presente c.c.n.l. decorre dal 01 novembre 2014 ed ha vigore fino a tutto il 31 dicembre 2015.

In caso di disdetta il presente c.c.n.l. resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo c.c.n.l.

Art. 3

(Inscindibilità delle norme contrattuali)

Le norme del presente c.c.n.l. in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, debbono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili fra loro e sostituiscono ad ogni effetto i precedenti contratti salvo le norme espressamente richiamate.

Art. 4

(Ambito del rapporto)

Ai fini del presente c.c.n.l. l'istituto è il complesso delle attività educative, scolastiche e formative organizzate da enti e privati.

L'istituto è retto dal legale rappresentante, il quale ha la responsabilità dei rapporti con i terzi.

Il legale rappresentante provvede all'organizzazione dell'istituto e ne determina l'indirizzo e il progetto educativo.

Ai docenti è garantita la libertà di insegnamento per la formazione dei discenti nel rispetto della loro coscienza morale e civile e degli indirizzi programmatici dell'istituto, nel rispetto delle norme costituzionali.

Nell'ambito dell'indirizzo dell'istituto i docenti partecipano con la Direzione della scuola alla determinazione del programma e alle iniziative educative, nel rispetto delle finalità dell'istituto e nell'interesse dell'impresa.

Titolo II

CLASSIFICAZIONE

Art. 5

(Classificazione)

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

Area 1ª: servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari (ATA)

1° livello

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

- accudienti;
- addetti alle pulizie;
- bidelli;
- personale di fatica;
- inservienti ai piani;

Me Blu

JK

AL

em

MM

36

Qu

A

td

A

B

α

mt

sf

SE

Em

- lavoranti di cucina;
- addetti alle mense;
- custodi-portieri;
- accompagnatori di bus;
- addetti alla manutenzione ordinaria;
- addetti al giardino;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

2° livello

Sono inquadrati i lavoratori che effettuano lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite, quali ad esempio:

- guardarobieri;
- autisti bus;
- infermieri;
- assistenti all'infanzia;
- assistenti di scuola d'infanzia;
- assistenti alle colonie ed ai convitti;
- portieri-centralinisti;
- tecnici di caldaie;
- operatore amministrativo: personale addetto prevalentemente alla tenuta dell'archivio e del protocollo, alla predisposizione degli atti inerenti l'ufficio di segreteria, all'assolvimento dei servizi esterni, connessi con il proprio lavoro, provvedendo, ove presente, all'insieme delle operazioni riguardanti la gestione del magazzino, la verifica e la conservazione delle merci;
- bagnini;
- modelli viventi;
- infermieri generici;
- camerieri specializzati nel settore per mansione unica;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

3° livello

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili, tecniche o tecnico-manuali, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate:

- cuochi;
- capisala e camerieri con diploma di scuola alberghiera;
- assistenti ai tecnici di laboratorio;
- operatore di biblioteca;
- applicati di segreteria: personale addetto prevalentemente ad effettuare prestazioni ed attività nel campo amministrativo, contabile, tecnico e didattico-organizzativo, esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature tecniche di tipo complesso, sulla base di istruzioni del segretario-coordinatore amministrativo, ove presente, o del Direttore, del preside e del gestore dell'istituto nella predisposizione di atti amministrativo-contabili e negli adempimenti didattico-organizzativi;
- infermieri professionali;
- aiuti economi-amministrativi;
- aiutanti tecnici di laboratorio;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

4° livello

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono attività per le quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni:

- segretari amministrativi: personale che, con funzioni di coordinamento in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni sulla base di direttive di massima impartite dalla Direzione o dal gestore e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile-amministrativo e didattico-organizzativo, adottati nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato a svolgere congiuntamente i seguenti compiti:

rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi nonché controllare la correttezza giuridica degli atti prodotti;

- addetti al telemarketing;

E

M

SE

&

CA

MM

Sto Blu

An

FF

SE

MM

A

Sto

A

Sto

Sto

lm

- coordinatori e tutor.

5° livello

Sono inquadrati i lavoratori che in una struttura organizzativa di elevata complessità, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione dell'ente gestore dell'istituto, hanno la responsabilità di specifici settori tecnici o organizzativi. E' richiesto il titolo di laurea attinente al settore di cui sono responsabili.

Area 2^a: servizi di istruzione, di formazione ed educazione

3° livello

Sono inquadrati i lavoratori che eseguono mansioni complesse e articolate, che richiedono una presenza o compresenza in aula o laboratorio, per l'espletamento di attività educative-formative in genere comprese quelle del personale che in strutture convittuali cura la formazione degli ospiti nelle ore extracurricolari:

- educatrici ed educatori di asilo nido;
- istruttori in attività parascolastiche, sportive e colonie;- operatori di ludoteca.

4° livello

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono o concorrono a svolgere obiettivi formativi, culturali e scientifici di varia natura, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare e per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni:

- docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura;
- docenti in doposcuola, in attività integrative scolastiche;
- docenti in corsi per corrispondenza;
- docenti in corsi a distanza;
- docenti di scuola dell'infanzia;- educatori di convitto; - assistenti sociali.

5° livello

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

- docenti di scuola primaria;
- docenti in corsi di preparazione agli esami;
- docenti in corsi di istruzione professionale;
- docenti in corsi di lingue;
- insegnanti tecnico-pratici negli istituti industriali, professionali e assistenti di chimica e fisica, ottica, odontotecnica;
- lettori di lingua madre in parziale o totale presenza di docenti;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

6° livello

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

- docenti in scuole secondarie di I e II grado paritarie e non paritarie, con l'esclusione fra queste ultime dei corsi di preparazione agli esami, che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di laurea e l'abilitazione all'insegnamento;
- docenti di educazione fisica, tecnica, artistica e musicale;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

7° livello

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione: docenti in scuole e corsi per interpreti e traduttori, scuole e corsi post-secondari, istituti para-universitari, scuole speciali per minori, accademie di belle arti, di danza, di arte drammatica e conservatori di musica.

Area 3^a: servizi direttivi

8° A livello

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e hanno in via continuativa la responsabilità di unità educativa-formativa la cui struttura organizzativa non sia complessa. E' richiesto almeno il diploma di scuola secondaria di secondo grado:

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large 'E' on the left, 'M' below it, 'Se' below that, and several others at the bottom and right margin.]

-Direttori (coordinatori delle attività educative e didattiche) di asilo nido, di scuole dell'infanzia e primarie, di corsi di corrispondenza, di corsi liberi e di arte, di corsi di istruzione professionale, di corsi di lingue e di cultura varia;
-oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

8° B livello

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e hanno in via continuativa la responsabilità di unità scolastiche la cui struttura organizzativa è di elevata complessità. E' richiesto il titolo di laurea e di abilitazione in conformità alla unità scolastica di cui sono responsabili:

-presidi (coordinatori delle attività educative e didattiche) di scuole secondarie di I e II grado paritarie e non paritarie; presidi di scuole e corsi di preparazione agli esami; rettori di convitto;
-oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

Art. 6

(Mutamenti di qualifica)

Nel caso in cui il personale sia incaricato, per 6 giorni lavorativi consecutivi, di funzioni pertinenti ad un livello superiore sarà dovuta la retribuzione corrispondente alle funzioni superiori per l'intera durata del periodo; ciò peraltro non modifica i termini del rapporto di lavoro.

Quando il periodo superi i 3 mesi anche frazionati in un anno, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni cui è stato assegnato comportano.

Nei passaggi di qualifica il beneficio da attribuire al lavoratore consiste nella differenza tra il livello economico della qualifica di accesso e il livello economico della qualifica di provenienza nelle voci di paga base e contingenza.

Ove il mutamento di mansione affidata al dipendente sia stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto, non comporterà promozione, anche nel caso di superamento del limite sopra indicato, ma solo differenza di retribuzione.

Art. 7

(Mansioni promiscue)

Quando il dipendente non docente sia abitualmente addetto a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

Per tutti gli altri casi la retribuzione mensile sarà pari alla somma delle retribuzioni calcolate indipendentemente e proporzionalmente per ciascuna mansione svolta.

Titolo III

ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Art. 8

(Assunzione)

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia, l'assunzione del personale viene effettuata dal legale rappresentante dell'istituto, mediante sottoscrizione del contratto individuale, redatto in duplice copia, una per il lavoratore, l'altra per l'istituto. Il c.c.n.l. individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente c.c.n.l. e dal regolamento interno dell'istituto ove esista. Esso deve inoltre contenere:

-la natura del rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, nei limiti indicati nell'art. 12, Parte seconda;

-il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie di insegnamento distintamente per ciascun corso funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;

-l'orario di lavoro;

-il trattamento economico;

-la durata del periodo di prova;

-la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, anche la data di cessazione, la motivazione dell'assunzione e, nel caso di supplenza, il nome della persona supplita;

-la sede di lavoro o, in mancanza, la sede o il domicilio del datore di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore produrrà i seguenti documenti:

-carta di identità o documento equipollente;

-codice fiscale;

-codice individuale del lavoratore agli effetti della disposizione assicurativa INPS se posseduto;

-certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;

-documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
-ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.
Per l'assunzione di cittadini stranieri l'istituto dovrà chiedere alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.
Entro 10 giorni dall'assunzione il datore di lavoro esplica gli obblighi di cui al decreto legislativo 7 settembre 2007, n. 147. L'istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 9
(Tirocinio e stage)

L'attività di tirocinio autorizzata dalla competente autorità scolastica, o derivante da accordi o convenzioni con altri enti o soggetti pubblici e privati, non comporta per il tirocinante ai fini del presente c.c.n.l. alcun riconoscimento normativo e/o economico, ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito.

Non è consentito adibire il tirocinante ad attività lavorativa con responsabilità diretta.

Lo stage è regolato dalla legge n. 236/1993 e dalla legge n. 196/1997 e viene attivato in tutti i casi in cui il gestore riterrà di assumere la necessaria intesa con l'Agenzia del lavoro regionale o altri soggetti a cui spetta l'avviamento al lavoro.

Art. 10
(Assunzione personale in servizio nella scuola statale)

Non è permesso assumere personale in servizio a tempo indeterminato presso la scuola statale.

Il personale assunto nella scuola statale è obbligato ad optare. L'assunzione comporta l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 54, Parte seconda.

Sono fatte salve le disposizioni di legge sul part-time, con i limiti e nel rispetto delle compatibilità degli orari.

Art. 11
(Periodo di prova)

La durata del periodo di prova del dipendente assunto a tempo indeterminato, indipendentemente dal suo orario settimanale che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non può superare:

- 1° e 2° livello: 30 giorni;
- 3° livello: 60 giorni;
- 4°, 5°, 6° e 7° livello: 4 mesi;
- 8° A e 8° B livello: 6 mesi;
- personale tempo determinato: 1 mese per tutti i livelli. Personale in apprendistato: - 2° e 3° livello: 30 giorni; - 4° livello: 60 giorni.

Ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. n. 1825/1924, convertito in L. n. 562/1926, il periodo indicato per i livelli 4°, 5°, 6°, 7° e 8° A e B deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente c.c.n.l. compresi t.f.r., 13^a mensilità e ferie. Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermato in servizio e il periodo di prova gli verrà computato ad ogni effetto.

I dipendenti che abbiano maturato una anzianità uguale o superiore al periodo di prova e siano stati licenziati per riduzione di personale, in caso di riassunzione con le stesse mansioni, non devono ripetere il periodo di prova.

Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio e il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo di 4 mesi.

Art. 12
(Part-time)

a) Norme di carattere generale

Ai sensi del decreto legislativo n. 61/2000 e del D.Lgs. n. 100/2001 e della L. n. 247/2007, gli istituti possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente c.c.n.l. e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Al personale educativo di asilo nido e al personale docente di scuole dell'infanzia, primarie e secondarie impegnato in attività e/o discipline curriculari si applica esclusivamente il part-time di tipo orizzontale su base settimanale, con esclusione del part-time limitato ad alcuni periodi dell'anno.

Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'articolo relativo alle assunzioni.

Su accordo delle parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa.

Nei casi previsti dall'art. 33, Parte seconda, la riduzione dell'orario è comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con il preavviso di un mese e prescinde dall'accordo iniziale fra le parti.

L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le parti interessate.

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza.

Il personale dipendente a part-time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full-time.

La eventuale trasformazione dell'orario da part-time a full-time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

b) Lavoro supplementare

Per il personale assunto part-time è ammesso, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre l'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part-time di tipo orizzontale.

Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part-time concordate è ammesso nella misura massima del 15% dell'orario part-time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito come ordinario.

Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.

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

c) Clausole elastiche

La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale comporta una maggiorazione della retribuzione mensile globale in atto pari al 15%.

Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla richiesta di variazione della fascia oraria, quando ricorrano comprovati motivi.

Art. 13 (Reimpiego)

L'istituto, prima di procedere a nuove assunzioni, deve:

- a) completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto dal successivo art. 32, Parte seconda;
- b) dare la precedenza, a parità di titoli culturali (diploma, laurea, abilitazione e specializzazione) ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso l'istituto e

siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale. Il lavoratore conserva tale diritto nei 24 mesi successivi alla data del licenziamento, durante i quali è tenuto a comunicare eventuali variazioni di indirizzo;

- c) il personale riassunto con le stesse mansioni non dovrà ripetere il periodo di prova e l'anzianità decorrerà ad ogni effetto dalla data di riassunzione.

Al fine di estendere su base provinciale quanto previsto dalla lett. b), l'istituto comunica i nominativi del personale licenziato alle Commissioni paritetiche regionali che provvedono a redigere appositi elenchi da inviare agli istituti.

Art. 14 (Trasferimento di istituto o di suo ramo di azienda)

Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di istituto o di suo ramo di azienda, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste dalla legge n. 428/1990 e dal decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18, e il rapporto di lavoro del personale interessato al trasferimento continua ad essere disciplinato dal presente c.c.n.l. e successivi rinnovi.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Titolo IV
TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 15 (Retribuzione mensile)

La retribuzione mensile lorda è composta dai seguenti elementi:

- paga base;
- indennità di contingenza;
- salario di anzianità;
- eventuale superminimo e salario accessorio;
- elemento perequativo di garanzia retributiva di cui all'art. 21, Parte prima, del presente c.c.n.l.

La retribuzione viene corrisposta entro il giorno 5 del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo art. 16, Parte seconda.

Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle strettamente collegate come pure per tutte le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della scuola.

Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 29, Parte seconda la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.

Agli educatori di convitto l'istituto può chiedere di prestare vigilanza notturna nel convitto e/o di consumarvi i pasti.

Ai dipendenti di cui al comma precedente sarà corrisposta una indennità aggiuntiva per l'assistenza notturna pari a due ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza. Tale indennità aggiuntiva verrà conteggiata ai fini della 13^a, della malattia e del t.f.r. La richiesta dei gestori come l'adesione del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso.

*Art. 16
(Prospetto paga)*

In applicazione di quanto disposto dalla L. n. 4/1953, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto paga, nel quale dovranno essere specificati le generalità del lavoratore, il livello di inquadramento, il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga, da consegnare al dipendente contestualmente alla retribuzione, deve recare l'intestazione dell'ente gestore.

*Art. 17
(Tredicesima mensilità)*

A tutto il personale dipendente viene corrisposta entro il 16 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nel mese di dicembre, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno vanno corrisposti tanti dodicesimi dell'ultima mensilità percepita pari ai mesi di servizio prestati.

Nel caso di variazione dell'orario di lavoro in più o in meno nel corso dell'anno solare, la tredicesima sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro ordinario medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto.

Le frazioni di mese vengono prese in considerazione solo se superiori a 15 giorni ed in tal caso equiparate ad un mese intero.

*Art. 18
(Retribuzione tabellare)*

Le retribuzioni minime spettanti fino al 31 dicembre 2015 sono quelle risultanti dalla seguente tabella:

Livelli	Retribuzione 2015
1°	1.122,83
2°	1.149,62
3°	1.205,14
4°	1.266,22

5°	1.349,64
6°	1.349,64
7°	1.370,30
8° A	1.436,38
8° B	1.514,68

Art. 19
(Indennità di contingenza)

L'importo della indennità di contingenza maturata al 30 novembre 1991 comprensiva dell'E.d.r. è inglobata nella retribuzione tabellare di cui all'art. 18, Parte seconda.

Art. 20
(Salario d'anzianità)

A tutto il personale che al 1° gennaio 2012 abbia maturato due anni di servizio ininterrotto presso lo stesso istituto è corrisposto mensilmente a partire dal 1° gennaio 2012 un salario di anzianità di 10,00 euro.

A tutto il personale che al 1° gennaio 2012 abbia maturato sei anni di servizio ininterrotto presso lo stesso istituto è corrisposto mensilmente a partire dal 1° gennaio 2012 un salario di anzianità di 20,00 euro.

A tutto il personale che al 1° gennaio 2012 abbia maturato otto anni di servizio ininterrotto presso lo stesso istituto è corrisposto mensilmente a partire dal 1° gennaio 2012 un salario di anzianità di 35,00 euro.

A tale ultima somma va aggiunto quanto eventualmente già percepito mensilmente per scatti di anzianità precedentemente maturati. Il salario di anzianità è riproporzionato sulla base dell'orario di lavoro settimanale individuale, ridotto o part-time.

SISTEMARE

<i>Data di</i>	<i>Dalla data di</i>	<i>Dall'1/01/2004</i>	<i>Dall'1/1/2008</i>	<i>Dall'1/1/2012</i>	<i>Dall'1/2/2014</i>
<i>assunzione</i>	<i>maturazione</i>	€ 15,00 + scatti	€ 25,00 + scatti	€ 35,00 + scatti	€ 45,00 + scatti
<i>Prima del</i>		Ogni 2 anni anzianità	anzianità	anzianità	di anzianità
<i>31/12/1995</i>		scatto 5% percepiti al	percepiti al	percepiti al	percepiti al
<i>31/12/1997</i>		31/12/1997	31/12/1997	31/12/1998	al 31/12/2009
		Dall'1/01/2010			

€ 10,00

al 31/12/2011 Dall'1/01/1996

		- € 15,00	€ 25,00	€ 35,00	€ 45,00
al 31/12/2001					
Dall'1/01/2002					
	--	€ 10,00	€ 20,00	€ 30,00	al 31/12/2005
Dall'1/01/2006					
	--	-	€ 10,00	€ 20,00	

Art. 21
(Commissione d'esame)

Ai docenti chiamati a far parte delle Commissioni di esame di ammissione, di idoneità, di licenza media viene corrisposta una indennità giornaliera di € 15,00 complessive per le prime 5 ore.

Tale indennità viene incrementata di € 5,00 per ogni ora o frazione di ora successiva.

L'indennità viene corrisposta per tutti i giorni di effettiva presenza nelle Commissioni d'esame.

I compensi dei Commissari interni componenti delle Commissioni d'esame di Stato sono a carico dello Stato.

Art. 22
(Indennità di funzione)

Al personale docente con incarico temporaneo di coordinamento e/o Vicepresidenza è corrisposta una indennità mensile per la durata dell'intero mandato pari alla quota oraria lorda dei livelli 8° A e 8° B per il numero delle ore settimanali allo scopo destinate, corrisposta a fronte del maggior carico orario settimanale.

Art. 23
(Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile)

La quota oraria giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione mensile per 26.

La quota oraria mensile viene determinata come segue:

- per i dipendenti a 38 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 165;
- per i dipendenti a 36 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 156;
- per i dipendenti a 34 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 147;
- per i dipendenti a 32 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 139;
- per i dipendenti a 24 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 104;
- per i dipendenti a 23 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 100; (*) - per i dipendenti a 21 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 91; (*) - per i dipendenti a 18 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 78.

Art. 24
(Sostituzione di lavoratori assenti)

La misura di retribuzione contemplata dal presente c.c.n.l. si applica anche nei confronti del personale assunto per supplire il personale assente, nei casi espressamente previsti dalla legge e dal presente c.c.n.l.

La supplenza, nei casi consentiti dalla legge e dal presente c.c.n.l., ha carattere di assunzione a tempo determinato.

Art. 25
(Supplenze personale docente)

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente c.c.n.l. e dalla legge, la supplenza deve essere proposta con contratto a termine prima al personale già in servizio con orario parziale, compatibilmente con l'orario delle lezioni, e poi al personale esterno.

Le misure di retribuzione contemplate nel presente c.c.n.l. si applicano anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale assente, nei limiti del servizio prestato.

Quando la supplenza è affidata al personale già in servizio le ore di lavoro eccedenti l'orario assegnato vengono considerate lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali. Le ore eccedenti l'impegno massimo previsto dall'art. 29, Parte seconda sull'orario di lavoro vengono retribuite con la paga tabellare individuale come previsto dall'art. 31, Parte seconda.

Anche ai supplenti, secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13ª mensilità, il t.f.r. ed i giorni di ferie maturate.

Art. 26
(Trattamento previdenziale)

Il trattamento previdenziale è attuato con l'osservanza delle leggi e disposizioni vigenti in materia.

In applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.L. n. 352/1978, convertito nella L. n. 467/1978, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'INPS, contenente l'estratto conto delle retribuzioni corrisposte nell'anno solare precedente.

Fermi restando i termini di consegna della denuncia all'INPS, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, all'atto della cessazione stessa, copia della denuncia riservata al lavoratore.

Gli istituti dovranno provvedere ad accendere apposita polizza INAIL come previsto dal D.P.R. n. 1124/1965.

Titolo V
TRATTAMENTO CONVITTUALE

Art. 27
(Trattamento convittuale)

L'istituto ha la facoltà di richiedere al personale, salvo adesione del lavoratore, di vivere nell'istituto.

Il vitto sarà quello stabilito per la comunità.

Gli alloggi saranno disposti in camere singole ove le strutture lo consentano.

Detti servizi verranno pagati dagli interessati secondo i valori stabiliti all'atto dell'assunzione e aggiornati all'inizio di ogni anno scolastico in relazione all'aumento del costo della vita.

Art. 28
(Vitto e alloggio)

L'istituto può concedere, con facoltà di revoca, motivata con preavviso di 15 giorni per il vitto e due mesi per l'alloggio, vitto e/o alloggio al personale che lo richieda per iscritto. Detto servizio verrà pagato a parte dagli interessati.

Il tempo della fruizione del pasto per il personale che effettua assistenza e vigilanza durante il momento della refezione è considerato orario di lavoro.

Titolo VI
DURATA DEL LAVORO

Art. 29
(Orario di lavoro)

L'orario di lavoro è di:

38 ore settimanali per:

- personale ATA dell'area 1^a, livelli 1°, 2°, 3°, 4° e 5° e personale direttivo dell'area 3^a, livelli 8° A e 8° B;
- 36 ore settimanali per:
 - educatori di asilo nido;
 - operatori di ludoteca;
 - educatori di convitto;
 - istruttori in attività parascolastiche sportive e colonie;
 - assistenti sociali.

L'orario di lavoro si intende comprensivo di tutte le attività connesse alla loro funzione;

34 ore settimanali per:

- docenti di scuola dell'infanzia (4° livello);

32 ore settimanali per:

- modelli viventi; - 24 ore settimanali per:
 - docenti di scuola primaria (5° livello);
 - lettori di lingua madre in totale o parziale presenza di docenti;

23 ore settimanali convenzionali pari a un monte ore annuo di 1.196 ore per:

- docenti inquadrati al 4° livello e al 5° livello impegnati in:
 - corsi liberi e di preparazione agli esami;
 - corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura;
 - in doposcuola, in attività integrative scolastiche;
 - corsi per corrispondenza;
 - corsi a distanza;
 - corsi di istruzione professionale;
 - corsi di lingue;

21 ore settimanali convenzionali pari a un monte ore annuo di 1.091 ore per:

- docenti inquadrati al 7° livello impegnati in:
 - scuole e corsi per interpreti e traduttori;
 - scuole e corsi post-secondari;
 - istituti para-universitari;
 - scuole speciali per minori;
 - accademie di belle arti, di danza, di arte drammatica e conservatori di musica; - 18 ore settimanali:
- per i docenti in scuole secondarie di I grado e II grado paritarie e non paritarie, con l'esclusione fra queste ultime dei corsi di preparazione agli esami, che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di laurea e l'abilitazione all'insegnamento (6° livello);
- per i docenti di educazione fisica, tecnica, artistica e musicale (6° livello);
- per i docenti in scuole secondarie di I e II grado legalmente riconosciute che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Oltre all'orario di insegnamento e alle attività strettamente collegate il personale docente delle scuole dell'infanzia, primarie, delle scuole secondarie di I e II grado paritarie e non paritarie, è tenuto ad effettuare tutte le attività accessorie connesse con il normale funzionamento della scuola per un numero di ore non superiore alle 110 nell'anno, quali:

a) colloqui con i genitori;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various officials or representatives.

- b) consigli di classe;
- c) scrutini periodici e finali;
- d) riunioni interdisciplinari dei vari corsi;
- e) attività di aggiornamento e programmazione;
- f) sostituzione di docenti assenti senza congruo preavviso e attività di sostegno; g) collegio dei docenti.

Tale numero viene ridotto a 60 ore annue massime per i docenti a orario inferiore o uguale alla metà dell'orario contrattuale.

Le ore eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente nell'anno scolastico saranno retribuite, senza maggiorazione alcuna, in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di settembre in base alla quota oraria mensile in atto al mese di agosto.

a) Docenti con monte ore annuale

1.196 ore annuali pari ad un orario mensile convenzionale di 99,67 ore ($\text{monte ore annuo} / 12 \text{ mesi} = 1.196 / 12$), ad un orario giornaliero convenzionale di 3,83 ore ($\text{orario mensile convenzionale} / 26 \text{ giorni} = 99,67 / 26$) e ad un orario settimanale convenzionale di 23 ore ($\text{orario mensile convenzionale} / 4,33 = 99,67 / 4,33$) comprensive anche delle ore di attività di istituto.

Per i docenti con monte ore annuale, valgono le seguenti disposizioni:

- ai fini della determinazione dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, t.f.r., ecc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale;
- le ore corrispondenti ai giorni di ferie ($30 \text{ giorni} \times \text{orario giornaliero convenzionale} = 30 \times 3,83 = 115 \text{ ore}$), di festività sopresse ($4 \text{ giorni} \times \text{orario giornaliero convenzionale} = 4 \times 3,83 = 15,32 \text{ ore}$), di festività e di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi non retribuiti e sciopero, calcolate sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico si procederà al ricalcolo delle ore prestate al fine di determinare l'eventuale superamento e calcolare le modalità retributive;
- non possono essere assegnati periodi di lezione non contigui, inferiori complessivamente a 60 minuti;
- ai docenti a 1.196 ore non può essere richiesta una prestazione lavorativa che nell'arco della giornata sia distribuita su più di due turni consecutivi (antimeridiano, pomeridiano e serale). Al fine di programmare la consecutività dei turni, l'istituto chiederà al docente di indicare, obbligatoriamente per iscritto, su quali turni lo stesso intende essere impegnato o la sua disponibilità ad orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti ed il divieto a superare il limite di tempo dato dalla somma di due turni ordinari: nell'assegnazione di due turni consecutivi va tenuto presente il criterio della maggiore anzianità di servizio presso l'istituto. Per gli istituti ove sussistano turni comprendenti le ore serali, non può essere chiesto al docente di lavorare ogni giorno nelle fasce serali per un periodo complessivo nell'arco dell'anno superiore a 4 mesi (o 100 giorni nell'anno);
- l'orario effettivo di lavoro settimanale, per i docenti a 1.196 ore settimanali, può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'istituto tra 0 ore ed il doppio dell'orario settimanale convenzionale e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere;
- le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione;
- può essere richiesta prestazione fuori sede presso terzi committenti, comunque non al di fuori dell'ambito provinciale; in tal caso viene conteggiata, in aggiunta all'orario prestato, mezz'ora per ogni sede nell'ambito comunale e un'ora per ogni sede nell'ambito provinciale;
- la presenza degli educatori, richiesta negli ambienti dell'istituto durante il periodo notturno, è equiparata ad un'ora di effettivo servizio ordinario.

1.091 ore annuali pari ad un orario mensile convenzionale di 90,91 ore ($\text{monte ore annuo} / 12 \text{ mesi} = 1.091 / 12$), ad un orario giornaliero convenzionale di 3,49 ore ($\text{orario mensile convenzionale} / 26 \text{ giorni} = 90,91 / 26$) e ad un orario settimanale convenzionale di 21 ore ($\text{orario mensile convenzionale} / 4,33 = 90,91 / 4,33$) comprensive anche delle ore di attività di istituto.

Per i docenti con monte ore annuale, valgono le seguenti disposizioni:

- ai fini della determinazione dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, t.f.r., ecc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale;
- le ore corrispondenti ai giorni di ferie ($30 \text{ giorni} \times \text{orario giornaliero convenzionale} = 30 \times 3,49 = 104 \text{ ore}$), di festività sopresse ($4 \text{ giorni} \times \text{orario giornaliero convenzionale} = 4 \times 3,49 = 14 \text{ ore}$), di festività e di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi non retribuiti e sciopero, calcolate sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al

E
SD
8
6

Me glr
Qu
BT

36 *36* *36* *36* *36* *36* *36*

fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%;

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico si procederà al ricalcolo delle ore prestate al fine di determinare l'eventuale superamento e calcolare le modalità retributive;

- non possono essere assegnati periodi di lezione non contigui, inferiori complessivamente a 60 minuti;

- ai docenti a 1.091 ore non può essere richiesta una prestazione lavorativa che nell'arco della giornata sia distribuita su più di due turni consecutivi

(antimeridiano, pomeridiano e serale). Al fine di programmare la consecutività dei turni, l'istituto chiederà al docente di indicare, obbligatoriamente per iscritto, su quali turni lo stesso intende essere impegnato o la sua disponibilità ad orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti ed il divieto a superare il limite di tempo dato dalla somma di due turni ordinari: nell'assegnazione di due turni consecutivi va tenuto presente il criterio della maggiore anzianità di servizio presso l'istituto. Per gli istituti ove sussistano turni comprendenti le ore serali, non può essere chiesto al docente di lavorare ogni giorno nelle fasce serali per un periodo complessivo nell'arco dell'anno superiore a 4 mesi (o 100 giorni nell'anno);

- l'orario effettivo di lavoro settimanale per i docenti a 1.091 ore settimanali, può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'istituto tra 0 ore ed il doppio dell'orario settimanale convenzionale e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere;

- le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione;

- può essere richiesta prestazione fuori sede presso terzi committenti, comunque non al di fuori dell'ambito provinciale; in tal caso viene conteggiata in aggiunta all'orario prestato, mezz'ora per ogni sede nell'ambito comunale e un'ora per ogni sede nell'ambito provinciale;

- la presenza degli educatori, richiesta negli ambienti dell'istituto durante il periodo notturno, è equiparata ad un'ora di effettivo servizio ordinario.

b) Periodo estivo

Durante il periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie, e durante la sospensione delle attività definita dal calendario scolastico al personale docente dei livelli 4°, 5°, 6° e 7° con esclusione del personale a monte ore, potrà essere richiesta la disponibilità per un tempo non eccedente il proprio orario d'insegnamento in attività didattiche, di programmazione e di aggiornamento, nel rispetto della professionalità e qualifica per cui è avvenuta l'assunzione.

L'attività di assistenza e vigilanza del personale docente di scuola dell'infanzia e primaria espressamente incaricato durante la refezione è considerata ora di lezione.

Qualora intervenissero mutamenti strutturali dell'orario di lavoro, le parti si incontreranno per ridefinire la materia.

Art. 30

(Autonomia, sostegno e recupero)

Per far fronte ad esigenze relative alle attività di sostegno, in orario non curricolare, ed alla programmazione didattica, attuata nell'ambito dell'autonomia scolastica, che preveda una diversa articolazione del monte ore annuale previsto per ciascun curriculum e per ciascuna disciplina, ai docenti delle scuole paritarie secondarie di 1° e 2° grado potranno essere richieste ore eccedenti l'orario settimanale contrattuale nel limite complessivo di un terzo dello stesso e comunque non superiore a due ore settimanali per le attività di sostegno.

A fronte di tale prestazione di ore aggiuntive, l'istituto riconoscerà una pari riduzione di ore in altro periodo dell'anno scolastico di attività didattica ovvero giornate di ferie aggiuntive. Le due ore settimanali per attività di sostegno sono ridotte ad un'ora per lavoratori con orario settimanale inferiore alla metà dell'orario settimanale pieno.

Resta comunque fermo quanto disposto nel successivo art. 31, Parte seconda sul prolungamento di orario.

Art. 31

(Prolungamento orario)

Al personale docente con 18 ore settimanali di insegnamento può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 24 ore settimanali.

Al personale docente in scuole primarie con 24 ore settimanali di insegnamento può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 32 ore settimanali.

Al personale docente in scuole dell'infanzia con 34 ore settimanali può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 38 ore settimanali. Agli educatori di convitto con 36 ore settimanali può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 40 ore settimanali.

Gli incarichi in prolungamento di orario sono conferiti per l'intera durata dell'anno scolastico.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the left and right margins of the document. Some are large and stylized, while others are smaller and more abbreviated. They appear to be official signatures of various individuals involved in the document's creation or approval.

La retribuzione spettante per ciascuna ora di prolungamento d'orario rispettivamente oltre la 18ma, la 24ma, la 34ma e la 36ma è pari rispettivamente all'80% di un 18mo, di un 24mo, di un 34mo e di un 36mo della rispettiva retribuzione globale in atto.

Art. 32
(Completamento d'orario)

Il personale dipendente ausiliario, tecnico e amministrativo ad orario ridotto nell'ambito del livello di appartenenza ha diritto al completamento di orario sulla base del criterio della maggiore anzianità di servizio.

Le ore d'insegnamento rese disponibili per l'aumento complessivo delle classi funzionanti, rispetto all'anno scolastico precedente, sono offerte ai docenti delle corrispondenti materie già in servizio e con orario parziale al fine di completare l'orario di lavoro.

Analogamente si procede per le ore di insegnamento rese disponibili a seguito di introduzioni di progetti sperimentali, di dimissioni o licenziamenti di personale, compatibilmente con le esigenze organizzative e didattiche dell'istituto.

L'offerta seguirà un criterio di precedenza basato sul possesso di titoli e, a parità, di anzianità.

Art. 33
(Riduzione d'orario)

In caso di diminuzione di classi rispetto all'anno scolastico precedente, e/o in corso d'anno per le scuole e corsi di lingua e per le scuole e corsi di formazione professionale, la riduzione d'orario degli insegnanti sarà effettuata tenendo conto dei titoli culturali (diplomi, lauree, abilitazioni e specializzazioni) e, a parità degli stessi, dell'anzianità di servizio e, ad ulteriore parità, dei carichi di famiglia.

Tali variazioni interesseranno l'intero istituto dopo che siano state diminuite le ore assegnate in applicazione del precedente art. 31, Parte seconda, per un eventuale prolungamento d'orario. Tali variazioni dovranno essere comunicate e motivate per iscritto con le modalità previste per il preavviso di licenziamento.

Resta ferma la facoltà del lavoratore di presentare, entro 15 giorni dalla comunicazione, le dimissioni senza obbligo del preavviso e senza che sia dovuta alcuna indennità sostitutiva.

Art. 34
(Lavoro notturno, festivo, straordinario)

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dopo le ore 22,00 e sino alle 6,00 antimeridiane; per gli istituti che svolgono corsi serali protraentisi oltre le ore 22,00, sono considerate notturne le ore a partire dall'ora in cui terminano usualmente le lezioni.

E' considerato lavoro festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni di festività nazionali.

E' considerato lavoro straordinario quello prestato a fronte di ragioni di carattere eccezionale, legati a particolari esigenze di servizio non ricorrenti e non programmabili e oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro ed espressamente assegnato dal legale rappresentante dell'istituto o dal preside, se delegato.

Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, al lavoro straordinario, quando richiesto, nei limiti stabiliti dal presente c.c.n.l. Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia stato autorizzato. Al personale non docente potrà essere richiesto lavoro straordinario fino ad un massimo di 120 ore all'anno.

Al personale docente con monte ore annuo dei livelli 4°, 5° e 7° potranno essere richieste nel corso dell'anno scolastico prestazioni straordinarie fino ad un terzo dell'assegnazione ordinaria annuale risultante dal rispettivo contratto individuale di lavoro.

Per ciascuna ora di lavoro ordinario prestato in ore notturne ovvero nei giorni festivi, nei casi in cui la legge consente il riposo compensativo, viene corrisposta la seguente maggiorazione della quota oraria di retribuzione: - lavoro notturno: 25%; - lavoro festivo: 40%.

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione, determinata come al precedente art. 23, Parte seconda, moltiplicata per i seguenti coefficienti:

- lavoro straordinario diurno feriale: 1,25;
- lavoro straordinario notturno feriale: 1,45;
- lavoro straordinario festivo: 1,50;
- lavoro straordinario notturno festivo: 1,65.

Per il personale non docente dei livelli 1°, 2°, 3° e 4° le ore di lavoro straordinarie, a richiesta del dipendente, possono essere compensate con ore libere da fruire entro il mese successivo con modalità compatibili con l'organizzazione e le esigenze dell'istituto.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Tutte le festività civili e religiose coincidenti con la domenica vengono retribuite con un 26mo della retribuzione globale oltre alla normale retribuzione.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large 'E' on the left margin, and various initials like 'Du', 'Sh', 'Plu', 'GZ', 'AS', 'lm' on the right margin, and several signatures at the bottom.]

Art. 35
(Ferie)

I dipendenti, compresi quelli assunti ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 30 giorni lavorativi per ciascun anno.

La ricorrenza del Santo Patrono è giornata festiva, pertanto qualora fosse lavorata, o va recuperata con una giornata di permesso retribuito, anche in aggiunta alle ferie estive, o retribuita con 1/26 della retribuzione globale mensile.

Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana, quale sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati; le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerate mese intero e le frazioni fino a 15 non saranno considerate.

Le ferie ordinarie non potranno coincidere con assenza per maternità o puerperio né con il periodo di preavviso.

Le ferie sono irrinunciabili.

Il decorso delle ferie si sospende nel solo caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia.

Il periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi. E' ammesso, comunque, il godimento di alcuni giorni in conto ferie, chiesti dal dipendente.

In ogni caso il lavoratore dovrà usufruire di un periodo continuativo di ferie coincidente con il periodo estivo, non inferiore ai 2/3 dei giorni spettanti.

Le ferie potranno essere godute entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il calendario delle ferie per i lavoratori non docenti sarà definito dalla Direzione in accordo con la R.S.A. nell'ambito della contrattazione decentrata di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

Eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive.

Negli istituti in cui il calendario delle attività è imposto da terzi le sospensioni delle attività didattiche ed educative non coperte da ferie e non lavorate non incidono sulla normale retribuzione.

La maturazione avverrà dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno.

Art. 36
(Festività sopresse)

I dipendenti hanno diritto a 4 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di alcune festività nazionali infrasettimanali per ciascun anno scolastico. I 4 giorni per recupero di festività sopresse possono essere goduti solo in periodi di sospensione dell'attività didattica.

Al personale non docente, le festività non godute verranno retribuite in 26mi della retribuzione mensile al termine dell'anno solare. La ricorrenza del Santo Patrono viene considerata come giornata festiva.

Art. 37
(Riposo settimanale)

Tutto il personale godrà di 24 ore di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, salvo esigenze di servizio nel qual caso il riposo verrà fruito in altro giorno.

Titolo VII
SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38
(Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro)

In caso di assenza per malattia o infortunio al lavoratore viene assicurato

il seguente trattamento: a) mantenimento del posto per un periodo

massimo di 180 giorni in un anno solare;

b) integrazione delle indennità a carico dell'ente competente da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico in modo da raggiungere complessivamente: - il 75% della retribuzione mensile dal 1° al 10° giorno; - il 100% della retribuzione mensile dall'11° al 180° giorno.

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

Art. 39

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

(Aspettativa per malattia)

Nei confronti del dipendente ammalato o infortunato la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dal precedente art. 38, Parte seconda, sarà prolungata, a richiesta documentata del dipendente, per un ulteriore periodo di aspettativa, senza retribuzione, non superiore a mesi sei. Detto periodo di aspettativa per malattia non è computabile ad alcun effetto.

Art. 40

(Infortunio sul lavoro)

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

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

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

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

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

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

Art. 41

(Lavoratori affetti da patologie oncologiche)

Ai sensi dell'art. 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale così come previsto all'art. 12, Parte seconda.

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

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

Art. 42

(Permessi per lavoratori invalidi)

Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cinquanta per cento sono riconosciuti 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate (art. 26, legge n. 118/1971 e art. 10, D.Lgs. n. 509/1988). Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'art. 38, Parte seconda.

Art. 43

(Congedo matrimoniale)

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

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

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

Art. 44

(Tutela della maternità e della paternità)

a) Norme di carattere generale

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

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

Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN attesti che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.

In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto, sono aggiunti al successivo periodo di astensione obbligatoria "postpartum".

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto dalla legge il divieto di licenziamento, le quali devono essere convalidate dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente, la lavoratrice madre, così come il lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità, ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Nei primi 8 anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi; - qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.

Per la fruizione di tale diritto, il lavoratore deve presentare apposita richiesta secondo le disposizioni INPS vigenti.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.

Durante il periodo di astensione facoltativa il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera.

Il beneficio spetta:

- fino al compimento dei tre anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito;
- fino agli otto anni se il reddito del singolo genitore interessato, sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

La richiesta di astensione deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 15 giorni di calendario. Il datore di lavoro non può opporre rifiuto alla richiesta di astensione.

b) Riposi giornalieri

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

In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento (art. 10, legge n. 1204/1971) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.

I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne

avvalga o la madre non sia lavoratrice. In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla

normativa vigente. c) *Malattia del figlio*

La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, previa presentazione del relativo certificato medico. Il relativo periodo di assenza è solo computato nell'anzianità di servizio.

Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Se il genitore richiedente ha un reddito individuale, nell'anno in cui esercita il diritto, inferiore due volte e mezzo il trattamento pensionistico, fissato annualmente dall'INPS, i permessi per malattia del figlio saranno retribuiti nella misura del 30% della retribuzione.

Le disposizioni di cui agli artt. 1 e 2 si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 dell'art. 3 della legge n. 53/2000.

d) *Permessi per esami prenatali*

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

Art. 45 (Richiamo alle armi)

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

Art. 46

(Aspettativa e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali)

I lavoratori che sono eletti nel Parlamento nazionale o in assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Durante l'aspettativa continua a decorrere l'anzianità ai soli fini giuridici.

I dipendenti che, nelle condizioni di cui ai precedenti commi, non usufruiscono di aspettative, hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti secondo quanto previsto dalle vigenti normative di legge e dal presente c.c.n.l.

Art. 47

(Congedi per eventi e cause particolari)

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dall'art. 4, comma 2 della L. n. 53/2000 e dal D.Lgs. n. 278/2000, un congedo per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni, per gravi motivi relativi alla situazione personale della propria famiglia, dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap.

Art. 48

(Diritto allo studio)

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

Permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di formazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

Le ore di cui al 1° comma sono altresì riconosciute per la frequenza di corsi universitari e post-universitari, inerenti la mansione e la funzione svolta.

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

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

Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza e le modalità di esercizio di questo diritto devono essere concordate tra la rappresentanza sindacale e la Direzione/Presidenza di istituto. In sede di contrattazione decentrata regionale potranno essere definite, ove necessario, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere ad esigenze specifiche. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 10 della legge n. 300/1970 e alle disposizioni di cui alla legge n. 53/2000.

Art. 49

(Diritto alla crescita professionale)

Al fine di consentire la crescita professionale del personale docente non fornito di specifica abilitazione all'insegnamento viene garantita la possibilità di utilizzo di permessi retribuiti nella misura di 67 ore per la partecipazione a corsi riservati per l'abilitazione e alle SSIS a decorrere dall'a.s. 2008/2009.

Art. 50 (Permessi retribuiti)

Il lavoratore ha diritto a fruire:

- a) di permessi retribuiti per la partecipazione a prova di esame di regolari corsi di studio, art. 10, L. n. 300/1970;
- b) di permessi retribuiti fino ad un massimo di giorni 6 per ciascun anno scolastico per la partecipazione a corsi di aggiornamento o per comprovati e seri motivi

familiari anche se autocertificati quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale che riguardino il coniuge e i parenti del lavoratore entro il 2° grado in linea diretta ed in linea collaterale, non più di 3 per evento salvo casi eccezionali; i permessi se non goduti nell'anno, non sono recuperabili;

- c) fino a 4 giorni per anno scolastico per documentate urgenti ed inderogabili esigenze. I permessi di cui alla lett. c) saranno recuperati nell'anno scolastico.

Art. 51
(Permessi non retribuiti)

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

Tali permessi non sono computabili ad alcun effetto.

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

Art. 52
(Permessi elettorali)

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 53
(Aspettativa)

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

Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

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

Titolo VIII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 54
(Preavviso di licenziamento e dimissioni)

Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dal presente c.c.n.l.

Il preavviso non può essere dato al lavoratore assente per malattia, né può coincidere con il periodo di ferie.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento o dimissioni, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue: - 1° e 2° livello: mesi 1 fino a 10 anni di servizio; mesi 2 oltre 10 anni di servizio; - 3°, 4°, 5°, 6°, 7° livello: mesi 3; - 8° A e 8° B livello: mesi 4.

Il periodo è di un mese per i contratti a tempo determinato e di apprendistato.

Il licenziamento, a pena di nullità, o le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale lorda in godimento che sarebbe spettata per il periodo del mancato preavviso, considerando l'eventuale differenza tra il periodo di preavviso e il preavviso notificato, calcolata ai sensi dell'art. 2121 cod. civ.

Art. 55
(Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente)

Il rapporto di lavoro può essere risolto per sopravvenuta inidoneità permanente che impedisca il pieno svolgimento dell'attività stabilita contrattualmente.

Art. 56
(Risoluzione del rapporto di lavoro)

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

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Per quanto riguarda i docenti si risolve automaticamente alla fine dell'anno scolastico in cui il docente raggiungerà l'età del pensionamento.

Al lavoratore dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia raggiunto il numero di anni richiesti per il minimo della pensione, è consentito rimanere in servizio, su richiesta, fino al raggiungimento del limite del minimo e comunque non oltre il 70° anno di età.

La facoltà di cui alla L. n. 54/1982 deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento dell'età pensionabile. Entro gli stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro può chiedere di prolungare il rapporto di lavoro per motivi didattici, oltre l'età pensionabile, ma non necessariamente fino al 65° anno di età.

Art. 57

(Decesso del lavoratore)

In applicazione dell'art. 2122 cod. civ. la cessazione del rapporto di lavoro che avvenga per il decesso del dipendente dà diritto, agli aventi causa, al t.f.r. di cui all'art. 2120 cod. civ. e all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 54, Parte seconda del presente c.c.n.l. in conformità dell'art. 2118 cod. civ.

Art. 58

(Licenziamento per mancanze)

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento ordinario disposta dal legale rappresentante dell'istituto può avvenire per iscritto in qualsiasi periodo dell'anno con la corresponsione del t.f.r. ai sensi degli artt. 2118 e 2119 cod. civ., con rispetto del preavviso.

Il licenziamento del dipendente, quando ricorrano gli estremi della L. n. 604/1966, della L. n. 300/1970 e della L. n. 108/1990 non può avvenire che per giusta causa e/o per giustificato motivo. Sono da considerarsi, tra gli altri motivi che giustificano il licenziamento:

- a) sentenza di condanna penale, passata in giudicato, per reati previsti quale causa di destituzione dal pubblico impiego;
- b) gestione in proprio di scuole private o assunzione di responsabilità di direzione in altre scuole private;
- c) trasgressione al divieto di impartire ripetizioni agli alunni del proprio istituto;
- d) atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;
- e) mancanza dei titoli richiesti per l'insegnamento, rilevata dalle competenti autorità. L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'istituto.

Art. 59

(Disciplina dei licenziamenti individuali)

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve, salvo giusta causa, alla scadenza del termine.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto, a norma delle vigenti disposizioni di legge, solo per giusta causa.

L'istituto deve sempre comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore.

Il lavoratore può chiedere, entro 15 gg dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 gg dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti è inefficace.

Il licenziamento del dipendente non può che avvenire per giusta causa o giustificato motivo.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

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

Per quanto non previsto sia per la fase di conciliazione, che per eventuali riassunzioni o risarcimento danni, si fa riferimento alla legislazione vigente in materia.

Art. 60

(Disciplina dei licenziamenti collettivi e plurimi e per riduzione di personale)

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura definitiva della scuola e quindi al licenziamento di tutto il personale dipendente, l'istituto deve seguire le procedure previste dalla legge n. 223/1991. Nel caso di riduzione di classi e sezioni, dovuta a verificata contrazione della popolazione scolastica rispetto all'anno precedente, l'istituto procederà al

licenziamento di parte del personale, sempre nel rispetto della legge n. 223/1991, dopo aver diminuito le ore assegnate per il prolungamento d'orario, come da art. 33, Parte seconda del presente c.c.n.l., con i seguenti criteri:

a) il provvedimento nei casi di riduzione di orario e/o risoluzione del rapporto di lavoro verrà assunto prioritariamente, nell'ordine, nei confronti di:

1) coloro che godono di pensione ordinaria;

2) coloro che sono in possesso dei requisiti di pensionabilità, fatte salve le espresse facoltà di opzione di cui all'art. 56, Parte seconda del presente c.c.n.l.;

b) successivamente:

- per il personale docente a parità di titoli di studio, abilitazioni e specializzazioni specifiche previste dall'ordinamento scolastico si procederà con i seguenti ulteriori criteri di precedenza:

1) coloro che percepiscono reddito prevalente da altra attività lavorativa;

2) coloro che hanno minore anzianità di servizio, anche se assunti per un indirizzo diverso purché compreso nello stesso complesso scolastico; 3) coloro che hanno minori carichi di famiglia, desumendoli dalle maggiori detrazioni previste dai criteri della dichiarazione IRPEF; 4) coloro che hanno minore età anagrafica;

- per personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) si seguirà il seguente ordine di precedenza tenendo conto del livello e della qualifica di appartenenza: 1) coloro che godono di pensione ordinaria; 2) coloro che hanno minore anzianità di servizio.

Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalla dichiarazione IRPEF per le maggiori detrazioni e, in caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore età anagrafica.

In caso di passaggio a qualifica comportante mansioni inferiori, di queste ultime verrà attribuito il livello e la retribuzione.

Art. 61

(Formulazione delle graduatorie)

Saranno formulate graduatorie d'istituto relative al personale docente e al personale ATA sulla base dei criteri di cui all'art. 59, Parte seconda del presente c.c.n.l.

per gli asili nido e i singoli ordini e gradi di scuola (scuola dell'infanzia, primaria e secondaria, ecc.).

Le graduatorie hanno carattere permanente, vengono aggiornate annualmente e rese pubbliche entro il 15 febbraio di ogni anno. Le graduatorie devono contenere anche l'orario contrattuale individuale di riferimento.

Ai fini dell'inclusione nelle suddette graduatorie per il personale docente saranno valutati i titoli culturali (abilitazione, laurea, diploma e specializzazioni in relazione al livello di appartenenza) e di servizio.

L'istituto ha 15 giorni di tempo dal ricevimento del ricorso del lavoratore per apportare eventuali correzioni. In caso di conflitto è competente, in prima istanza, la Commissione paritetica regionale.

Art. 62

(Restituzione di documenti)

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'istituto deve restituire al dipendente i documenti previsti dalle leggi vigenti, nonché il certificato di servizio prestato.

Art. 63

(Trattamento di fine rapporto)

Dal 1° giugno 1982 il t.f.r. (trattamento di fine rapporto) viene calcolato secondo quanto previsto dalla L. n. 297/1982.

Titolo IX

REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

Art. 64

(Regolamento interno)

Il regolamento interno predisposto dall'istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque messo a disposizione per la consultazione. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente c.c.n.l. e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per le eventuali successive modifiche.

Art. 65 (Doveri del lavoratore)

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato.

In particolare, data la peculiarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:

- a) di esplicitare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- b) di osservare l'orario di servizio;
- c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
- d) di rispettare e far rispettare agli alunni il regolamento interno dell'istituto;
- e) di osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;
- f) di mantenere il segreto d'ufficio;
- g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- h) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli.

Agli insegnanti inoltre è fatto obbligo:

- i) di presentare tempestivamente al preside dell'istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
- l) di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero prescritto dalle disposizioni ministeriali;
- m) di comunicare all'istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private sempreché compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, sempreché compatibile;
- n) di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

Art. 66

(Provvedimenti disciplinari)

Fermo restando quanto previsto al precedente art. 58, Parte seconda, del presente c.c.n.l., le infrazioni alle norme del c.c.n.l. possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

-richiamo verbale;

-richiamo scritto;

-multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base da versare secondo legge;- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 gg di effettivo lavoro (6/26); - licenziamento disciplinare.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 10 gg.

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

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 gg dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.

I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 67

(Tentativo di conciliazione)

In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409 cod. proc. civ. e seguenti, così come modificati ed integrati dal D.Lgs. n. 80/1998, le parti dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso la Direzione generale del lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.

Il tentativo di conciliazione può avvenire in sede amministrativa o in sede sindacale con le modalità e le procedure previste dall'art. 6, Parte prima del presente c.c.n.l.

Art. 68

(Fondo Interprofessionale)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.

(Rinvio alle leggi)

Per quanto non previsto dal presente c.c.n.l. si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella L. n. 300/1970, nella L. n. 604/1966, nella L. n. 108/1990 e nella L. n. 223/1991 e successive modifiche e integrazioni.

Q

A collection of handwritten signatures and initials in black ink on a white background. The signatures are arranged in two rows. The top row includes a signature that appears to be 'Vn', followed by 'SE', 'He Blue', 'He', and 'AL'. The bottom row includes 'my', 'a', 'H', 'H', 'M', 'D', 'lm', and 'for'. The handwriting is cursive and stylized.

ALLEGATI

Allegato 1

Sicurezza e salute dei lavoratori nelle istituzioni scolastiche

Le parti:

Visto il D.Lgs. n. 81/2008 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 D.Lgs. n. 81/2008, degli Organismi paritetici territoriali;

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

Convengono quanto segue:

Parte prima

IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

L'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 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, studentati, collegi, nonché centri sportivi e culturali 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 R.L.S. possono essere individuate dagli Organismi paritetici territoriali previsti dal c.c.n.l.

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. n. 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. n. 81/2008, lett. b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale d'elezione, il datore di lavoro comunica il nome dell'eletto, quale Rappresentante per la sicurezza, alla Commissione paritetica regionale e questa alla Commissione paritetica nazionale.

B) Istituti con più di 15 dipendenti

1) Negli istituti che occupano più di 15 dipendenti il Rappresentante per la sicurezza viene designato dai lavoratori tra i componenti della R.S.A. o R.S.U. se presenti (cfr. art. 47, comma 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. n. 81/2008)

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- 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. n. 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. n. 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 10° comma, lett. G), dell'art. 50, del D.Lgs. n. 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. n. 81/2008, viene convocata, mediante atto scritto, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.
Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di palesi variazioni delle condizioni di prevenzione presenti nell'istituto. Della riunione viene redatto relativo verbale.

Parte seconda ORGANISMI PARITETICI

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008, fermo restando quanto previsto dal 2° comma, lett. e) dello stesso articolo e dal 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:

- promuove la costituzione di Organismi paritetici regionali, (sezioni specifiche aggiuntive paritetiche) e coordina la loro attività;
- organizza seminari ed altre attività complementari dei componenti gli Organismi paritetici regionali;
- definisce le linee-guida ed i comportamenti comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- valuta eventuali esperienze ed intese già operanti nel settore, che siano di riferimento per gli Organismi paritetici regionali, anche in relazione 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 nazionali e comunitari;
- favorisce lo scambio di informazioni e valutazioni sugli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle amministrazioni pubbliche;
- approfondisce le proposte di normative comunitarie e nazionali, allo scopo di individuare eventuali posizioni comuni da prospettare al Governo, al Parlamento, alle amministrazioni competenti.

2. Commissione paritetica regionale

Entro 180 giorni, dalla data del presente accordo a livello regionale, le Commissioni paritetiche regionali, coordinate con la Commissione paritetica nazionale, assumono anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

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

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

Parte terza COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Fondamentale importanza, per una gestione condivisa e non conflittuale sulle materie della formazione e della rappresentanza nella prevenzione sul lavoro, assume in base al D.Lgs. n. 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 D.Lgs. n. 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 sopracitati alla Commissione paritetica nazionale.

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

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

La parte che ricorre alla Commissione paritetica regionale, ne informa le altre parti interessate. Per quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alla normativa vigente.



Corsi di formazione rivolti ai Rappresentanti per la sicurezza di cui al decreto legislativo n. 81/2008

Visto il D.Lgs. n. 81/2008 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 3 al c.c.n.l.;

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";

A) Modalità del corso di formazione per i R.L.S.

- 1) Tutti i lavoratori eletti o designati secondo le modalità indicate dall'accordo nazionale, sono tenuti a partecipare ad un corso di formazione della durata minima di 32 ore sulle materie concernenti l'incarico.
- 2) Il corso di formazione, i cui costi sono a carico dei datori di lavoro, potrà essere organizzato anche su base provinciale e/o regionale.
- 3) La durata minima del corso è di 32 ore, ripartite su non meno di 5 giorni lavorativi. Il R.L.S. è dispensato dallo svolgere attività lavorativa per la durata dell'intero corso. Qualora le ore di durata del corso fossero superiori all'orario settimanale individuale, le ore eccedenti vengono considerate come ore di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dal vigente c.c.n.l.
- 4) Per la durata dell'intero corso spetta al R.L.S. 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 R.L.S. e comunque previsti dal vigente c.c.n.l., il R.L.S. sarà chiamato ad un eventuale successivo corso, con rimborso delle spese di viaggio, secondo quanto riportato al punto 4.

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

Per i contenuti minimi della formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le parti, nel rispetto di quanto indicato 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 D.Lgs. n. 81/2008 assegna agli Organismi paritetici un ruolo fondamentale e centrale per quanto riguarda la promozione e la progettazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, tanto da far assumere agli Organismi stessi un importante ruolo di monitoraggio nelle varie fasi del processo formativo e pertanto è opportuno che vengano attivati e ricercati i necessari ed idonei collegamenti con tutte quelle strutture pubbliche e private, che potranno contribuire ai vari livelli alla realizzazione del percorso formativo, così come definito ai punti 1 e 2 della Parte seconda 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.

A collection of various handwritten signatures and initials in black ink on a white background. The signatures are scattered across the page, including 'le', 'sh', 'an', 'A', 'A', 'm', 'm', 'm', 'm', and 'm'. Some are simple initials, while others are more elaborate, stylized signatures.

- 2.3) I principali obblighi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Le misure di prevenzione in generale.
2.4) I diritti e gli strumenti partecipativi dei lavoratori: informazione, formazione, consultazione, ecc.
2.5) Le funzioni di vigilanza.

3) Le norme di igiene e sicurezza del lavoro

- 3.1) Le normative previgenti al D.Lgs. n. 81/2008; L. n. 123/2007; D.Lgs. n. 626/1994; D.P.R. n. 547/1955, D.P.R. n. 303/1956 ecc., in generale, direttive comunitarie;
3.2) il D.Lgs. n. 81/2008 e n.106/2009;
3.3) la L. n. 123/2007;
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: D.Lgs. n. 81/2008;
4.2) risorse informative aziendali, accesso ed utilizzo;
4.3) il ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nella logica partecipativa e nel quadro delle relazioni sindacali;
4.4) l'accordo di comparto e la sua applicazione.

5) Nozioni di 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. sulla scuola, firmatarie del c.c.n.l., 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 R.L.S., 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 le 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 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'EBISCUFORM a livello regionale;
- b) un rappresentante a livello provinciale e/o regionale di ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. 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 dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato.

L'EBISCUFORM 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 esperito il tentativo di conciliazione.

Art. 2
(Verbale di conciliazione)

La Commissione di conciliazione provinciale esperisce 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. n. 533/1973

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.

I verbali redatti in sei copie, debbono essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni, sia di parte sindacale che di 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 cod. proc. civ. e dell'art. 2113 del codice civile, così come modificati dalla L. n. 533/1973 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, 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 conciliare 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 codice civile, degli artt. 410 e 411 cod. proc. civ. come modificati dalla L. n. 533/1973 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, metteranno a disposizione a turno un loro rappresentante, provvisto dei requisiti previsti dalla legge.

Art. 3
(Collegio di conciliazione ed arbitrato)

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including 'Ce', 'V', 'SP', 'S', 'd', 'AL', 'A', 'D', 'mm', 'H', 'Sh', 'an', 'G', 'lm', and others.]

In attesa della costituzione, promossa dal lavoratore, del Collegio di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970 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 c.c.n.l.

Art. 5
(Interpretazione autentica del c.c.n.l.)

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 c.c.n.l.

Art. 6
(Sfera di applicazione)

Il presente accordo è finalizzato e si applica nei confronti dei soli istituti aderenti alle Parti Sociali firmatarie del presente c.c.n.l.. I mezzi necessari per il funzionamento delle Commissioni provinciali di conciliazione e per lo svolgimento delle procedure inerenti, sono assicurati dalle quote di assistenza contrattuale previste.

The bottom of the document features a collection of handwritten signatures in black ink. There are approximately 15-20 distinct signatures, some appearing as full names and others as initials or stylized marks. They are arranged in a loose, non-structured manner across the lower half of the page, likely representing the various social partners involved in the agreement.

Allegato 3
Rapporti di collaborazione coordinata e
continuativa e a progetto di docenza nelle
istituzioni scolastiche paritarie

Tra le Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L.

Si concorda:

di regolare i diritti, le condizioni di lavoro e i doveri per i lavoratori che svolgono attività di docenza, impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in scuole paritarie di cui alla legge n. 62/2000, con il seguente articolato:

Art. 1

(Ambito di applicazione e professionalità coinvolte)

La presente intesa regola i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con o senza partita IVA, instaurati tra le istituzioni scolastiche paritarie e il personale docente, e con riferimento alle norme del Titolo III del Libro V del codice civile, in quanto applicabili.

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 psico-fisico, maternità e congedi parentali;

h) le modalità di cessazione o recesso dal 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 a progetti specifici funzionalmente connessi con la stessa e con il Piano dell'offerta formativa (POF).

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 scolastica 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 scolastica, 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 scolastica.

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

La prestazione del collaboratore non prevede esclusività.

Art. 4

(Informazione e verifiche periodiche)

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

In fase di prima applicazione della presente intesa le parti concordano di incontrarsi entro gennaio 2004.

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 scolastica, concordandoli con il committente, in coerenza con il piano annuale delle attività programmate e/o con il Piano dell'offerta formativa dell'istituzione scolastica paritaria (POF).

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

Art. 6

(Durata del contratto di collaborazione)

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

Art. 7

(Retribuzione e compensi)

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

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

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

Le parti concordano che il compenso orario minimo non può essere comunque inferiore alla quota oraria di cui all'art. 23 - Parte seconda - del c.c.n.l. 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. E' tenuto, inoltre, ad applicare le regole sulla tassazione dei benefit e sulle trasferte, riservate ai lavoratori dipendenti così come previsto dall'art. 34 della legge n. 342 del 21 novembre 2000 e successive disposizioni.

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

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

Art. 8

(Malattia o altri eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione)

[Area containing multiple handwritten signatures and initials.]

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

- all'art. 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335, 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 della maternità e dell'assegno per il nucleo familiare;
- all'art. 51, comma 1, legge 23 dicembre 1999, n. 488, che ha previsto l'estensione della tutela contro il rischio di malattia;
- all'art. 5 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo assicurativo contro gli infortuni;
- alla legge 21 novembre 2000, n. 342, e al D.Lgs. n. 81 del 28 febbraio 2000, per le parti che hanno regolato le disposizioni fiscali applicabili ai collaboratori con assimilazione a quanto previsto per il lavoro dipendente.

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

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

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

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

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

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

Art. 9

(Aggiornamento professionale e diritto di prelazione)

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

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

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

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

Art. 10

(Risoluzione del contratto)

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

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

- 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, legge n. 55/1990 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 inadempimenti 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 del 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 sono demandate alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 5 - Parte prima - del c.c.n.l.

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)

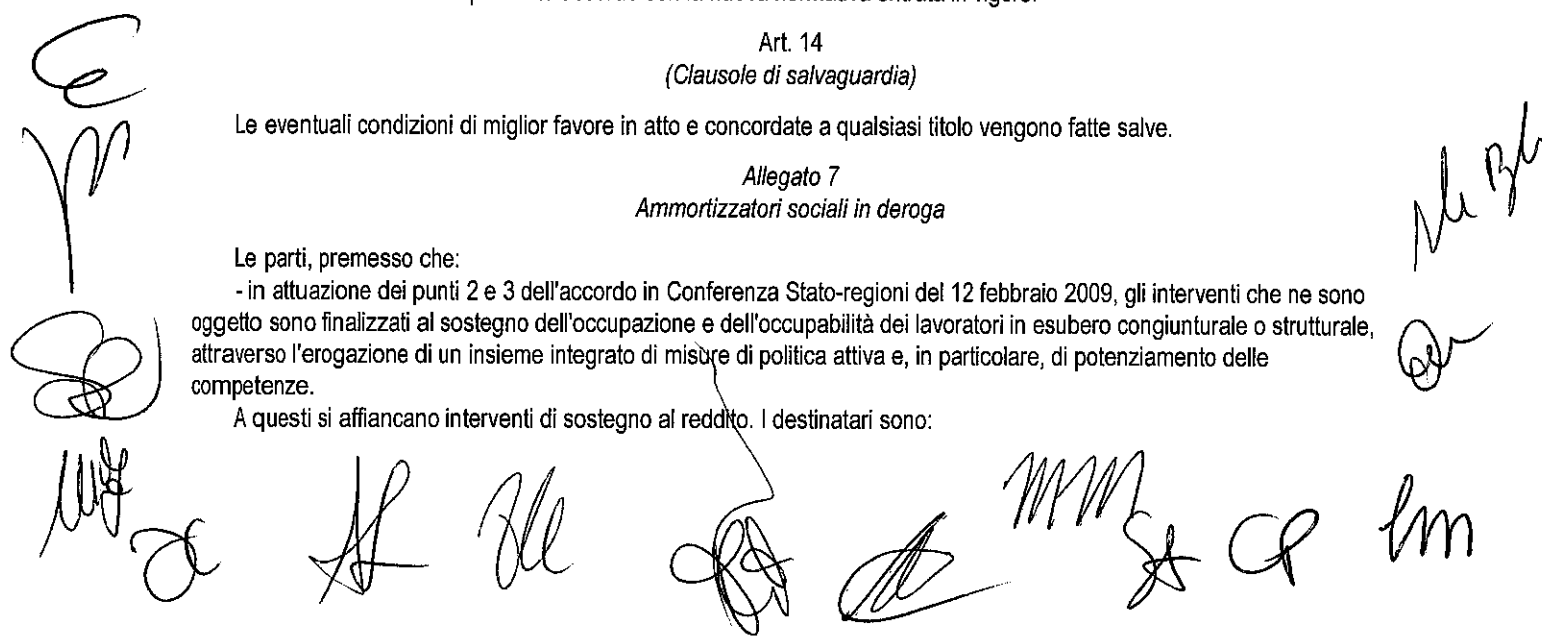
Le eventuali condizioni di miglior favore in atto e concordate a qualsiasi titolo vengono fatte salve.

Allegato 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 statale 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, insediate 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 le regioni 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 paritario contrattualizzato.

Per quanto riguarda il sostegno al reddito per il personale inquadrato con contratti di collaborazione anche a progetto si fa esplicito riferimento alla normativa nazionale e alle normative regionali.

Salario di anzianità e contratti a termine

I contratti a tempo determinato per i docenti non abilitati, considerato l'obbligo dei docenti di conseguire l'abilitazione all'insegnamento, se inseriti nei percorsi abilitanti, potranno essere reiterati oltre il limite dei 36 mesi, per ulteriori 24 mesi fermo restando l'obbligo di esperire le procedure previste dalla normativa vigente. Qualora in questo ultimo periodo il docente acquisisca l'abilitazione richiesta il contratto di lavoro è trasformato a tempo indeterminato.

Salario di anzianità

A seguito delle intese intercorse in merito al Salario di anzianità le Parti Sociali firmatarie del presente c.c.n.l. convengono il seguente nuovo articolato per l'art. 20, Parte II, Titolo IV.

A tutto il personale che al 1° gennaio 2014 abbia maturato due anni di servizio ininterrotto presso lo stesso Istituto è corrisposto mensilmente a partire dal 1° febbraio 2014 un salario di anzianità di 10,00 euro. Tale somma è da considerarsi aggiuntiva per quanti già godono del salario di anzianità. Il salario di anzianità è riproporzionato sulla base dell'orario di lavoro settimanale individuale, ridotto o part-time.

Data di assunzione	Dalla data di maturazione	Dall'1/01/2004	Dall'1/1/2008	Dall'1/1/2012	Dall'1/2/2014
Prima del 31/12/1995	Ogni 2 anni scatto 5%	€ 15,00 + scatti anzianità percepiti al 31/12/1997	€ 25,00 + scatti anzianità percepiti al 31/12/1997	€ 35,00 + scatti anzianità percepiti al 31/12/1997	€ 45,00 + scatti di anzianità percepiti al 31/12/1998
Dall'1/01/1996 al 31/12/2001	-	€ 15,00	€ 25,00	€ 35,00	€ 45,00
Dall'1/01/2002 al 31/12/2005	-	-	€ 10,00	€ 20,00	€ 30,00
Dall'1/01/2006 al 31/12/2009	-	-	-	€ 10,00	€ 20,00
Dall'1/01/2010 al 31/12/2011	-	-	-	-	€ 10,00

[Handwritten signatures and initials are present around the table, including 'Me', 'Glu', 'Qu', 'lm', 'SA', 'SP', 'MM', 'AA', 'MH', 'a', 'L', 'St', 'MM', 'SA', 'SP']

ALLEGATI

1. DECRETO PRESIDENZIALE N.651 DEL 10/08/2017 MAGGIORE RAPPRESENTATIVITA'
2. VERBALE COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI
3. REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI
4. PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA UGL, CEP-A E ES.A.AR.CO.



ASSESSORATO DELLA SALUTE
Dipartimento Regionale per la Pianificazione Strategica
Area Interdipartimentale 3 "Affari Giuridici"

Prot. n° AI.3/ 19.163

Palermo, 26-03-2018

OGGETTO: Decreto Presidenziale n°651 del 10.08.2017 - Ricorso straordinario proposto da Scalisi Daniele Gregorio, nella qualità, avverso provvedimento dell'Assessorato Regionale della Salute n°2509/13 del 30.12.2013 relativo all'istituzione elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali

~~Rice~~ A/A

Al Sig. Scalisi Daniele Gregorio
presso lo studio dell'Avv. Antonino Augello
antonino.augello@avvsciaccia.legalmail.it

p.c. : : Al Servizio S. : :
Dip. Attività Sanitaria e O.E.
S.E.D.E.

(Seguito nota n°11991 del 12.02.2018)

In conformità alla richiesta dell'Ufficio Legislativo e Legale, si trasmette copia del Decreto Presidenziale n°651/2017 corredato dal parere del Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione Siciliana n°693/2015, con il quale il ricorso è stato accolto, salvi gli ulteriori provvedimenti dell'Amministrazione.

IL DIRIGENTE
(Dr. Giuseppe Sgroi)



Regione Siciliana

IL PRESIDENTE

VISTO lo Statuto della Regione;

VISTO il D.P.R. 24 novembre 1971, n. 1199;

VISTO il Decreto Legislativo 24 dicembre 2003, n. 373;

VISTO il ricorso straordinario proposto il 6 giugno 2014 da Scalise Daniele Gregorio, nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e di vice presidente dell'EFEI (Ente paritetico bilaterale nazionale per la formazione, con sede in Roma) per l'annullamento, previa sospensione cautelare, del decreto dell'Assessore regionale della salute 30 dicembre 2013, n. 2509, di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali, pubblicato nella G.U.R.S. n. 4, parte I, del 24 gennaio 2014;

VISTI gli atti;

VISTA la relazione dell'Ufficio legislativo e legale n. 10754/208.14.8 del 5 maggio 2015;

VISTO il parere interlocutorio del Consiglio di giustizia amministrativa, a sezioni riunite, n. 693/2015 del 24 maggio 2016;

VISTA la relazione dell'Ufficio legislativo e legale n. 24245/208.14.8 del 25 novembre 2016;

VISTO il parere del Consiglio di giustizia amministrativa, a sezioni riunite, n. 693/2015 del 3 febbraio 2017, il cui testo è allegato al presente decreto e le cui considerazioni si intendono qui integralmente riprodotte;

DECRETA

Art. 1

Il ricorso straordinario di Scalise Daniele Gregorio, di cui in narrativa, è accolto. fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'amministrazione.

Art. 2

Il competente Dipartimento regionale è incaricato dell'esecuzione del presente decreto.

Palermo,



IL PRESIDENTE
Il Vice Presidente
[Signature]

Visto: L'AVVOCATO GENERALE

Maria Mattarella

M. Mattarella

Repubblica Italiana
REGIONE SICILIANA



Ufficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana

2506
Prot. /208.14.8 del 06 DIC. 2017 Segreteria Ricorsi Straordinari

Oggetto: D.P. reg. n. 651 del 10/8/2017 Ricorso straordinario di Scalise Daniele Gregorio, nella qualità, avverso provvedimento dell'Assessorato regionale della Sanità n. 2509/13 del 30/12/2013 relativo all'istituzione elenco regionale di soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali.

SI TRASMETTE SOLO VIA E-MAIL

Dipartimento Regionale per la pianificazione strategica

PALERMO

e p.c. Scalise Daniele Gregorio elettivamente domiciliato
presso lo studio dell'Avv. Antonino Augello
pec: antonino.augello@avvsciaccia.legalmail.it

Con riferimento al ricorso straordinario in oggetto indicato, si trasmette, per la notifica e l'esecuzione nei confronti delle parti interessate, il D.P. Reg. in oggetto indicato in uno al parere del Consiglio di Giustizia amministrativa per la Regione siciliana n. 693/2015 del 03 febbraio 2017, in copia informatica e relativa attestazione di conformità (art. 22, co. 2, C.A.D.). Si comunica, inoltre, che il parere del CGA è consultabile mediante accesso libero al sito internet www.giustizia-amministrativa.it, seguendo il seguente percorso:

- accesso all'home page
- link: C.G.A.R. Sicilia
- link: attività consultiva
- inserire anno e numero del parere oppure data dell'adunanza.

L'ISTRUTTORE

Ferdinando Guccione*

IL DIRIGENTE AREA AA.GG.
Alessandra Russo

ASST.
Dip.

PROV. N. 13/1784 25/11/18



*Ufficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana
Segreteria Ricorsi Straordinari*

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Mediante apposizione della firma digitale, la dott. Alessandra Russo, dirigente dell'Area Affari Generali - Segreteria Ricorsi Straordinari - dell'Ufficio Legislativo e Legale della Presidenza della Regione siciliana, attesta, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del C.A.D., che la copia per immagine su supporto informatico del D.P. Reg. n.651/17 è conforme all'originale formato in origine su supporto analogico, che consta di n.9 facciate, agli atti di quest'Ufficio.



Numero 00377/2017 e data 15/05/2017 Spedizione



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

**CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA
PER LA REGIONE SICILIANA**

Adunanza delle Sezioni riunite del 3 febbraio 2017

NUMERO AFFARE 00693/2015**OGGETTO:**

Ricorso straordinario al Presidente della Regione Siciliana proposto da Scalise Daniele Gregorio nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e dell'EFEI avverso il provvedimento dell'Assessorato regionale della salute di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e organismi paritetici del 30.12.2013, n. 2509/2013. Domanda di sospensione;

LA SEZIONE

Viste le relazioni n. 10754/208.14.8 del 05/05/2015 e n. 24245/208.14.8 del 25/11/2016 con le quali la Presidenza Regione Siciliana Ufficio legislativo e legale ha chiesto il parere del Consiglio di Giustizia Amministrativa sull'affare consultivo in oggetto;

Esaminati gli atti e udito il relatore, consigliere Giambattista Bufardecì;

Premesso e considerato

Con atto notificato al Presidente della Regione e all'Assessorato resistente con raccomandata a/r. del 6 giugno 2014, Scalise Daniele Gregorio, nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e di vice presidente dell'EFEI (Ente paritetico bilaterale nazionale per la formazione) ha proposto ricorso straordinario per l'annullamento, previa sospensione dell'efficacia, del decreto dell'Assessore regionale della salute n. 2509 del 30 dicembre 2013 di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali pubblicato in GURS n. 4 del 24/1/2014. Il ricorrente riferisce che in data 8/8/2012 veniva emanato il decreto assessoriale n. 1619 (in GURS n. 39 del 14/9/2012) recante "Recepimento degli accordi Stato-Regioni n.221 del 21/12/2011 e 223 del 25/7/2012 e linee guida per l'organizzazione dei corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi e per lavoratori, dirigenti e preposti". L'EFEI il 23/10/2012 avanzava richiesta di accreditamento quale organismo paritetico provinciale (O.P.P.) ai sensi del D.A. Salute n. 39/2012.

Avuta notizia che la Regione non intendeva accreditare gli Organismi bilaterali, in data 21/3/2013 inviava ulteriore documentazione per l'accREDITAMENTO.

A fronte di tale richiesta l'Assessorato inviava il parere della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori di cui al D.A. 1619/2012. Con detto parere, nella considerazione che l'EFEI non rientrava tra le organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative di cui alla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 13 del 5/6/2012, si riteneva di rigettare l'istanza di inserimento nell'elenco

regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali per il settore edile. Con successive note veniva trasmessa altra documentazione comprovante la maggiore rappresentatività e i requisiti per l'accreditamento. Il 30/12/2013 veniva emesso l'atto impugnato con il presente gravame.

Il ricorso è affidato ai seguenti motivi:

Violazione e falsa applicazione degli artt. 12 e 37 del d.lgs. n. 81 del 9/4/2008. Violazione e falsa applicazione art. 2, comma 1 lett. h) e m) del d.lgs. n. 276/2003. Violazione e falsa applicazione della circolare n. 13 del 5/6/2012 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - Direzione gen. per l'attività ispettiva - Difetto dei presupposti. Erroneità manifesta. Travisamento dei fatti. Difetto di motivazione. Difetto di istruttoria. Violazione del principio del legittimo affidamento. Eccesso di potere. Contraddittorietà

La circolare del Ministero del Lavoro n. 13/2012, richiamata dal diniego espresso dalla Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori, stabilisce che il requisito della maggiore rappresentatività comparativa si riscontra nel settore solo nelle associazioni sindacali dei lavoratori CGIL CISL UIL e alle associazioni dei datori di lavoro ANCE, ANAEPA, CNA costruzioni, FIAE Casartigiani, CLAAI, ANCPL Legacoop PLS, AGCI e ANIEM.

Il provvedimento impugnato è motivato con la mancanza del suddetto requisito in quanto parte ricorrente non risulta inserito tra i soggetti individuati dalla circolare.

Il d.lgs. n. 276/2003, all'art. 2 c. 1 lett. h) e m), fa riferimento sia per gli enti bilaterali che per le associazioni sindacali al concetto di rappresentatività comparativa. L'EFEL, essendo un soggetto rappresentativo di un numero indistinto di imprese del settore e

firmatario di un contratto collettivo nazionale di lavoro, va considerato rappresentativo anche alla luce della sua articolazione organizzativa e territoriale.

Con nota n. 58797 del 22/7/2014 l'Assessorato regionale della Salute ha trasmesso documentazione relativa al ricorso tra cui la nota della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori prot. 260/14 del 10/7/2014 con cui si precisa che, a seguito di documentazione integrativa prodotta dagli organismi paritetici provinciali EFEI, detti organismi sono stati inseriti nella sezione "con riserva" (che consente ai soggetti inseriti di essere comunque operativi) per i settori diversi dall'edilizia. Per gli o.p.p. EFEI relativi al settore edilizia, preso atto dell'elenco della circolare n. 13/2012 del Ministero del lavoro, questi sono stati considerati privi del requisito prescritto. L'Ufficio legislativo e legale con la relazione del 5 maggio 2015 ha concluso per la irricevibilità del ricorso.

Questo Consiglio, con parere n. 693/15 reso il 24/5/2016, considerato che il provvedimento impugnato non contiene i termini e l'autorità cui proporre impugnazione, ha ritenuto il gravame ricevibile riconoscendo l'errore scusabile del ricorrente e ha chiesto all'U.L.L. di riferire nel merito.

L'Ufficio legislativo e legale con relazione del 25 novembre 2016, alla luce della ulteriore documentazione acquisita, ha riferito che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 13/2012 ha fornito risposta alle numerose richieste di chiarimento in merito alle problematiche della formazione dei lavoratori nel settore edile e specificatamente in relazione al coinvolgimento nell'attività formativa degli organismi paritetici di cui all'art. 2, lettera ee) del d.lgs. n. 81/2008. Con la circolare suindicata è stato chiarito che solo gli organismi

bilaterali costituiti ad iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro o dei prestatori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali nel settore dell'edilizia (elencati nella circolare) possono definirsi organismi paritetici, ai sensi del citato art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, legittimati a svolgere l'attività di formazione, in collaborazione con i datori di lavoro, così come previsto dall'art. 37 del medesimo decreto legislativo.

Detta circolare ha però ingenerato una serie di perplessità nell'individuazione degli organismi paritetici nel settore edile e dei soggetti legittimati all'attività formativa in questione. In particolare è stata contestata la natura esaustiva dell'elencazione effettuata nella detta circolare 13/2012.

Il Ministero, con nota dell'8/6/2015 in risposta ad apposita richiesta, ha affermato che " nel settore dell'edilizia la circolare n. 13/2012 individua le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale", ribadendo la necessità dei prescritti requisiti per la legittimazione allo svolgimento di attività di formazione ex d.lgs. n. 81/2008. Giova però al riguardo rilevare che l'Assessorato regionale della Salute, a seguito della copiosa documentazione integrativa trasmessa da parte ricorrente con la quale si sosteneva la piena titolarità dei requisiti di iscrizione nell'elenco regionale in questione, ha richiesto al Ministero esplicito quesito in ordine alla esaustività dell'elenco (di cui alla circolare 13/2012) di soggetti in possesso dei requisiti per l'attività formativa in parola rappresentando la specifica condizione della CEPA-A e dell' EFEI ma il Ministero non ha fornito alcun chiarimento.

Sulla questione in argomento il TAR del Lazio con sentenza n. 8765/15 ha affermato che il Ministero, con la circolare in questione, "ha offerto

agli ispettori l'indicazione dei soggetti da identificare "al momento" quali organismi paritetici dotati di maggiore rappresentatività sul territorio nazionale in termini comparativi e nella cui nozione, dunque, non rientrano tutti gli organismi genericamente frutto di qualsivoglia contrattazione collettiva in ambito edile". Il Ministero con nota prot. 37/0012319 del 29/7/2015, alla luce della suindicata sentenza, ha poi riaffermato che la circolare 13/2012 è basata su dati numerici in continuo aggiornamento e riferita ad elementi periodicamente riveduti e trasmessi dalle stesse organizzazioni sindacali ed ha invitato le Direzioni Territoriali e Interregionali del Lavoro destinatarie della nota a tener conto delle indicazioni già fornite con la circolare 13/2012.

Essendo questi i termini della questione l'esclusione di parte ricorrente dall'elenco regionale di cui al decreto assessoriale n.1619 dell'8/8/2012 operata è da ritenere illegittima. L'atto impugnato si basa sul parere espresso dalla Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori che (vedi nota n. 157 del 12/7/2013) ha ritenuto di non poter inserire EFEI nell'elenco regionale in questione "considerato che la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 13/2012 individua le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, firmatarie di contratti collettivi nazionali del settore edile e che tra queste non risulta essere presente l'organismo istante". Al riguardo giova però osservare che l'art.2, comma 1 lettere h) ed m) del d.lgs. n. 276/2003 individua quale criterio di selezione per l'accesso ai diversi strumenti organizzativi previsti dal decreto in questione quello della rappresentatività comparativa. La differenza tra il criterio della maggiore rappresentatività e quello della rappresentatività comparativa, introdotto con la suindicata riforma del 2003, è che il primo ha l'attitudine a concentrare la rappresentatività solo

su un soggetto (quello dotato di maggiore rappresentanza) mentre il secondo consente di legittimare la rappresentatività di tutti i soggetti associativi che hanno una consistente base di iscritti. Nella fattispecie parte ricorrente, giusta la documentazione in atti, risulta soggetto rappresentativo di un numero indistinto di imprese del settore, firmatario di un c.c.n.l. applicato e con una diffusissima articolazione territoriale (oltre 1700 sportelli, 110 organismi paritetici provinciali etc) e quindi appare titolare di una dimensione organizzativa e territoriale coerente con quanto richiesto dalla normativa vigente. Va ancora evidenziato, come peraltro ribadito dalle stesse note del Ministero oltre che dalla giurisprudenza sopra citata, che il criterio della rappresentatività comparativa comporta un dato soggetto a variazioni e necessita quindi un continuo aggiornamento ed approfondimento che nella fattispecie non risulta essere stato operato.

Invero l'Assessorato, dopo avere formulato specifico quesito al Ministero in ordine alla posizione di parte ricorrente e senza avere ottenuto alcun riscontro, si è limitata a dare esecuzione al parere della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori senza che venisse eseguita alcuna ulteriore specifica valutazione e/o attività istruttoria.

Alla luce delle suindicate considerazioni, come correttamente riferito dall'U.L.L. nella sua relazione, l'esclusione impugnata è da ritenere erronea o quanto meno carente di adeguata istruttoria e conseguentemente il ricorso è meritevole di accoglimento, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'Amministrazione.

P.Q.M.

Si esprime l'avviso che il ricorso sia accolto, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'amministrazione.

L'ESTENSORE
Giambattista Bufardecì

IL PRESIDENTE
Rosanna De Nictolis

IL SEGRETARIO
Giuseppe Chiofalo

VERBALE COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA

DEI 9 MACROSETTORI.



L'anno 2018, il giorno 20 del mese di gennaio alle ore 10:00 presso la sede di ROMA, Via Appia Nuova, 612 si è riunita la Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori.

Per discutere sul seguente Ordine del Giorno:

1. Rinnovo cariche;
2. Approvazione nuovo regolamento e apertura P.IVA e C.C.I.A.A.;
3. Spostamento sede legale Presso Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli, 22 Bologna sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.

4. Varie ed eventuali.

Assume la presidenza il sig. Scalise Daniele Gregorio e a fungere da segretario il sig. David Conti, il quale ringrazia e accetta.

Il presidente constatata la regolarità della convocazione e del numero dei componenti per poter deliberare come previsto da regolamento, la Commissione è così composta dagli Enti Bilateralmente che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del

Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative, il presidente pertanto dichiara valida e atta a deliberare la seduta.

In merito al primo punto dell'ODG:

Prende la parola il presidente il quale passa a trattare il primo punto all'ordine del giorno, chiede ai presenti di prendere visione e ratificare le proprie dimissioni da presidente della Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori credendo in una giusta evoluzione e prosecuzione del suo operato e propone le seguenti candidature: per la carica di presidente il sig. David Conti; per quella di vice presidente il dott. Stiven Baldo Mariano e per quella di segretario l'ing. Gaetano Fabio Martorana.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, viene deliberato con voto unanime per alzata di mano l'elezione a presidente del sig. David Conti, a vice presidente del dott. Stiven Baldo Mariano e l'elezione a segretario del Ing. Gaetano Fabio Martorana, della Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori, tutti gli eletti accettano la carica e ringraziano l'assemblea vengono inoltre

ratificati quali membri della Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macrosettori il Sig. Daniele Gregorio Scalise, il Dott. Nicola Bellomo, il Dott. Erminio Barbalace, il Sig. Vincenzo De Fazio, il sig. Ignazio Vania, il sig. Mario Moccia, il sig. Carrabetta Francesco, il sig. Bruziches Ernesto, l'Arch. Mario Perri.

In merito al secondo punto dell'ODG:

Chiede la parola David Conti spiegando i motivi e le ragioni per il quale chiede che venga accettato il nuovo Regolamento, e venga autorizzata l'apertura della partita iva e C.C.I.A.A.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, e dopo attenta lettura di tutti i punti, viene deliberato all'unanimità il nuovo Regolamento e autorizzata l'apertura della partita iva e C.C.I.A.A. della commissione.

In merito al punto tre dell'ODG:

Il presidente chiede ai presenti di voler autorizzare lo spostamento della sede legale presso Villa Pallavicini via Tommaso Martelli, 22 Bologna, per dare un'ulteriore immagine di prestigio alla Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori essendo essa sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, si delibera all'unanimità lo spostamento della sede



legale presso Villa Pallavicini Via Tommaso Martelli, 22 Bologna sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.

In merito al punto quarto dell'ODG:

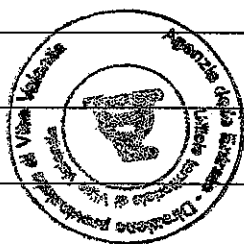
Null'altro essendovi da deliberare l'assemblea viene sciolta alle ore 14:00.

Il presente verbale è composto da n. 4 pagine numerate.

Letto, firmato e sottoscritto

Il presidente

Il segretario



06 APR, 2018
Registrato a Vibo Valentia il
al N. 397 Serie 3 Versati con mod.
di pagamento F23/F24 Euro 224,00
L'ADDETTO (*)
Rosanna Vito

Su delega del
Dr. ed. inferm.
N. Vito



REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI

VISTO l'articolo 76, comma 1, lett. c), del decreto legislativo n. 276 del 2003, che indica, tra gli organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro, gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento;
VISTO l'articolo 78, comma 2, lett. a) - c), e comma 3 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che detta i principi generali delle procedure di certificazione;

VISTO l'articolo 81 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che disciplina l'attività di assistenza e consulenza alle parti;
VISTO l'articolo 84 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che disciplina la certificazione di taluni modelli organizzativi del lavoro e segnatamente dei contratti di appalto e somministrazione;

CONSIDERATO che in data 12 febbraio 2015, gli Enti Bilaterali in sigla E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.S.A.P., EN.BI.VI.SI., Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative hanno concluso una

convenzione tra di loro costituendo la Commissione unitaria di Certificazione denominata "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori", che in data 12 Marzo 2015 hanno approvato l'ingresso dell' E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione Via Appia nuova 612, 00179 Roma, Cf/p.iva 10014581002 in qualità di capofila della commissione di certificazione e che in data 21 dicembre 2017 hanno approvato l'ingresso nella Commissione degli Enti Bilaterali E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative di cui da tale data divengono parte importante;

RITENUTO, di dover adottare un regolamento interno che disciplini e renda pubbliche la procedura di certificazione e le modalità di funzionamento della Commissione stessa;

tutto ciò premesso i Presidenti degli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.S.A.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, costituenti di fatto la Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori

APPROVANO, nella seduta del 20 gennaio 2018 e con votazione unanime, l'adozione del presente regolamento.



REGOLAMENTO

ART. 1 (COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE)

1. Ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in seguito denominato "decreto legislativo"), è costituita la Commissione di certificazione Unitaria denominata "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macro Settori" tra gli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, di seguito denominati "Enti Bilaterali", composta dai presidenti degli Enti Bilaterali di cui sopra e da soggetti designati tra coloro che sono in possesso di specifiche competenze tecnico-giuridiche, designati dagli organi degli Enti Bilaterali e di cui al verbale di approvazione ed adozione del presente Regolamento.
2. Il numero dei componenti della Commissione di Certificazione può essere aumentato con delibera degli organi degli Enti Bilaterali. L'incarico di componente della Commissione di Certificazione dura tre anni ed è rinnovabile. L'incarico a componente della Commissione può essere revocato con provvedimento motivato da parte degli organi degli Enti Bilaterali. Nel caso di revoca o di rinuncia da parte di taluni dei componenti della Commissione di Certificazione gli organi degli Enti Bilaterali provvederanno alla sua sostituzione con propria delibera.
3. La Commissione nomina nel suo interno il Presidente, il Segretario e può nominare uno o più Vice Presidenti.
4. La Commissione è presieduta dal Presidente o, in sua mancanza da uno dei Vice Presidenti. Essa, inoltre, può dotarsi di una o più Commissioni Istruttorie, a seconda delle convenzioni di volta in volta stipulate con soggetti pubblici o privati, Individuali o collettivi. Compito di dette Commissioni è quello di svolgere tutte le attività istruttorie, preliminari alla attività di vera e propria certificazione degli schemi contrattuali, e di garantire una assistenza attiva alle parti negoziali e alla Commissione di Certificazione con sede in Bologna via Tommaso Martelli n. 22, presso Villa Pallavicini già sede di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.
5. In relazione al carico di lavoro della Commissione, riferibile sia al numero delle istanze sia al grado di complessità e di difficoltà dei casi prospettati, ed alla necessità di assicurare il rispetto del termine di legge per la conclusione dei procedimenti di certificazione, il Presidente della Commissione può costituire una o più sotto-Commissioni di certificazione che saranno presedute da un vice presidente.
6. Per la nomina dei membri supplenti per i casi di assenza o di impedimento (temporaneo o definitivo) provvede il Presidente della Commissione con proprio provvedimento. Per la sostituzione del Segretario e del Vice Presidente il Presidente deve scegliere tra i membri ordinari. Il Presidente non può essere sostituito, se non nei casi di cui all'art. 6, comma 2 del presente regolamento, e comunque soltanto da soggetti in possesso delle competenze tecniche necessarie per rispondere alle esigenze di valutazione dei rapporti contrattuali portati all'attenzione della Commissione.
7. Alle riunioni della Commissione, a titolo meramente consultivo, possono partecipare tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento. A tale fine, la prima seduta della Commissione non può avvenire se non sono trascorsi 3 giorni liberi dall'inizio del procedimento. Della possibilità di partecipare alle riunioni della Commissione va data puntuale informazione nella comunicazione di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo.
8. La Commissione Unitaria dei 9 Macrosettori, può aprire Commissioni Istruttorie territoriali siano esse regionali, provinciali o zonali.

Art. 2 (SEDE)

1. La Commissione ha sede Legale ad ogni effetto presso Villa Pallavicini di Bologna in via Tommaso Martelli n.22 già sede di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova e Sede Operativa in via Appia Nuova 612 a Roma già sede di alcuni degli Enti Bilaterali che la costituiscono.

Art. 3 (SOTTO-COMMISSIONI)

1. Clascuna sotto-Commissione ha compiti autonomi di certificazione e si compone di almeno 5 (cinque) membri tra quanti designati dagli Organi degli Enti Bilaterali. E' presieduta dal Presidente della Commissione di Certificazione o da un Vice Presidente.



2. Saranno istituite le Commissioni Istruttorie in sede territoriale. In tutte le Province italiane queste ultime saranno composte di tre (3) membri, la presidenza delle stesse viene affidata ad un membro della Commissione di Certificazione che procede a sottoporre la votazione per l'elezione del Vice Presidente ed il Segretario. Le Commissioni Istruttorie territoriali hanno l'obbligo di segnalare le Istanze di certificazione oltre alla DPL anche alla Commissione di Certificazione la quale apporrà il proprio.

Art. 4 (COMMISSIONI ISTRUTTORIE)

1. La Commissione istruttoria, ha compiti esclusivamente istruttori e non deliberativi; provvede in particolare all'esame delle istanze assegnate a tal fine dal Presidente ed alla predisposizione e verbalizzazione di osservazioni e proposte da sottoporre alla Commissione, nonché, all'occorrenza, alla prestazione dell'attività di consulenza e assistenza di cui all'articolo 81 del decreto legislativo; può altresì essere incaricata dal Presidente di completare l'audizione delle parti o il sopralluogo in sito, nel rispetto delle disposizioni del presente regolamento, redigendone verbale e riferendone per i seguiti in Commissione.
2. La Commissione Istruttoria, esamina i documenti relativi ai contratti sottoposti ad istanza di certificazione ed al termine dei propri lavori prepara una relazione per la Commissione di Certificazione, la relazione viene portata in Commissione di Certificazione dal Presidente della Commissione Istruttoria che ne illustra il contenuto.

Art. 5 (SUPPORTI TECNICI)

1. La Commissione di certificazione si avvale dei supporti tecnici e logistici messi a disposizione dagli Enti Bilaterali. In particolare: idoneo locale per le riunioni e le audizioni; responsabile organizzativo e personale amministrativo per coadiuvare il Segretario, il Vice Presidente e il Presidente; apparecchiature ed impianti informatici, telefonici e di riproduzione e relativi collegamenti, accessi e programmi; indirizzo di posta elettronica, sito internet e link espressamente dedicato alla attività di certificazione; documentazione legislativa, giurisprudenziale, amministrativa e scientifica inerente alle materie di competenza; banche dati informatiche.

Art. 6 (VALIDITA' DELLE SEDUTE E DELLE DELIBERE)

1. Ai fini della validità delle sedute della Commissione ovvero della sotto-Commissione è richiesta la presenza del Presidente, del Vice Presidente e del Segretario, e di almeno altri 2 (due) membri.
2. Il Presidente può essere sostituito solo in caso di rinuncia, di impedimento oggettivo non compatibile con la chiusura del procedimento nei termini di legge di cui all'art. 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo e di conflitto di interessi ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del presente regolamento. La sostituzione del Presidente è deliberata dall'assemblea della Commissione con voto di maggioranza.
3. La Commissione delibera a maggioranza dei propri membri. In caso di parità, decide il Presidente della Commissione.

Art. 7 (NORME RELATIVE AI MEMBRI DELLA COMMISSIONE)

1. Sono membri della Commissione i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, del presente regolamento.
2. Tutti i membri della Commissione di Certificazione e delle Commissioni istruttorie sono tenuti ad astenersi dal partecipare in qualsiasi forma alle attività della rispettiva Commissione che ineriscano alla trattazione, discussione o decisione di pratiche di certificazione che possano coinvolgere interessi propri, ovvero: di loro parenti entro il quarto grado o conviventi; di persone fisiche o giuridiche con le quali essi intrattengano rapporti commerciali, di prestazione d'opera professionale o di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato; di individui od organizzazioni con cui essi stessi o i coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui essi siano tutori, curatori, procuratori o agenti; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati o società, di cui essi siano amministratori, gerenti, associati o dirigenti. Essi si asterranno altresì in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Nei casi sopra menzionati l'interessato comunicherà preventivamente la propria motivata astensione al Presidente, che provvederà, di conseguenza, disponendo per la sostituzione dell'astenuito con un supplente.
3. Oltre ai membri della Commissione, che accedono alla documentazione inerente l'attività della Commissione senza particolari formalità, tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento hanno facoltà di accedere alla suddetta documentazione e di prenderne visione, previa richiesta scritta al Presidente, che adotterà le disposizioni del caso.

Art. 8 (ISTANZA DI CERTIFICAZIONE)

1. L'istanza di avvio della procedura di certificazione, formulata congiuntamente dalle parti interessate, è redatta per iscritto in conformità ai modelli approvati dalla Commissione e secondo le istruzioni pubblicate fornite dagli Enti Bilaterali.
2. Le istanze difformi dai modelli sono comunque ricevibili purché, a giudizio della Commissione, rispondano ai requisiti di legge e del presente regolamento.



Art. 9 (REQUISITI ESSENZIALI DELL'ISTANZA)

1. Sono requisiti essenziali dell'istanza di certificazione:
 - a) l'esatta individuazione delle parti richiedenti, del loro domicilio e della sede o della dipendenza dell'azienda interessata;
 - b) l'indicazione della natura giuridica e del tipo del contratto per il quale si richiede la certificazione e della specifica qualificazione negoziale delle parti;
 - c) l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione;
 - d) l'allegazione di copia del contratto (o di sua bozza), contenente i dati anagrafici e fiscali delle parti;
 - e) la dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti certificatori e ispettivi pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti ispettivi o di diniego di certificazione sulla medesima istanza, oppure, in caso di sussistenza di tali provvedimenti, l'allegazione di copia degli stessi;
 - f) la sottoscrizione in originale delle parti e, nel caso che una o entrambe le parti stesse non siano persone fisiche, l'indicazione della legale qualità dei firmatari;
 - g) l'allegazione di copia del documento di identità dei firmatari.

Art. 10 (PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA)

1. L'istanza di certificazione, completa degli allegati, è presentata alla Commissione mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero - ove venga attivata dalla Commissione - secondo una procedura telematica o anche mediante consegna a mano. In quest'ultimo caso ne verrà rilasciata ricevuta. Dalla data di ricezione della istanza ovvero della documentazione integrativa richiesta decorre il termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b), del decreto legislativo.
2. Il procedimento deve essere portato a termine entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento dell'istanza, ovvero dal ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga richiesta dalla Commissione. Il termine di 30 (trenta) giorni di cui sopra si intende sospeso nel periodo feriale, che viene concordato dal 1° al 7 gennaio, dal 1° agosto al 1° settembre e dal 23 al 31 dicembre di ogni anno.

Art. 11 (COMUNICAZIONE ALLA DPL, REGISTRAZIONE E CONSERVAZIONE)

1. Non appena pervenuta l'istanza di certificazione, viene comunicato alla Direzione provinciale del lavoro l'inizio del procedimento ai sensi e agli effetti di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo. Tuttavia, ai medesimi effetti, qualora la Commissione voglia richiedere alle parti interessate una documentazione integrativa, la comunicazione è rinviata al momento di ricezione della relativa documentazione.
2. Ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lettera a) del decreto legislativo, e fermo restando quanto disposto dall'articolo 7, comma 3, del presente regolamento in merito all'accesso alla documentazione da parte dei soggetti pubblici interessati, alla Direzione provinciale del lavoro viene fornita comunicazione «dell'inizio del procedimento» con indicazione delle parti e della loro sede, residenza o domicilio, oltre che della data di ricevimento dell'istanza da parte della Commissione e della data in cui tale istanza sarà discussa.
3. L'eventuale richiesta di documentazione integrativa deve essere spedita dalla Commissione alle parti interessate entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla ricezione dell'istanza. La segreteria della Commissione acquisisce il fascicolo e provvede a registrare gli estremi dell'istanza in un registro informatico appositamente istituito, nel quale viene elencata la documentazione afferente e vengono annotate tutte le successive fasi procedurali. La conservazione dei contratti certificati e dei relativi fascicoli potrà avvenire attraverso idonee modalità di archiviazione e custodia dei supporti cartacei, ferme restando le corrispondenti registrazioni informatiche, ovvero in via informatica, con modalità tali da garantire comunque la sicurezza dei dati personali ivi contenuti a mente della vigente normativa. Il termine minimo di conservazione dei contratti e della relativa documentazione di cui all'articolo 78, comma 3, del decreto decorre dalla data di estinzione del rapporto giuridico costituito mediante il contratto oggetto di certificazione. Detta conservazione avviene presso gli uffici della Commissione di Certificazione, e ha la durata di cinque anni dalla data di estinzione del contratto certificato. A tal fine, le parti che hanno fatto richiesta di certificazione sono tenute a comunicare alla Commissione la data di estinzione del rapporto.

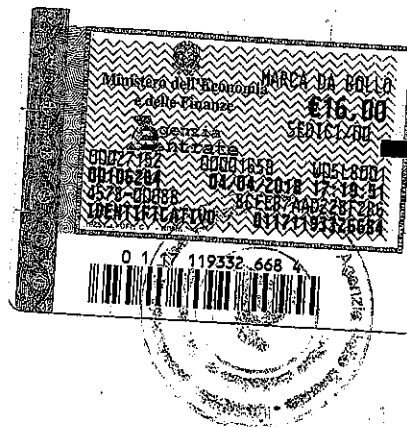
Art. 12 (VAGLIO PRELIMINARE)

1. Il Presidente, nel rispetto dell'ordine cronologico determinato dalla data di presentazione, procede alla valutazione della regolarità e completezza delle istanze ai sensi degli articoli 8, 9 e 10 del presente regolamento e, qualora le stesse risultino irregolari o carenti, provvede a richiedere alle parti le integrazioni del caso, comunicando loro la contestuale sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo.

Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori

Sede Legale: Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli 22 - 40138 Bologna

Sede Operativa: Via Appia Nuova 612 - 00179 Roma - Tel. 06 45479340 - Fax 06 45473550



Art. 13 (CALENDARIZZAZIONE DEI LAVORI E AUDIZIONE DELLE PARTI)

1. Il Presidente, verificata la regolarità e completezza delle istanze ovvero acquisite le necessarie integrazioni, redige il calendario dei lavori della Commissione, fissando le date delle sedute ed inserendovi le istanze stesse. A tal fine tiene conto del numero e del grado di complessità delle domande pervenute, della eventuale opportunità di prevederne la trattazione in più sedute, della distribuzione del carico di lavoro a una o più sotto-Commissioni ai sensi degli articoli che precedono e della necessità di concludere il procedimento nei termini di legge, salvo quanto previsto dall'articolo 10 del presente regolamento. Ove necessario, provvede quindi senza indugio a convocare le parti per l'audizione dinanzi alla Commissione di certificazione ovvero alla Commissione istruttoria, indicando la data e l'ora stabilita. La comunicazione del calendario delle sedute con l'indicazione delle relative pratiche rivolta alla Direzione Provinciale del Lavoro ha valore di comunicazione di inizio del procedimento ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo e può essere effettuata tramite fax o posta elettronica certificata.

Art. 14 (CONVOCAZIONE DELLE COMMISSIONI E COMUNICAZIONI)

1. Il Presidente convoca la Commissione o, se del caso, la sotto-Commissione comunicando ai membri ordinari, a mezzo posta, a mezzo telefax o a mezzo posta elettronica ai rispettivi recapiti, la data della seduta e l'elenco delle pratiche inserite nell'ordine del giorno. Ai fini dell'eventuale esercizio della facoltà di presentare osservazioni di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a), del decreto legislativo, nella comunicazione del calendario della seduta inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro interessata viene indicata espressamente la possibilità di partecipare ai lavori della Commissione e di accedere ai contratti e a ogni altra documentazione ai sensi e secondo le procedure di cui all'articolo 7, comma 3, del presente regolamento.

2. In caso di impedimento a partecipare alla riunione della Commissione o sotto-Commissione da parte di un membro ordinario, questo provvederà direttamente a darne comunicazione al Presidente della Commissione ed al Segretario, che, qualora non risulti raggiunto il numero minimo di membri richiesto dall'articolo 6 comma 1 del presente regolamento ai fini della validità delle sedute e delle delibere, disporrà il rinvio della seduta.

Art. 15 (RELATORI)

Salvo quanto previsto dall'articolo 4 del presente regolamento, il Presidente, dopo un sommario esame delle istanze, nomina per ciascuna pratica il relatore che funge anche da Presidente della Commissione Istruttoria relativa alla specifica pratica. Il relatore predispone, per ciascuna istanza pervenuta e sentita la Commissione istruttoria che presiede, una apposita scheda riepilogativa, nella quale sono riportate note illustrative in merito alla ricognizione della documentazione presentata e, in particolare, alla sussistenza o meno dei requisiti richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia contrattuale per la quale si richiede la certificazione, nonché in riferimento agli ulteriori elementi, anche di carattere formale, richiesti dal presente regolamento.

Art. 16 (AUDIZIONE DELLE PARTI)

1. Le parti possono intervenire all'audizione mediante un proprio rappresentante solo in caso di effettiva, assoluta e comprovata impossibilità di presenziarvi personalmente, con esclusione di qualsiasi facoltà discrezionale in capo all'interessato medesimo. A tal fine, la parte impossibilitata comunica le motivazioni del caso, con l'eventuale documentazione probatoria, al Presidente, che decide per l'ammissione del rappresentante o per il rinvio, dandone atto nel verbale della seduta della Commissione. Il rappresentante interviene munito di apposito atto di delega, specificamente riferito all'audizione, corredato da fotocopia del documento di identità proprio e del rappresentato, che vengono acquisiti agli atti. A tal fine non sono idonei gli eventuali poteri di rappresentanza conferiti con procura generale.

2. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano esclusivamente alla rappresentanza volontaria. In nessun caso può essere delegata l'altra parte o il rappresentante o l'assistente dell'altra parte. Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al precedente comma comporta l'improcedibilità dell'istanza con la conseguente automatica sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lettera b) del decreto legislativo. In tal caso la Commissione può deliberare il rinvio dell'audizione ad una successiva seduta e disporre il rinnovo della convocazione delle parti. In nessun caso l'assistenza può essere prestata dal medesimo soggetto in favore di entrambe le parti.

3. All'audizione delle parti provvedono le commissioni istruttorie.

Art. 17 (DELIBERAZIONI E VERBALIZZAZIONI)

1. Completata la fase istruttoria, i membri della Commissione o della sotto-Commissione, udito il relatore, deliberano a maggioranza sulla sussistenza dei presupposti che consentono la certificazione del contratto allegato all'istanza. Il provvedimento è conforme alla deliberazione ed alle motivazioni espresse. Di tutte le attività della Commissione viene redatto verbale, a cura della segreteria e sotto la direzione del Presidente. A tal fine il Segretario presenzia a tutte le sedute della Commissione.



Art. 18 (PROVVEDIMENTO DI CERTIFICAZIONE)

1. Sia il provvedimento di certificazione che quello di diniego, per loro natura, devono essere necessariamente motivati e contenere l'indicazione dell'autorità presso la quale è possibile presentare il ricorso e del termine per presentarlo. Il provvedimento di certificazione deve indicare espressamente gli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali del contratto certificato, in relazione ai quali le parti hanno richiesto la certificazione. Il verbale di audizione delle parti, ove presente, e il resoconto dell'attività svolta dalla Commissione o dalla sotto-Commissione vengono allegati al provvedimento adottato e sono parte integrante dello stesso provvedimento. I provvedimenti di certificazione o di diniego contengono per *relationem* tutte le fasi del procedimento e, per quanto attiene la motivazione, indicano anche gli elementi fondamentali di valutazione utilizzati.

2. Il provvedimento di certificazione o di diniego viene redatto in forma scritta in triplice originale: uno rimane agli atti d'ufficio e deve essere conservato per il periodo previsto dall'articolo 78, comma 3 del decreto legislativo, mentre gli altri due vengono consegnati o trasmessi alle parti che hanno sottoscritto l'istanza di certificazione.

Art. 19 (ITER PROCEDURALE)

Al fine di riassumere e schematizzare l'iter procedurale che la Commissione di Certificazione segue per espletare i suoi lavori fino alla Certificazione o al diniego della stessa viene riassunto il suo operato in questo schema:

1 fase

- alla richiesta di certificazione vengono inviati i moduli per la presentazione dell'istanza completi della descrizione dettagliata di come compilare gli stessi e una check list documentale relativa ai documenti da raccogliere ed inviare alla Commissione;
- Invio del Regolamento della Commissione da restituire timbrato e firmato per accettazione dalle parti che intendono sottoporre il contratto;
- Invio del modulo per effettuare il pagamento della quota relativa alle spese di istruttoria.

2 fase

- dopo il ricevimento dei documenti richiesti richiamati dalla check list documentale, del Regolamento della Commissione controfirmato e timbrato dalle parti che intendono sottoporre il contratto alla certificazione, della ricevuta dell'effettuato pagamento relativa alle spese di istruttoria, il Segretario della Commissione su mandato del Presidente convoca la Commissione Istruttoria;
- Esame della documentazione da parte della Commissione Istruttoria ed eventuale richiesta di integrazione documentale;
- Definizione della necessità di un sopralluogo;
- In base alla complessità del procedimento di certificazione relativo al contratto sottoposto viene redatto il Preventivo di spesa, da inviare alle parti, lo stesso deve essere restituito per accettazione alla Commissione.

3 fase

- ricevuti i documenti oggetto della eventuale richiesta di integrazione da parte della Commissione Istruttoria, ritornato il preventivo di spesa firmato per accettazione dalle parti che intendono sottoporre il contratto alla certificazione, il Segretario della Commissione su indicazione del Presidente procede all'invio della richiesta di Istanza di Certificazione.

4 fase

- alla ricezione della presentazione dell'Istanza di Certificazione la stessa viene inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro della Provincia di Roma in quanto la sede operativa è a Roma;
- viene calendarizzato il sopralluogo da effettuare in sito, ed anche questo comunicato alla DPL;
- successivamente al sopralluogo viene calendarizzata la riunione della Commissione di Certificazione, anche di questa viene inviata comunicazione alla DPL.

5 fase

- si riunisce la Commissione di Certificazione che udita la relazione del Presidente della Commissione Istruttoria passa al riesame della documentazione e apre il confronto fra i membri, terminato il confronto, soddisfatta ogni richiesta dei membri della stessa, si procede emettendo il verdetto sulla fattibilità o meno di certificare il contratto oggetto della Istanza in discussione;
- La decisione finale viene verbalizzata e viene dato mandato al Segretario della Commissione di Certificazione di emettere il Certificato.

Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori

Sede Legale: Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli 22 - 40138 Bologna

Sede Operativa: Via Appia Nuova 612 - 00179 Roma - Tel. 06 45479340 - Fax 06 45473550



6 fase

- Preparazione del Certificato;
- Ricevuto il pagamento relativo al preventivo di cui alla 3 fase viene emesso il Certificato;
- Viene effettuato l'invio del Certificato in originale alle Parti e una copia viene conservata nell'archivio della Commissione.

N.B.

Ogni comunicazione deve essere effettuata tramite Posta Elettronica Certificata o Raccomandata con Ricevuta di Ritorno.

Art. 20 (ESECUTIVITA' DEL REGOLAMENTO)

1. Il presente regolamento, adottato dagli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.S.A.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, in data 20 gennaio 2018, come da verbale agli atti, verrà pubblicato nei siti internet e trasmesso, per opportuna conoscenza, alla DPL.
2. Il presente regolamento, immediatamente esecutivo, viene consegnato in copia ai membri della Commissione e verrà diffuso a cura della Commissione stessa.

Art. 21 (ALLEGATI)

Allegati al presente Regolamento e parte integrante dello stesso sono i seguenti allegati:

- a) Modulo per la presentazione della Istanza Volontaria
- b) Modulo per la presentazione della Istanza Obbligatoria
- c) Modulo assunzione responsabilità delle parti (solo volontaria)
- d) Check list documentale
- e) Modulo pagamento spese di Istruttoria
- f) Modulo preventivo per la Certificazione
- g) Fac simile Certificato

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

David Carli

IL SEGRETARIO

Roberto G. P. L.

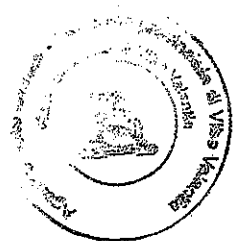
06 APR. 2018

Registrato a Vibo Valentia il
al N. 397 Serie 3 Versati con mod.
di pagamento F23/F24 Euro

L'ADDETTO (*)
Rosanna Vito

Sur Nello
del S. N. del
N. Cole Falm





PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA UGL, CEPA-A E ES.A.AR.CO.

Il giorno 31 del mese di gennaio anno 2018 in Roma tra le sottoscritte Organizzazioni di rappresentanza collettiva:

UGL - Unione Generale del Lavoro con sede in Via delle Botteghe Oscure 54, 00186 Roma-
rappresentata dal Vicesegretario Generale Claudio Durigon;

e

CEPA-A Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori con sede in Roma,
via Appia Nuova 612, cap. 00179 rappresentata dal Presidente e Rappresentante Legale Sig.
Daniele Gregorio Scalise;

e

ES.A.AR.CO. Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio con sede in Roma
via Appia Nuova 612, cap. 00179 rappresentata dal Presidente e Rappresentante Legale
Michele Antonio Eramo;

PRESO ATTO CHE

Le UGL e CEPA-A hanno sottoscritto, in data 23 maggio 2013, i seguenti CCNL:

- CCNL per il personale dipendente delle strutture sanitarie private;
- CCNL per il personale non medico delle strutture e cooperative socio sanitarie e assistenziali;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore abrasivi;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore concia e accorpati;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore plastica e gomma;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore vetro;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore chimica e affini;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore ceramica;

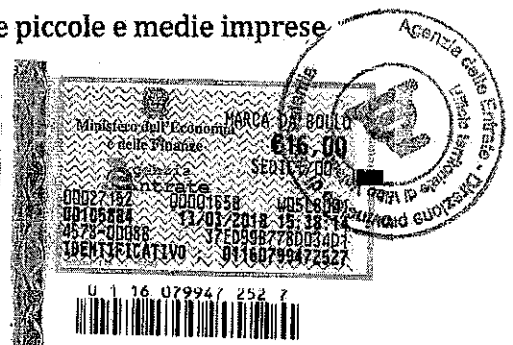
e in data 19 luglio 2013 il seguente CCNL:

- CCNL per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili e affini;

e in data 07 maggio 2014 il seguente CCNL:

- CCNL per le imprese cooperative del settore pesca;

e in data 28 maggio 2014 il seguente CCNL:



- CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese e aziende del settore terziario, commercio e servizi;

e in data 23 aprile 2014 i seguente CCNL:

- CCNL per le imprese cooperative del settore agricolo;

IN CONSIDERAZIONE CHE:

la UGL, per la parte sindacale e la CEPA-A, per la parte datoriale, hanno stabilito un percorso sinergico attraverso la firma, per stipula, dei CCNL di cui sopra, adeguandoli al mutato quadro normativo in materia di lavoro ed in armonia con i canoni di efficienza, produttività, competitività etc..., al fine di creare nuova occupabilità e competitività delle nostre aziende sia nel mercato del lavoro interno che in quello globalizzato;

VISTO CHE:

La Confederazione ES.A.AR.CO. intende firmare i contratti di cui sopra sottoscritti da UGL e CEPA-A;

CIO' PREMESSO LE PARTI CONCORDANO SU QUANTO SEGUE:

- a) si rende necessaria la istituzione di un tavolo di concertazione e di lavoro per procedere sia al rinnovo dei CCNL in scadenza, che alla sottoscrizione di altri nuovi CCNL che ricoprano tutti e 9 i Macro Settori ATECO qui di seguito riportati:
1. EDILIZIA;
 2. SANITA' PRIVATA;
 3. AGRICOLTURA;
 4. PESCA;
 5. INDUSTRIA;
 6. CHIMICA;
 7. COMMERCIO TURISMO E TERZIARIO;
 8. ARTIGIANATO;
 9. SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE PRIVATA;
- b) le parti si impegnano a concludere la fase trattante e la relativa firma per rinnovo e/o per stipula dei CCNL, entro e non oltre 40 gg dalla data di sottoscrizione del presente protocollo di accordo interconfederale:

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 31 GENNAIO 2018

UGL
il Vicesegretario Generale
Claudio Durigon

CEPA-A
il Presidente
Domenico Gregorio Scalise

ES.A.AR.CO.
il Presidente
Michele Antonio Erano

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 13:00

ACCETTAZIONE: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL

Ricevuta di accettazione

Il giorno 28/02/2018 alle ore 13:00:08 (+0100) Il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a:
dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it ("posta ordinaria")

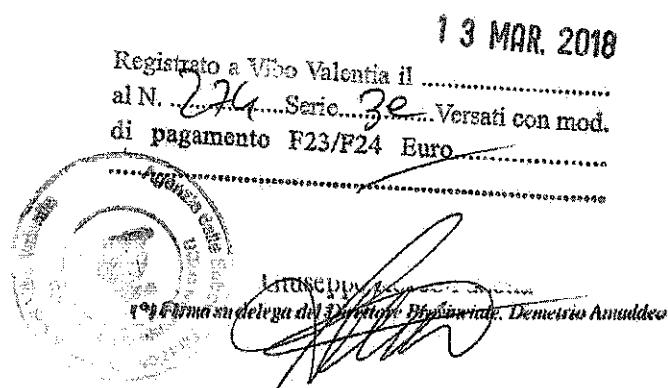
Il messaggio è stato accettato dal sistema ed inoltrato.

Identificativo messaggio: opec286.20180228130008.01676.10.2.65@pec.aruba.it

Allegato(I)

dati-cert.xml (789 bytes)

smime.p7s (6 Kb)



Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>
A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>
Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 13:01

CONSEGNA: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 28/02/2018 alle ore 13:01:25 (+0100) il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: opec286.20180228130123.04180.10.1.65@pec.aruba.it

Allegato(i)

dati-cert.xml (883 bytes)
postacert.eml (1441 Kb)
smime.p7s (6 Kb)



13 MAR. 2018
Registrato a Vibo Valentia il
al N. 274 Serie 30 Versati con mod.
di pagamento F23/F24 Euro.....

L. ADDETTO
Giuseppe Rocco Panetta
(*) Firma in delega del Direttore Provinciale, Demetrio Amaddeo

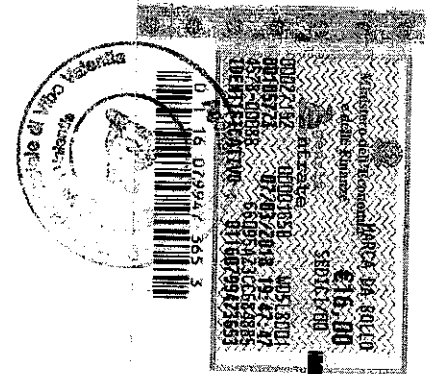
PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE

VIGENZA DAL 27 febbraio 2018 AL 02 aprile 2021

Il giorno 27 del mese di febbraio anno 2018 in Roma tra le sottoscritte Organizzazioni di rappresentanza collettiva:

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- ES.A.AR.CO. Chimica
- ES.A.AR.CO. Scuola
- ES.A.AR.CO. Sanità
- ES.A.AR.CO. Agricoltura
- ES.A.AR.CO. Commercio
- ES.A.AR.CO. Turismo
- ES.A.AR.CO. Costruttori Edili e Affini
- ES.A.AR.CO. Pesca
- ES.A.AR.CO. Industria
- ES.A.AR.CO. Federocoop
- ES.A.AR.CO. ASSO PONTEGGI
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori e Ambiente in sigla FER Ambiente
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.



Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale federata Confederazione Generale Sindacale C.G.S. in sigla FE.NA.L.S. - C.G.S.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- C.L.I. - F.N.L.A. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.L.I. - F.N.L.M. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.L.I. - F.N.L.P. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti C.L.I. in sigla FLAAF C.L.I.
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute C.L.I. in sigla FNAOPS C.L.I.
- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimica C.L.I. in sigla FENALC C.L.I.
- Federazione Lavoratori del settore Turismo C.L.I. in sigla FLT C.L.I.

PRESO ATTO CHE

Le Parti hanno sottoscritto i seguenti CCNL:

- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli;
- Es.a.ar.co. CCNL per gli impiegati agricoli;

ES.A.A.R.CO.
il presidente
[Signature]

CEPA-A
il presidente
[Signature]

C.I.U.
il presidente
[Signature]
1

- Es.a.ar.co. CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende e società cooperative del settore autodemolizione, smaltimento, recupero, trasporto, riciclaggio e trasformazione in energie rinnovabili;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle autoscuole e dagli studi di consulenza automobilistica;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica;
- Es.a.ar.co. CCNL per i medici dipendenti dalle case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle PMI operanti nel settore Comunicatori d'impresa;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dei consorzi agrari;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da farmacie private;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti addetti alle attività di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria;
- Es.a.ar.co. CCNL per la tutela dei Lavoratori Autonomi;
- Es.a.ar.co. CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle aziende cooperative metalmeccaniche;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da Studi Odontoiatri;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente imbarcato su natanti di cooperative di pesca marittima;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, maricoltura, acquacoltura e vallicoltura;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende e società cooperative del settore trasporto viaggiatori, trasporto innovativo e delle centrali radio taxi;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale non medico dipendente da case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali (RSA) e dalle altre strutture residenziali e socio-assistenziali;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici-educativi gestiti da enti ecclesiastici;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici gestiti da enti privati;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle scuole non statali;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dagli istituti per il sostentamento del clero;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da Studi Professionali;



ESAARCO
il presidente
Eugenio M. M. M.

ESAARCO
il presidente
[Signature]

il presidente
[Signature]
2

- Es.a.ar.co. CCNL per il personale teatrale artistico e tecnico;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da aziende industriali del settore del Tessile Abbigliamento Moda;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

IN CONSIDERAZIONE CHE:

Le Parti Sociali di cui sopra, attraverso la sottoscrizione del presente accordo interconfederale, hanno deciso di continuare il percorso sinergico almeno per un'altro triennio attraverso la firma, per integrazione, e successivamente per il rinnovo dei CCNL in scadenza delle seguenti macroaree, adeguandoli al mutato quadro normativo in materia di lavoro ed in armonia con i canoni di efficienza, produttività, competitività etc..., al fine di creare nuova occupabilità e competitività delle nostre aziende sia nel mercato del lavoro interno che in quello globalizzato:

1. EDILIZIA ;
2. SANITA' PRIVATA ;
3. AGRICOLTURA;
4. PESCA;
5. INDUSTRIA;
6. CHIMICA;
7. COMMERCIO;
8. ARTIGIANATO;
9. TERZIARIO;
10. TURISMO;
11. SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE PRIVATA.

CIO' PREMESSO

Le Parti Sociali convengono che si proceda alla sottoscrizione dell'integrazione ai CCNL di cui sopra relativa all'adeguamento normativo della Privacy e alla specifica relativa ai servizi degli istituti contrattuali per gli associati, si rende inoltre necessaria la istituzione di un tavolo di concertazione e di lavoro per procedere al rinnovo dei CCNL entro e non oltre 120 gg dalla sottoscrizione del presente protocollo di accordo interconfederale.

Le Parti Sociali nel sottoscrivere il presente si impegnano:
in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare l'integrazione ai CCNL che viene accettata per totale e incondizionata adesione e firmata in tutte le sue pagine in 10 copie in originale

ESAARCO
[Signature]

CEPA - A
il presidente
[Signature]

il presidente
[Signature]

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>
A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>
Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 12:53

All-A

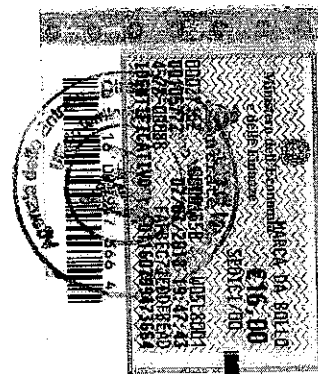
CONSEGNA: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 28/02/2018 alle ore 12:53:29 (+0100) il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: opec286.20180228125325.29880.10.1.62@pec.aruba.it

Allegato(i)

dati-cert.xml (883 bytes)
postacert.eml (3045 Kb)
smime.p7s (6 Kb)



Registra e ... 1. 3. MAR. 2018
al N. 241 ... 32 ... con mod.
di pagari ...

L'ADDEBITTO
Demetrio D'Amico
(*) Firma in delega del Direttore Provinciale Demetrio Anfideio

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 12:58

All. B

ACCETTAZIONE: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU

Ricevuta di accettazione

Il giorno 28/02/2018 alle ore 12:58:34 (+0100) il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a:
dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it ("posta ordinaria")

Il messaggio è stato accettato dal sistema ed inoltrato.

Identificativo messaggio: opec286.20180228125834.02826.10.1.63@pec.aruba.it

Allegato(i)

datacert.xml (789 bytes)

smime.p7s (6 Kb)

13 MAR 2018
Registrato e Valido il
al N. 241 3° Versati con mod.
di pagamento Tassa 1.000



13 MAR 2018
Domenico Diocchino
DIREZIONE GENERALE DEL LAVORO
Ministero del Lavoro

