**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

**FEDERTERZIARIO SCUOLA – UGL SCUOLA**

**Parti contraenti:** Federterziario- UGL – Confimea

**Stipula:** 3.7.2013

**Decorrenza e durata normativa:** 1.9.2013/31.8.2017

**Decorrenza e durata economica:** 1.9.2013/31.8.2015 – 1.9.2015/31.8.2017

**\*\*\*\*\***

**ART. 1**

**Sfera di applicazione:** personale assunto a tempo indeterminato e, per quanto compatibile al personale assunto con contratti a termine di: **scuole medie superiori di primo e secondo grado; scuole e istituti di ogni ordine e grado; scuole dell’infanzia; asili nido; scuole e corsi di lingue; corsi di cultura varia; scuole e centri di formazione e tirocinio insegnanti; scuole e corsi parauniversitari a indirizzo linguistico e pedagogico; scuole interpreti e traduttori; accademie d’arte; società di formazione aziendale; scuole di musica; università private; enti certificatori; scuole straniere con sede in Italia; corsi di formazione; corsi professionali**.

**ART. 3**

**Ente Bilaterale Nazionale:** per il miglioramento del sistema scolastico le parti indicano **FormaSicuro** come sede di concertazione per la realizzazione di una struttura di indirizzo e coordinamento del settore scuola non statale. FormaSicuro è la sigla utilizzata per denominare il Sistema Paritetico Nazionale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, strutturato in organismi territoriali e nell’organismo nazionale di gestione, coordinamento, sorveglianza e indirizzo. Gli Enti FormaSicuro sono organismi paritetici di emanazione contrattuale. Nell’ambito del Sistema Paritetico Nazionale è affidato al FormaSicuro nazionale il compito di attuare, promuovere le iniziative di formazione professionale, realizzare il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e il monitoraggio a livello nazionale dell’attività svolta dagli Enti territoriali, nonché di supportare gli stessi nella risoluzione di problemi di natura tecnica e amministrativa e legislativa per quanto concerne le materie di formazione.

**ART. 18**

**Finanziamento Ente Bilaterale** il CCNL stabilisce che l’Ente Bilaterale Nazionale sia finanziato al 50% dal datore di lavoro e al 50% dal lavoratore. L’importo complessivo viene definito in € 25 mensili. Le scuole private non statali e quelle di formazione aderenti all’associazione datoriale firmataria o che applichino il presente contratto devono versare all’Ente Bilaterale Nazionale un contributo annuo obbligatorio pari ad € 300 (€ 150 a carico del lavoratore). In caso di contratti di durata inferiore a mesi 12 il contributo verrà versato in proporzione alla durata.

**ART. 4 Classificazione del personale e minimi tabellari**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **AREA I**  Amministrativi, tecnici e ausiliari | **Primo livello**  Personale ausiliario | **€ 1.125** |
| **Secondo livello**  Operatori amministrativi | **€ 1.152** |
| **Terzo livello**  Impiegati di concetto | **€ 1.208** |
| **AREA II**  Istruzione, formazione ed educazione | **Terzo livello**  Assistenti e addetti ad attività integrative | **€ 1.208** |
| **Quarto livello**  Lettori, docenti non abilitati, esperti in genere | **€ 1.269** |
| **Quinto livello**  Docenti abilitati, tutor | € **1.352** |
| **Sesto livello**  Docenti accademie, istituti parauniversitari | **€ 1.337** |
| **AREA III**  Servizi direttivi | **Settimo livello**  Assistenti alla direzione con mansioni di responsabilità | **€ 1.439** |
| **Ottavo livello**  Personale dirigente con mansioni di responsabilità | **€ 1.517** |

**ART. 12**

La retribuzione è composta da PAGA BASE e SUPERMINIMO da definire in sede di contrattazione aziendale.

**ART. 15**

La mensilità viene calcolata su 4,33 settimane pari a 22 giorni mensili. Per contratti a tempo determinato o a progetto, nel caso di docenti si calcola l’anno pari a 33 settimane su 10 mesi (giugno/settembre), oppure, se individuabile su altro specifico periodo.

**ART. 17**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Compensi**  **Aggiuntivi** | **Commissioni**  **Esami** | **Consiglio di classe** | **Collegio**  **docenti** | **Consiglio**  **d’istituto** | **Consegna**  **pagellini** | **Consegna**  **pagella** | **Incontri**  **Formazione** |
| € 35 al giorno | € 5 al giorno | € 10 ad incontro | € 15 ad  incontro | € 10 ad  incontro | € 10 ad  incontro | € 10 al  Giorno |

**ART. 22**

|  |  |
| --- | --- |
| **Orario di lavoro** | Personale non docente **40 ore** settimanali dal lunedì al sabato |
| Personale docente  **25 ore** settimanali dal lunedì al sabato |
| Non sono considerate lavoro effettivo le soste superiori a 10 minuti, il tempo necessario per recarsi sul luogo di lavoro, i riposi intermedi. L’orario non può essere distribuito in più di 3 turni. Per giustificate ragioni organizzative può essere mutato l’orario di lavoro, che diviene vincolante se comunicato nella settimana precedente o almeno un giorno prima rispetto alla variazione. L’istituto può richiedere un potenziamento di orario non superiore al 30% dell’orario settimanale al personale docente. È dovuta l’indennità per lavoro straordinario solo se viene superato il monte ore annuo. | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Altri elementi contrattuali** | | |
| **Assunzione** | Si rinvia all’art. 7 del CCNL | |
| **Indennità di vacanza contrattuale** | Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del contratto, ovvero dalla data di presentazione delle richieste se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato all’elemento retributivo nazionale. Dopo 6 mesi l’importo sarà pari al 50% dell’inflazione programmata. L’indennità cessa di essere corrisposta dalla data di decorrenza dell’accordo di rinnovo. | |
| **Tredicesima mensilità** | | Da corrispondere entro il 16 dicembre di ogni anno sulla scorta della retribuzione dello stesso mese(esclusi AF e incentivi). Su richiesta del lavoratore può essere distribuita in quote mensili |
| **Indennità contingenza** | | Inglobata nella paga base |
| **Trasferte** | | Ai lavoratori che per ragioni di lavoro sono inviati fuori dai confini del comune in cui svolgono normalmente la loro attività, saranno rimborsate le spese di viaggio, vitto e alloggio, in base a nota documentata, sempre entro i limiti di normalità ovvero in misura da pattuirsi tra le parti |
| **Riposo giornaliero settimanale** | | Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il personale ha altresì diritto al riposo settimanale pari a 24 ore, in genere coincidente con la domenica, ma fruibile per esigenze di servizio anche in altro giorno |
| **Lavoro notturno** | | Lavoro compreso tra le 24,00 e le 5,00. Si rinvia al d.lgs. 66/2003. È vietato adibire a lavoro notturno (24,00/6,00) le donne dall’accertamento dello stato di gravidanza sino al compimento dell’anno del bambino. Non sono obbligati al lavoro notturno: a) le lavoratrici con figli di età inferiori ai 3 anni o i lavoratori conviventi con la stessa; b) i lavoratori affidatari unici di figli conviventi di età inferiore a 12 anni; c) i lavoratori con a carico soggetto disabile |
| **Lavoro straordinario** | | Si rinvia all’art. 3 d.lgs. 66/2003. È ammesso previo accordo tra lavoratore e datore di lavoro e non può superare le 250 ore annue. Non può ritenersi straordinario il potenziamento dell’orario ove non superi il monte ore annuo. La maggiorazione è pari al 20% e va computata a parte. In alternativa possono concedersi riposi compensativi |
| **Ferie** | | 32 giorni che possono essere fruiti anche in modo frazionato. Il periodo di chiusura di scuole o istituti va computato come ferie. I criteri e i contingenti di fruizione saranno demandati alla contrattazione d’istituto, tenendo conto delle esigenze dell’impresa. |
| **Festività soppresse** | | 4 giorni di permesso retribuito per ciascun anno scolastico |
| **Contrattazione di 2° livello o decentrata** | | Viene promossala contrattazione decentrata con cadenza trimestrale. Essa potrà concernere materie delegate dal CCNL, ovvero istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dalla contrattazione collettiva e da altri livelli di contrattazione. La contrattazione aziendale deve essere conforme alle disposizioni del CCNL. Gli accordi a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale vengono sottoscritti ex art. 8 L. 148/2011, dell’accordo interconfederale del 2.6.2011 e del presente ccnl e verranno adottati esclusivamente con sottoscrizione del verbale di recepimento siglato da associazione datoriale territoriale, o.s. territoriale, azienda ed RSA aziendale |
| **Contratto a tempo determinato** | | E’ consentito per le ragioni di cui all’art. 1 d.lgs. 368/2001. Non è ammesso per sostituire lavoratori in sciopero; presso datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti abbiano proceduto a licenziamenti collettivi ex artt. 4 e 24 L. 223/91, o licenziamenti individuali e plurimi per riduzione del personale, per le stesse mansioni cui si riferisce il ctd (escluse le ipotesi ex art. 3, lett. b, d.lgs 368/01); per i datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del d.lgs. 81/2008. Il termine può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo se la durata iniziale del contratto è inferiore a 3 anni. In tali casi la proroga è ammessa una sola volta e per ragioni oggettive inerenti la stessa attività per cui è stato sottoscritto il ctd. La durata complessiva del rapporto non può superare i 3 anni. Nel caso in cui il rapporto continui oltre il termine iniziale o prorogato il datore di lavoro dovrà corrispondere una maggiorazione ex dell’art. 5 d.lgs. 368/01. Il rapporto si considera a tempo indeterminato se prosegue oltre il 20/mo giorno nei ctd di durata inferiore ai 6 mesi, oltre il 30/mo giorno negli altri casi. Il secondo contratto a termine si considera a tempo indeterminato se sottoscritto entro 10 gg. dalla scadenza del precedente se di durata inferiore ai 6 mesi , ovvero 20 gg. se di durata superiore ai 6 mesi. |
| **Tipologia a progetto** | | È consentita per ogni funzione e in particolare per i docenti che, operando come autonomi, sviluppano un progetto didattico specifico per la propria materia. |
| **Apprendistato** | | È consentito per ogni funzione per lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni (sino a 29anni e 364 giorni). Può essere stipulato anche con 17nni in possesso di qualifica professionale ai sensi della L. 53/2003. Non può avere durata superiore ai 36 mesi. L’apprendista acquisisce un livello per ogni anno di apprendistato. Potranno essere assunti apprendisti da datori con più di 10 dipendenti se nei 36 mesi precedenti sono stati mantenuti in servizio il 30% degli apprendisti, le aziende sono esonerate se, in detto periodo, siano scaduti meno di 3 contratti. Non si computano i rapporti interrotti per dimissioni, licenziamenti per giusta causa e rifiuto di rimanere in servizio. Rapporto numerico : azienda con più di 10 dipendenti non può superare 3 a 2 apprendisti rispetto a maestranze qualificate; con meno di 10 dipendenti il numero di apprendisti non può superare le 9 unità; se i dipendenti qualificati sono meno di 3 si potranno assumere massimo 3 apprendisti. L’organismo bilaterale nazionale concorrerà alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza. L’apprendista è destinato alla formazione teorica trasversale e di base , effettuata in aula mediante corsi esterni, con un monte di 40/120 ore medie annue retribuite. Dovrà svolgere anche formazione specifica su temi inerenti la qualifica da conseguire con un monte ore pari alle ore di formazione base. Se l’apprendista è già in possesso di titolo post-obbligo o attestato di qualifica professionale idoneo, il monte ore si riduce a 30 ore medie annue. L’apprendista ha diritto, se non diversamente stabilito al medesimo trattamento normativo dei lavoratori della qualifica per cui compie il tirocinio. Per tutto quanto non disciplinato si rinvia alla normativa vigente |
| **Altre tipologie di contratto** | | Sono consentiti - **contratti di lavoro somministrato** – **attività di stage e tirocinio** – **contratti di inserimento** – **lavoro intermittente – contratto di lavoro ripartito- somministrazione a tempo determinato**. L’attività di tirocinio autorizzata dalla competente autorità scolastica non comporta alcun riconoscimento economico e/o normativo, ma solo la valutazione per cui è istituito. La disciplina di tali forme contrattuali è demandata alle leggi vigenti e agli accordi tra le parti |
| **Periodo di prova** | | **1° e 2° livello**: 30 gg.; **3° livello**: 60 gg.; **4°,5°, 6° e 7° livello**: 3 mesi |
| **Part- time** | | È consentito ai sensi del d.lgs. 61/2000 di cui si applica la disciplina. Deve essere stipulato per iscritto e devono essere precisate le funzioni assegnate, la distribuzione dell’orario, fatte salve le clausole flessibili ex art. 3, comma 7 d.lgs. 61/2000. Il trattamento economico è identico a quello previsto per il personale a tempo pieno di pari livello e anzianità. In caso di part-time orizzontale, anche a tempo determinato, il datore può chiedere prestazioni supplementari, ma entro il limite del tempo pieno. In caso di part-time orizzontale o misto il lavoro supplementare è consentito solo se la prestazione pattuita è inferiore all’orario normale settimanale. Il rifiuto del lavoratore non può integrare gli estremi del licenziamento ma solo rilevanza disciplinare. È consentito lo svolgimento di lavoro straordinario cui si applica la disciplina del d.lgs. 66/2003. Possono essere introdotte nel contratto a tempo parziale clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione, anche per i contratti a tempo determinato. Il lavoratore ha diritto ad un preavviso di almeno 2 gg. e a specifiche compensazioni secondo quanto definito nel contratto individuale nel quale va stabilito anche il limite massimo di variabilità in aumento della prestazione. I lavoratori part-time vanno computati nell’organico in proporzione al lavoro svolto, compreso quello supplementare o prestato in virtù di clausole elastiche. |
| **Mutamenti di qualifica** | | Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente all’attività svolta e l’assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di 3 mesi, se non sia stata determinata dalla necessità di sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto. |
| **Mansioni promiscue** | | Il personale non docente adibito a mansioni promiscue ha diritto a qualifica e retribuzione della mansione superiore espletata, pur restando obbligato a svolgere tutte le mansioni affidate |
| **Malattia** | | Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per assenza continuativa o frazionata di 180 gg.. Se frazionata, il periodo si riferisce alle assenze dei tre anni precedenti l’ultimo episodio morboso. Superato il periodo di comporto il datore di lavoro può risolvere il rapporto, fermo restando il diritto del dipendente a TFR. L’assenza per malattia è computata nell’anzianità di servizio e nel calcolo del TFR. Il lavoratore ha diritto ad un’indennità di malattia per un periodo massimo di 180 gg., nei minimi di legge. Durante la malattia permangono gli obblighi del lavoratore di correttezza, fedeltà e non concorrenza. La malattia va documentata con idonea certificazione sull’inizio e la presunta durata. In mancanza non è dovuta l’indennità di malattia, il cui diritto viene meno se il lavoratore risulta assente, senza idonea giustificazione, alle visite di controllo effettuate al domicilio indicato nel certificato. Le visite possono svolgersi tutti i giorni, compresi i festivi, dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 |
| **Infortunio sul lavoro** | | I datori sono tenuti ad assicurare tutti i lavoratori dipendenti, anche a progetto, che si trovino nella condizioni di cui all’art. 1 d.p.r. 1124/65. Il lavoratore è tenuto a dare immediata notizia all’INAIL di qualsiasi infortunio, anche lieve, accadutogli, fornendo altresì documentazione medica attestante l’inizio, la continuazione e la guarigione. Si rinvia alla disciplina del d.p.r. 1124/65 e del d.lgs. 38/2000 |
| **Congedo matrimoniale** | | Congedo di 15 gg. retribuiti consecutivi, in cui il dipendente è considerato a tutti gli effetti in servizio. Il lavoratore deve richiedere il periodo di congedo con un preavviso di 30 gg. |
| **Tutela maternità e paternità** | | **Congedo maternità:** la madre ha diritto 5 mesi ( a scelta 2 prima del parto e 3 dopo ovvero 1 prima del parto e 4 dopo). Il padre ha diritto ad astenersi per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua nei casi di cui all’art. 28 d.lgs. 151/2001. Il congedo per maternità viene corrisposto dall’INPS con un’indennità pari all’80% della retribuzione ed è computato nell’anzianità di servizio. **Congedo parentale:** dopo il congedo per maternità la madre può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, il padre ha diritto al medesimo periodo, elevabile a 7 mesi in caso chieda di astenersi per un periodo non inferiore a 3 mesi. In caso di genitore unico il periodo è elevato a mesi 10. In tutti i casi il lavoratore dovrà richiedere il congedo con un preavviso di 40 gg. Fino al terzo anno di vita del bambino l’indennità per tale congedo è pari al 30 % della retribuzione per un massimo di 6 mesi. Dopo il terzo anno tale indennità è dovuta solo ove il reddito individuale del lavoratore sia inferiore a2,5 l’importo del trattamento minimo di pensione INPS. È computabile nell’anzianità di servizio non nella 13/ma. **Riposi giornalieri:** per il primo anno di vita del bambino la madre ha diritto a 2 periodi di riposo cumulabili di 1 ora ciascuno, ridotto ad 1 in caso di orario giornaliero di meno di 6 ore. Il padre può fruirne in caso di affido esclusivo, morte o grave infermità della madre, ove questa non se ne avvalga o in caso di madre non lavoratrice dipendente. Si raddoppiano in caso di parti plurimi. Sono computati nella retribuzione. **Congedi per malattia del figlio:** sono previsti sino ai 3 anni del figlio per periodi corrispondenti alla malattia per entrambi i genitori alternativamente. Tra i 3 e gli 8 anni del figlio si ha diritto a 5 gg. annui. Sono computati nell’anzianità di servizio, non nelle ferie e 13/ma. |
| **Permessi lavoratori invalidi** | | Si rinvia al contenuto dell’art. 10 d.lgs. 509/88 |
| **Aspettative e permessi per cariche pubbliche, elettive e sindacali** | | Si rinvia al contenuto dell’art. 31 L. 300/70 |
| **Congedi per cause particolari** | | In caso di decesso o di grave e documentata infermità del coniuge, convivente o di un parente entri il II grado, il lavoratore ha diritto a 3 gg. di permesso retribuito all’anno. In caso di gravi e comprovati motivi familiari può richiedere un periodo di congedo non retribuito, anche frazionato, non superiore a 2 anni, che non è computabile ai fini dell’anzianità di servizio o previdenziali |
| **Congedi per formazione** | | I dipendenti con almeno 5 anni di servizio possono richiedere fino ad 11 mesi di aspettativa non retribuita, anche frazionata nell’arco della vita lavorativa, per completamento della scuola dell’obbligo, del conseguimento del titolo di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, o per attività formative. È necessario un preavviso di 40 gg, non è computato nell’anzianità di servizio, non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi. La richiesta può essere rifiutata per comprovate esigenze aziendali |
| **Congedi per formazione continua** | | I congedi per la formazione continuativa devono favorire la crescita professionale. L’offerta formativa deve essere personalizzata e riconosciuta da FormaSicuro con crediti in ambito nazionale ed europeo. Sono pari a 50 ore ogni 3 anni di permesso non retribuito, da chiedere con preavviso di 30 gg. Il datore di lavoro può differirne l’accoglimento per ragioni organizzative e ha diritto a verificare la pertinenza e congruità del percorso formativo |
| **Permessi per lavoratori affetti da handicap** | | I lavoratori maggiorenni affetti da handicap hanno diritto a permessi giornalieri di 2 ore o, in alternativa, fino a 3 giorni mensili, continuativi o fruibili con mezze giornate di permesso |
| **Permessi elettorali** | | Si rinvia al contenuto dell’art. 11L.53/90 e art. 1 L. 69/92 |
| **Assemblea** | | I dipendenti hanno diritto a riunirsi nel luogo di lavoro sino a 10 ore annue, per le quali verranno regolarmente retribuiti. L’assemblea viene convocata da RSA/RSU e/o dalle OO.SS. per ragioni di interesse sindacale con preavviso di 5 gg.. Non devono impedire o ridurre la normale attività dei lavoratori non interessati. Nel caso in cui il lavoro sia articolato in più turni l’assemble apuò essere articolata in due riunioni nella stessa giornata. |
| **Permessi sindacali** | | I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti ai sensi e nelle forme di cui all’art. 23 L. 300/70 cui ci si riporta. In ogni caso non potranno essere inferiori a 8 ore mensili, ovvero ad un’ora all’anno per ciascun dipendente a seconda delle dimensioni aziendali. La volontà di usufruire del permesso deve essere comunicata 24 ore prima tramite le RSA. I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti per partecipare a trattative, convegni o congressi sindacali per 8 gg. annui da comunicare entro i 3 gg. precedenti |
| **Licenziamento e norme disciplinari** | | Si rimanda agli artt. 41 e ss. del CCNL |
| **Rinvio alle leggi** | | Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni di legge |