



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

AISLI

ASSOCIAZIONE ITALIANA SCUOLE DI LINGUE®

Tel. +39.095.715.2243 • E-mail: aisli@aisli.com • www.aisli.com

AIBSE

ASSOCIAZIONE INTERNAZIONALE BRITISH SCHOOLS OF ENGLISH®

Tel. +39 050503379 • E-mail: aibse@britishschool.com • www.britishschool.com

UGL

UNIONE GENERALE DEL LAVORO

Tel. +06324821 • E-mail: segreteriaugl@ugl.it • www.ugl.it

CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO

AISLI - AIBSE – UGL 2021 - 2025

Quadriennio giuridico ed economico 01 Maggio 2021 - 30 Aprile 2025



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Testo ufficiale

Il giorno, 21 settembre 2022, presso la sede della UGL in Via Nomentana 26 Roma,

**AISLI - Associazione Italiana Scuole di Lingue®,
(f.to: Alfredo Carp), Vicepresidente AISLI, con delega)**

**AIBSE - Associazione Internazionale British Schools of English®,
(f.to: Oliver Gargiulo, Presidente AIBSE)**

**UGL- Unione Generale del lavoro,
(f.to: Vincenzo Abbrescia, Segretario Confederale UGL)**

**UGL Scuola - Segreteria Nazionale,
(f.to: Ornella Cuzzupi, Segretario Nazionale UGL scuola)**

hanno sottoscritto il CCNL 2021 - 2025

INDICE

PARTE PRIMA – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Premessa e campo di applicazione del contratto	pag. 4
Art. 2	Decorrenza e durata	pag. 5

PARTE SECONDA – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3	Sistema di relazioni sindacali	pag. 5
Art. 4	Livelli di contrattazione collettiva	pag. 6
Art. 5	Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro	pag. 6
Art. 6	Rappresentanza sindacale	pag. 7
Art. 7	Assemblea	pag. 7
Art. 8	Permessi	pag. 7
8.1	Permessi retribuiti	pag. 7
8.2	Permessi non retribuiti	pag. 8
Art. 9	Affissioni	pag. 8

PARTE TERZA – RAPPORTO DI LAVORO

Titolo I – Tipologie contrattuali

Art. 10	Assunzione in servizio	pag. 8
Art. 11	Patto di prova	pag. 10
Art. 12	Contratto a tempo determinato	pag. 10
12.1	Apposizione del termine, scadenza e successione dei contratti	pag. 10
12.2	Limiti quantitativi	pag. 11
12.3	Divieti di stipulazione di contratti a tempo determinato	pag. 11
12.4	Criteri di computo	pag. 11
12.5	Diritto di precedenza	pag. 11
12.6	Principio di non discriminazione	pag. 12
12.7	Attività stagionali	pag. 12
12.8	Obblighi di informazione	pag. 13
12.9	Esclusioni	pag. 13
Art. 13	Somministrazione di lavoro	pag. 13
13.1	Limiti quantitativi	pag. 13
13.2	Computo	pag. 13
Art. 14	Apprendistato professionalizzante	pag. 13
14.1	Proporzione numerica	pag. 14
14.2	Limiti di età	pag. 14
14.3	Durata	pag. 14
14.4	Assunzione	pag. 15
14.5	Patto di prova	pag. 15

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

14.6	Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico	pag. 15
14.7	Obblighi del datore di lavoro, formazione e tutor referente	pag. 16
14.8	Doveri dell'apprendista	pag. 17
14.9	Disposizioni finali	pag. 17
Art. 15	Tirocinio e stage	pag. 17
Art. 16	Lavoro intermittente	pag. 17
16.1	Divieti	pag. 18
16.2	Forma e comunicazioni	pag. 18
16.3	Trattamento economico ed indennità di disponibilità	pag. 19
16.4	Computo	pag. 19
Art. 17	Contratto di lavoro a tempo parziale – Rinvio	pag. 19
Art. 18	Lavoro da remoto, telelavoro e lavoro agile	pag. 19
18.1	Telelavoro	pag. 19
18.2	Lavoro agile	pag. 19
Art. 19	Prestazioni rese da terzi	pag. 20
Art. 20	Collaborazioni organizzate dal committente	pag. 20

Titolo II – Inquadramento e mansioni

Art. 21	Classificazione del personale	pag. 20
	AREA PRIMA: servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari	pag. 20
	PRIMO LIVELLO	pag. 20
	SECONDO LIVELLO	pag. 21
	TERZO LIVELLO	pag. 21
	AREA SECONDA: servizi di istruzione, formazione ed educazione	pag. 21
	TERZO LIVELLO	pag. 21
	QUARTO LIVELLO	pag. 21
	QUINTO LIVELLO	pag. 22
	SESTO LIVELLO	pag. 22
	AREA TERZA: servizi direttivi	pag. 22
	SESTO LIVELLO	pag. 22
	SETTIMO LIVELLO	pag. 22
Art. 22	Mansioni e <i>jus variandi</i>	pag. 22

Titolo III – Luoghi di lavoro

Art. 23	Sede di lavoro	pag. 23
Art. 24	Trasferimento, trasferta, distacco	pag. 23
Art. 25	Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo d'azienda	pag. 23
Art. 26	Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza	pag. 24

Titolo IV – Tempi di lavoro

Art. 27	Orario di lavoro	pag. 24
Art. 28	Orario di lavoro ordinario	pag. 25

2



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

28.1	Personale non docente	pag. 25
28.2	Personale docente	pag. 25
28.3	Personale di area II e III sesto livello con compiti di docenza e coordinamento	pag. 26
Art. 29	Lavoro straordinario	pag. 27
29.1	Personale non docente	pag. 27
29.2	Personale docente	pag. 27
Art. 30	Lavoro a tempo parziale	pag. 27
30.1	Contratto di lavoro a tempo parziale	pag. 27
30.2	Tipologie di lavoro a tempo parziale	pag. 28
30.3	Trattamento economico	pag. 28
30.4	Lavoro supplementare e straordinario	pag. 28
Art. 31	Norme speciali per il rapporto di lavoro a tempo parziale del personale docente	pag. 29
Art. 32	Pause e riposi	pag. 30
Art. 33	Ferie, festività soppresse e Santo Patrono	pag. 30

Titolo V – Sospensione del rapporto di lavoro

Art. 34	Assenze per malattia:	pag. 30
34.1	Obblighi del lavoratore	pag. 30
34.2	Trattamento economico	pag. 31
34.3	Comporto e aspettativa non retribuita	pag. 31
Art. 35	Infortunio sul lavoro	pag. 31
Art. 36	Congedo matrimoniale	pag. 32
Art. 37	Tutela della maternità e della paternità	pag. 32
37.1	Congedo di maternità/paternità	pag. 32
37.2	Congedo parentale	pag. 32
37.3	Riposi giornalieri della madre	pag. 33
37.4	Congedi per la malattia del figlio	pag. 33
Art. 38	Permessi per lavoratori invalidi	pag. 33
Art. 39	Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali	pag. 33
Art. 40	Congedi per eventi e cause particolari	pag. 34
Art. 41	Congedi per la formazione	pag. 34
Art. 42	Congedi per la formazione continua	pag. 34
Art. 43	Permessi per lavoratori affetti da handicap	pag. 34
Art. 44	Permessi elettorali	pag. 35

Titolo VI – Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 45	Risoluzione consensuale e recesso	pag. 35
Art. 46	Dimissioni del lavoratore	pag. 35
Art. 47	Licenziamento	pag. 35
Art. 48	Preavviso di licenziamento e dimissioni	pag. 36

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Art. 49	Norme disciplinari	pag. 36
49.1	Regolamento interno	pag. 36
49.2	Doveri del lavoratore	pag. 37
49.3	Doveri del personale docente	pag. 37
49.4	Provvedimenti disciplinari	pag. 38
49.5	Tentativo di conciliazione	pag. 39
49.6	Rinvio alle leggi	pag. 39

PARTE QUARTA – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 50	Retribuzione mensile	pag. 39
Art. 51	Prospetto paga	pag. 40
Art. 52	Tredicesima mensilità	pag. 40
Art. 53	Paga base	pag. 40
Art. 54	Rimborso spese viaggio (forfettario)	pag. 41
Art. 55	Welfare aziendale	pag. 41

ALLEGATO A - Contratto Collettivo Nazionale di disciplina delle Collaborazioni Organizzate dal Committente

Art. 1	Ambito di applicazione e professionalità coinvolte nelle collaborazioni organizzate dal committente	pag. 42
Art. 2	Forma e contenuto del contratto.	pag. 42
Art. 3	Natura della prestazione.	pag. 42
Art. 4	Retribuzioni e compensi.	pag. 43
Art. 5	Risoluzione del contratto.	pag. 43
Art. 6	Gravidanza, Malattia ed infortunio.	pag. 43

PARTE PRIMA – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Premessa e campo di applicazione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (d'ora in avanti "il Contratto") si applica al personale dipendente (d'ora in avanti "i lavoratori" o anche "i dipendenti") che, tramite le tipologie contrattuali di cui alla Parte Terza, Titolo I, opera presso le scuole private di lingua inglese e lingue moderne aderenti alle associazioni AISLI e AIBSE.

Tale settore comprende le scuole o istituti privati che svolgano le seguenti attività:

- Insegnamento della lingua inglese e anche di altre lingue moderne ad adulti e alunni in età scolare e prescolare attraverso corsi privati della durata di anno accademico, ovvero corsi quadrimestrali, trimestrali o brevi corsi intensivi, a seconda della richiesta dell'utenza;
- Corsi di preparazione agli esami di certificazione linguistica di enti certificatori riconosciuti dal MIUR ad alunni privati o delle scuole statali committenti;
- Organizzazione ed erogazione delle prove d'esame in qualità di centri autorizzati;
- Insegnamento della lingua inglese e anche altre lingue moderne nell'ambito della formazione professionale organizzata da enti pubblici o da ditte committenti;
- Corsi di formazione per docenti della scuola pubblica.

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Le parti riconoscono la specificità dell'attività lavorativa svolta all'interno del predetto settore, in quanto fortemente caratterizzata da un andamento non lineare, soggetto all'alternanza di momenti di picco e momenti di stasi determinati dalle richieste della committenza pubblica e privata, non programmabili né prevedibili e di durata variabile. Per tale ragione le parti convengono sull'opportunità che il presente Contratto preveda una disciplina dei rapporti autonoma e differenziata rispetto a quella prevista nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle scuole non statali del 1 maggio 2018, che abbia efficacia a decorrere dalla scadenza del predetto contratto e nella quale siano maggiormente valorizzate le tipologie e gli istituti contrattuali volti a flessibilizzare l'orario di lavoro e a renderlo adeguato alle caratteristiche di intermittenza e non programmabilità dell'attività lavorativa all'interno del settore, a partire dal contratto di lavoro a tempo parziale, dalla disciplina del Monte Ore Annuo e dal lavoro agile.

Le norme del presente Contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili fra loro.

Art. 2 Decorrenza e durata

Il presente Contratto decorre dal 1° Maggio 2021 al 30 Aprile 2025, con possibilità di proroga tacita sino al 30 aprile 2026 in caso di mancata formale disdetta entro il termine di 3 mesi prima della predetta scadenza.

Le parti si danno atto che, a decorrere da tale data, le disposizioni del presente Contratto sostituiscono ad ogni effetto di legge i precedenti contratti collettivi applicati, ed in particolare il nostro precedente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che cesserà con tale decorrenza di avere effetto nei confronti del personale di cui all'art. 1, fatti salvi i diritti già maturati in forza del predetto Contratto.

Decorso il termine di cui al primo comma ciascuna parte avrà facoltà di recedere unilateralmente dal Contratto nel rispetto di un termine di preavviso di 3 mesi.

In caso di disdetta il presente Contratto resterà comunque in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo.

Le parti si danno atto che la durata quadriennale di cui al primo comma risponde all'esigenza di garantire una copertura contrattuale più estesa, che tenga conto delle lungaggini nella sottoscrizione del presente contratto causate dai noti effetti dell'emergenza pandemica verificatasi nel corso del biennio 2020-2022.

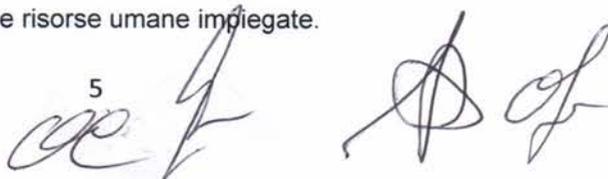
PARTE II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Sistema di relazioni sindacali

Le parti intendono promuovere e valorizzare lo strumento concertativo e la consolidata prassi del dialogo sociale anche attraverso un sistema strutturato e trasparente di informazioni e tramite momenti di incontro così da rendere possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, e per garantire l'efficienza ed efficacia dei servizi erogati alla collettività.

Le parti intendono favorire a tutti i livelli e con diversi strumenti il metodo partecipativo e la prevenzione dei conflitti nonché il rispetto e l'osservanza delle norme e delle regole frutto dell'accordo tra le parti. L'attuazione delle disposizioni contrattuali è tesa a consentire, a favore dei lavoratori, l'attribuzione di benefici economici e per le imprese una gestione corretta e programmabile della propria attività, utilizzando pienamente le opportunità offerte dal mercato e valorizzando le risorse umane impiegate.

5



Art. 4 Livelli di contrattazione collettiva

Le parti prevedono e disciplinano:

- la contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di 2° livello (decentrata): contratti aziendali o territoriali.

Le parti riconoscono e promuovono la contrattazione decentrata quale strumento di disciplina di prossimità del rapporto di lavoro finalizzato a consentire, anche attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di produttività, competitività, efficienza e di redditività delle imprese e la ripartizione dei benefici ottenuti presso i lavoratori, il miglioramento delle condizioni di lavoro e delle prospettive occupazionali di questi ultimi.

La contrattazione aziendale si svolgerà sulle materie delegate dalla legge e/o dal presente Contratto, ed in ogni caso su materie e istituti non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal presente Contratto e da altri livelli di contrattazione, in conformità alle condizioni previste dal presente Contratto e tenendo conto delle specifiche esigenze determinate dai diversi tipi di mercato locali

Art. 5 Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Le parti si impegnano a presentare in tempo utile la piattaforma per il rinnovo del CCNL.

Per il rinnovo del CCNL è necessario che una delle parti dia disdetta nei termini convenuti e che siano presentate le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza naturale del contratto o dell'ulteriore periodo di proroga di 12 mesi.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza naturale o dell'ulteriore proroga, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

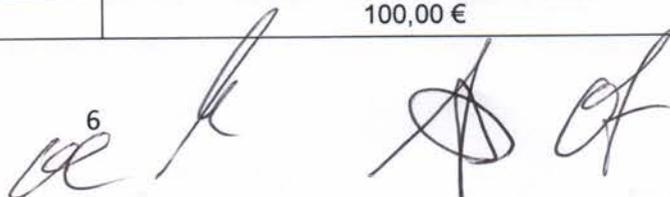
L'importo di tale indennità sarà pari allo **0,3% dello stipendio tabellare mensile di cui all'art. 50**, dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detto importo sarà pari allo **0,5%**.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

La violazione del periodo di raffreddamento comporta, come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuali.

In considerazione degli eventi occorsi nel periodo 2020-2021 e alle conseguenti crisi aziendali del settore, si stabilisce che l'indennità di vacanza contrattuale dovuta per il periodo dal 1° luglio 2021 fino alla data del presente rinnovo, a tutto il personale dipendente in servizio al 1° maggio 2022 e assunto prima del 1° maggio 2021 viene erogato a titolo di "una tantum" in sostituzione dell'Indennità di Vacanza Contrattuale l'importo sotto riportato per il rispettivo livello retributivo di appartenenza e riproporzionata sull'orario di lavoro per i lavoratori assunti a part-time.

Area di appartenenza	Una tantum da erogare entro ottobre 2022
Area prima	80,00 €
Area seconda	90,00 €
Area terza	100,00 €

6 

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Art. 6 Rappresentanza sindacale

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni Istituto o scuola nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'Istituto o scuola, ovvero che abbiano partecipato alla negoziazione relativa alla loro sottoscrizione quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda, ai sensi di quanto disposto dall'art. 19 della Legge n. 300 del 1970.

Art. 7 Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'Istituto o scuola dove prestano il loro lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'assemblea viene convocata dalle RSA/RSU e/ o dalle OO.SS. territoriali appartenenti alle associazioni sindacali firmatarie del presente Contratto. Le riunioni che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le richieste di assemblea devono pervenire alla Direzione con preavviso di 5 giorni. La Direzione, ricevuta la comunicazione dalla struttura sindacale preposta, informa i lavoratori con circolare e mediante affissione in luogo accessibile all'interno dell'istituto.

Le riunioni potranno avere luogo durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo, comunque, con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e della produzione nei cicli continui.

Qualora nell'istituto il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in 2 riunioni nella medesima giornata.

Previo preavviso al datore di lavoro la partecipazione all'assemblea è altresì garantita a dirigenti esterni delle OO.SS.

Nella richiesta presentata dalle RSA/RSU o dalle OO.SS. è necessario specificare il luogo, la data e l'ora nonché la durata dell'assemblea, l'ordine del giorno e gli eventuali nominativi dei dirigenti di cui al precedente punto.

Le RSA/RSU o in mancanza le OO.SS. stabiliscono modalità di indizione, svolgimento e verbalizzazione anche a distanza e/o da remoto delle assemblee di cui al presente articolo, promuovendone la diffusione in particolare per i lavoratori e/o i periodi di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile ai sensi dell'art.18.

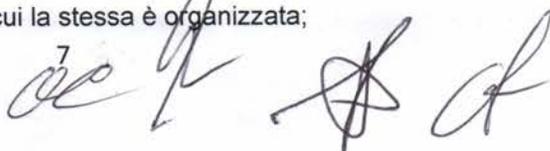
La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20 della Legge n. 300 del 1970.

Art. 8 Permessi

8.1 Permessi retribuiti

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato. Secondo le disposizioni contenute nell'art. 23 della Legge n. 300 del 1970, hanno diritto ai permessi almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

8.2 Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura pari a 8 giorni all'anno. Il lavoratore può usufruire del permesso previa comunicazione scritta alla Direzione almeno tre giorni prima dell'evento.

Art. 9 Affissioni

Le RSA/RSU o, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente Contratto ovvero territoriali appartenenti alle associazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi resi obbligatoriamente disponibili in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'istituto, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

PARTE TERZA – RAPPORTO DI LAVORO

Titolo I – Tipologie contrattuali

Art. 10 Assunzione in servizio

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato per iscritto a pena di nullità.

All'atto dell'assunzione, effettuata dal responsabile legale dell'Istituto, il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore, ai sensi del D. Lgs. n. 152 del 1997, da ultimo modificato con D. Lgs. n. 104 del 2022, sulle seguenti condizioni contrattuali:

- a) identità delle parti, ivi compresa quella degli eventuali co-datori lavoro;
- b) luogo di lavoro; sede o domicilio del datore di lavoro;
- c) data di inizio del rapporto e data di cessazione nel caso di rapporto a termine;
- d) la durata del rapporto con la specificazione se trattasi di contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato;
- e) durata del periodo di prova;
- f) inquadramento, livello e qualifica;
- g) retribuzione ed elementi costitutivi; periodo di paga;
- h) orario di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, nonché, se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, le ulteriori informazioni previste all'art. 1 comma 1 lett. p del D. Lgs. n. 152 del 1997, da ultimo modificato con D. Lgs. n. 104 del 2022; per il personale docente dovrà essere indicato il monte ore annuo, l'orario convenzionale giornaliero e settimanale ed il quadro della programmazione multiperiodale, ovvero la programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori nel rispetto del Monte Ore Annuo previsto dall'Istituto, all'interno della quale saranno assegnate le ore di insegnamento;

- i) Ferie e durata degli altri congedi retribuiti;
- j) termini del preavviso in caso di recesso, forma e modalità di comunicazione;
- k) contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- l) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;
- m) qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, le ulteriori informazioni di cui all'art. 1bis del D. Lgs. n. 152 del 1997, da ultimo modificato con D. Lgs. n. 104 del 2022.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del regolamento interno ove presente. Relativamente alla durata della prova, alla retribuzione, alle ferie, al preavviso e all'orario di lavoro è ammesso il rinvio al contratto collettivo.

Il datore di lavoro deve adempiere all'obbligo di informazione sulle condizioni contrattuali attraverso la predisposizione di una lettera di assunzione ovvero, nei casi previsti dalla legge, mediante contratto scritto di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare, all'atto dell'assunzione:

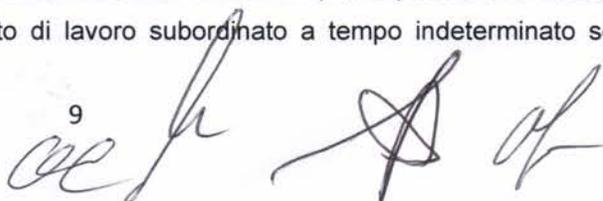
- carta d'identità o documento equipollente e codice fiscale;
- numero iscrizione ASL;
- ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.
- Certificato di idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- autocertificazione attestante la insussistenza di condanne penali nel casellario giudiziale e la insussistenza di procedimenti penali pendenti riguardanti fattispecie illecite in grado di compromettere l'affidamento del datore di lavoro al corretto svolgimento della prestazione lavorativa; per il personale a contatto continuativo con minori, l'autocertificazione che precede è sostituita dal certificato del casellario giudiziale e di carichi pendenti.

Per l'assunzione di cittadini stranieri l'istituto dovrà richiedere alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo la normativa vigente in materia.

Alle assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato intervenute dopo il 7 marzo 2015 negli Istituti o scuole ricadenti nel campo di applicazione dell'art. 18 commi 8 e 9 della Legge n. 300 del 1970, troverà applicazione il c.d. contratto di lavoro a tutele crescenti di cui D. Lgs. n. 23 del 2015.

Le parti si danno atto che, in considerazione della specificità dell'attività lavorativa svolta all'interno del settore di cui all'art. 1, ed in particolare dell'intermittenza di tale attività nel tempo, è possibile il ricorso a forme contrattuali alternative allo schema del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al presente Titolo.

9



Art. 11 Patto di prova

All'atto dell'assunzione in servizio di cui all'art. 10 le parti possono prevedere un patto di prova ai sensi dell'art. 2096 cod. civ. della seguente durata massima:

- 1° e 2° livello: 30 giorni
- 3° livello: 60 giorni
- 4°, 5°, 6° e 7° livello: 3 mesi

E' facoltà delle parti prevedere una durata inferiore del periodo di prova.

Il patto di prova deve risultare da atto scritto a pena di nullità.

Per tutta la durata del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva.

Art. 12 Contratto di lavoro a tempo determinato

Le parti si danno atto che il contratto a tempo determinato di cui agli artt. 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81 del 2015 costituisce una modalità privilegiata di gestione del rapporto di lavoro con il personale di cui all'art. 1 in considerazione delle specificità del settore ed in particolare dell'intermittenza dell'attività lavorativa.

12.1 Apposizione del termine, scadenza e successione dei contratti

Il termine di scadenza apposto al contratto deve risultare da atto scritto a pena di inefficacia; la mancata apposizione del termine contrattuale comporta la conversione del contratto a tempo indeterminato dalla data di inizio del rapporto lavorativo.

Una copia del contratto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore ai 12 giorni.

I contratti a tempo determinato non potranno superare il limite temporale di 24 mesi, compresi eventuali periodi di somministrazione.

Fatta eccezione per quanto previsto per le attività stagionali ai sensi dell'art. 12.7, i contratti a tempo determinato superiori ai 12 mesi sono soggetti all'apposizione delle causali previste dall'art. 19 comma 1 del D. Lgs. n. 81 del 2015 e possono essere prorogati sino a un massimo di 4 volte per un periodo complessivo di 24 mesi.

Le parti convengono che i casi di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni o periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali, nonché la supplenza, nei casi consentiti dalla legge e dal presente contratto, integrano gli estremi delle causali di cui all'art. 19 comma 1 del D. Lgs. n. 81 del 2015.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissata o successivamente prorogata, sempre nei limiti dei 24 mesi complessivi, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

10



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

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

È ammessa la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti della durata di dodici mesi presso l'Istituto territoriale del Lavoro competente per territorio.

Limiti temporali e modalità del presente articolo possono essere modificati dalla contrattazione di secondo livello ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011.

In caso di successione di contratti a termine tra le parti deve essere osservato un intervallo tra due contratti in misura di 10 giorni se il primo contratto è di durata inferiore a sei mesi e di 20 giorni se il primo contratto è di durata superiore a sei mesi.

12.2 Limiti quantitativi

In considerazione della specificità del settore ed in particolare della intermittenza dell'attività lavorativa, possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura non superiore al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Tale misura può essere aumentata tramite i contratti collettivi di cui all'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 sino al 150%.

Sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al punto precedente i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 81 del 2015;
- c) per lo svolgimento di attività stagionali di cui all'art. 12.7;
- d) per la sostituzione di lavoratori assenti;
- e) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

12.3 Divieti di stipulazione di contratti a tempo determinato

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 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore ai tre mesi;
- da parte delle scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81 del 2008 e successive modificazioni.

12.4 Criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

12.5 Diritto di precedenza

I lavoratori assunti con contratto a termine con durata superiore a 10 mesi hanno diritto di precedenza su eventuali assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 3 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Le parti escludono che il diritto di precedenza possa essere esercitato nei confronti delle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Il diritto dovrà essere esercitato dal lavoratore in forma scritta entro il termine di sei mesi dalla data di cessazione del rapporto a tempo determinato.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del D. Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.

Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

12.6 Principio di non discriminazione

Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

12.7 Attività stagionali

Le parti riconoscono il carattere intrinsecamente stagionale delle attività di insegnamento della lingua inglese e delle lingue moderne, in quanto operano in un mercato contraddistinto da sensibili oscillazioni durante alcuni periodi dell'anno.

Ai sensi dell'art. 21 comma 2 del D. Lgs. n. 81 del 2015 vengono quindi individuate come ipotesi di attività a carattere stagionale:

- Le attività svolte dagli istituti, ovvero con attività prevalente di insegnamento della lingua inglese e delle lingue moderne, durante l'anno accademico, normalmente compreso dal 1° ottobre al 30 maggio o periodi di esso;
- Le attività svolte dagli istituti che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia;
- Le attività svolte dalle scuole che gestiscono prevalentemente le prove degli esami di certificazione linguistica in determinati periodi dell'anno;
- Le attività svolte in determinati periodi dell'anno e connesse a progetti formativi specifici;
- Le attività svolte dalle scuole in occasione di prolungati periodi di festività;

I contratti stipulati in ragione del carattere stagionale dell'attività non sono soggetti alle limitazioni imposte dall'art. 21 comma 1 del D. Lgs. n. 81 del 2015.

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello degli altri lavoratori assunti a tempo determinato. Al dipendente con contratto stagionale spettano le ferie, la tredicesima e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

La disposizione dell'art. 36 comma 2 (congedo matrimoniale) non si applica ai datori di lavoro che svolgono attività a carattere stagionale ai sensi della presente disposizione.

12.8 Obblighi di informazione

Ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81 del 2015 il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale, i lavoratori a tempo determinato e le RSA e/o RSU presenti in azienda, circa i posti vacanti disponibili nell'impresa.

Ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 81 del 2015 il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale, le RSA e/o RSU presenti in azienda, in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

12.9 Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente accordo sui contratti a termine, in quanto già disciplinati da specifiche normative intese tra le parti i percorsi destinati a stage o tirocini formativi.

Art. 13 Somministrazione di lavoro

È ammessa la sottoscrizione di contratti di somministrazione di lavoro secondo la normativa vigente e le previsioni del presente Contratto.

13.1 Limiti quantitativi

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 50 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere il 50 per cento dei lavoratori in forza.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8 comma 2 della Legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

13.2 Computo

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della Legge n. 68 del 1999.

Art. 14 Apprendistato Professionalizzante

Le parti riconoscono l'istituto dell'apprendistato professionalizzante quale strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa e a favorire l'incremento

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

dell'occupazione giovanile, tramite la qualificazione di giovani da introdurre a pieno titolo nel settore della docenza e dei servizi forniti dalle scuole di lingue.

Le parti confermano di impegnarsi a tutti i livelli nei rapporti istituzionali al perseguimento dei contenuti e dei principi contenuti nel presente accordo, al fine di garantire un'applicazione omogenea in tutte le Regioni della disciplina legislativa dell'apprendistato.

A tal fine, le Parti, inoltre, si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che ad essi la legge demanda, anche al fine dell'armonizzazione con il presente accordo.

Le parti concordano, altresì, che i datori di lavoro anche hanno sede in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale.

14.1 Proporzioni numerica

Considerato quanto disposto dall'art. 42 del D. Lgs. n. 81 del 2015 le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze è articolato secondo le seguenti proporzioni numeriche:

- aziende fino a 10 dipendenti: fino al 50% del personale qualificato;
- aziende oltre a 10 dipendenti: fino al 75% del personale qualificato;

Gli Istituti o scuole che occupano almeno 50 dipendenti potranno effettuare assunzioni di nuovi apprendisti se rispettano l'obbligo di conferma di almeno il 20% degli apprendisti la cui fase formativa sia terminata negli ultimi 36 mesi.

Il personale apprendista assunto in violazione dei limiti numerici sarà considerato lavoratore a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto di lavoro.

14.2 Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 81 del 2015, potranno essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (entro la data anteriore del compimento del 30° anno), ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226 del 2005.

14.3 Durata

In virtù di quanto disposto dal D. Lgs. n. 81 del 2015, il contratto di apprendistato può avere una durata minima pari a 6 mesi e durata massima pari a 3 anni.

In relazione alla qualificazione da acquisire, la durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure.

- a) Fino ad un massimo di 3 anni per qualificazioni corrispondenti a mansioni del II, III, IV e VI livello;
- b) Fino ad un massimo di 2 anni per qualificazioni corrispondenti a mansioni del V livello (docenti);

Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato, ad iniziativa dell'istituto, in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni. A sostegno, l'apprendista dovrà fornire adeguata documentazione per posta raccomandata.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende o istituti, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzanti saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante,

14



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

14.4 Assunzione

L'assunzione dell'apprendista deve risultare da atto scritto nel quale devono essere indicati:

- La prestazione oggetto del contratto;
- L'eventuale periodo di prova;
- Il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale;
- La qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto;
- La durata del periodo di apprendistato;
- Il piano formativo individuale dovrà essere definito in forma scritta e allegato al contratto di assunzione.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato, superato l'eventuale periodo di prova, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dalla scadenza.

In mancanza della comunicazione del preavviso in forma scritta il contratto si intende confermato a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

14.5 Patto di prova

Nel contratto di apprendistato le parti possono stipulare un patto di prova ai sensi dell'art. 11 del presente Contratto, la cui durata massima non potrà superare i seguenti limiti:

- Livello I e II 30 giorni
- Livello III 60 giorni
- Livello IV e V 3 mesi
- Livello VI 4 mesi

14.6 Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

L'assunzione di personale con contratto di apprendistato è ammessa per le seguenti qualifiche e mansioni:

- Livello II tutte le qualifiche
- Livello III tutte le qualifiche
- Livello IV tutte le qualifiche
- Livello V docenti
- Livello VI responsabili didattici, supervisor, docenti con specializzazione

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- fino a 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- Per i docenti, 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per tutto il periodo di apprendistato: dal quarto al quinto livello.

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Al termine del periodo di apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Durante il periodo di apprendistato l'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale viene svolta la formazione. Le ore di formazione sono comprese nell'orario di lavoro.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale del II livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico resteranno gli stessi del II livello, senza alcuna riduzione retributiva per l'intera durata del rapporto di apprendistato.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale di III livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sarà del II livello per la prima metà del periodo di apprendistato e del III livello per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Per quanto è riferibile alla tutela previdenziale, nonché alle disposizioni in materia di malattia e infortunio si rinvia alla disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

14.7 Obblighi del datore di lavoro, formazione e tutor referente

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- c) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
- d) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio coerenti con la formazione oggetto di apprendistato.

Nel rispetto delle competenze delle Regioni (ove previste) d'intesa con le parti sociali, si riportano gli adempimenti ed i criteri distintivi concernenti la formazione degli apprendisti:

- a) l'azienda si obbliga ad erogare una formazione congrua ed idonea al conseguimento della qualificazione professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale (di tipo trasversale e professionalizzante), interna od esterna all'azienda, in misura minima di n. 120 ore per la durata di un triennio o biennio, di cui n. 42 ore relative ai contenuti di carattere trasversale n. 78 ore relative ai contenuti di carattere professionalizzante.
- b) La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'istituto, presso altro istituto o presso altra struttura di riferimento riconosciuta ed idonea.
- c) La formazione degli apprendisti, in raccordo con le normative regionali, sarà definita dall'istituto in forma scritta e con documento da rilasciare all'apprendista, nel quale saranno elencati i contenuti a carattere trasversale e a carattere professionalizzante, nonché gli obiettivi formativi previsti.
- d) Con cadenza trimestrale l'istituto si impegna a registrare sul libretto formativo la formazione effettuata dall'apprendista, che sottoscriverà il documento per avvenuta formazione.

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

In relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning; in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele affiancamento o videocomunicazione da remoto.

L'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato (tutor), interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate. Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

14.8 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) Prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) Partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) Osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale delle Scuole Private AISLI-AIBSE e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

14.9 Disposizioni finali

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato, sia in merito alle disposizioni regionali, sia a nuove normative destinate a favorire l'inserimento di giovani nel mercato del lavoro, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni ai contenuti del presente accordo.

Art. 15 Tirocinio e Stage

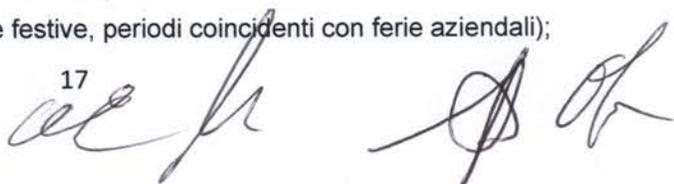
Per quanto concerne la regolamentazione dello stage si rinvia a quanto previsto dalla Legge n. 92 del 2012, nonché dalle disposizioni delegate alle Regioni.

Art. 16 Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata può essere concluso senza alcun vincolo di età a titolo semplificativo per le seguenti prestazioni di carattere discontinuo:

- Per particolari punte di attività (ricorrenze festive, periodi coincidenti con ferie aziendali);

17



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

- Per i corsi individuali *last minute*;
- Per l'apertura di nuove classi e/o corsi culturali e/o professionali;
- Per l'apertura di corsi di preparazione agli esami;
- Per sostituzione di lavoratori, con espresso divieto di sostituzione dei lavoratori in sciopero, o a seguito di licenziamento nei sei mesi precedenti o in caso il ricorso alla CIG;
- Per la gestione degli esami in periodi di più elevata concentrazione.

I predetti periodi potranno essere modificati da eventuali successivi interventi dell'autonomia collettiva per adeguarli alle effettive necessità dell'istituto.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

La prestazione dei lavoratori intermittenti non potrà superare, nell'arco dei tre anni solari, il numero massimo di 400 giornate lavorative.

16.1 Divieti

È esclusa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente:

- a) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

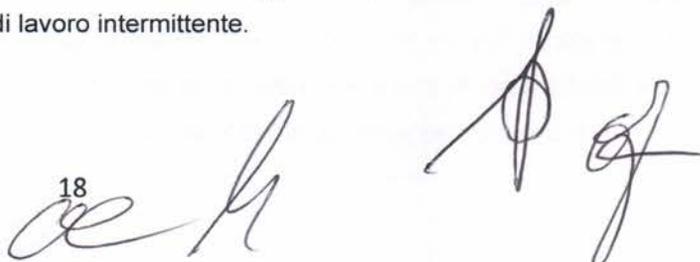
16.2 Forma e comunicazioni

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) Indicazione della durata del contratto e delle ipotesi;
- b) Luogo e la modalità della disponibilità del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- c) Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) Indicazioni delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) I tempi e le modalità di pagamento della retribuzione;
- f) Le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

18



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

16.3 Trattamento economico ed indennità di disponibilità

Il lavoratore intermittente non deve ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale è riproporzionato in ragione della prestazione effettivamente resa.

Ai lavoratori dipendenti assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore dipendente di rispondere alla chiamata, lo stesso come controprestazione ha diritto a un'indennità di disponibilità mensile, in aggiunta alla retribuzione maturata per le ore di lavoro effettivamente prestato, divisibile in quote orarie pari al 20% della retribuzione mensile.

In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento; in questo periodo egli non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Qualora il lavoratore non adempia a tale obbligo, perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 30 giorni.

16.4 Computo

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 17 Contratto di lavoro a tempo parziale – Rinvio

Le parti si danno atto che il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce uno strumento elettivo di gestione del rapporto di lavoro con il personale di cui all'art. 1 in considerazione delle specificità del settore ed in particolare dell'intermittenza e della discontinuità dell'attività lavorativa.

Per la disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale del personale docente e non docente si fa integrale rinvio a quanto previsto all'art. 30.

Art. 18 Lavoro da remoto, telelavoro e lavoro agile

Le parti riconoscono nel lavoro da remoto, anche a seguito dell'esperienza della pandemia, una modalità di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Il lavoro da remoto può essere svolto tramite connessione a strumenti informatici nelle modalità del telelavoro o del lavoro agile.

18.1 Telelavoro

Il telelavoro è la modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in base alla quale, ferma restando ogni disciplina degli istituti del rapporto di lavoro, il lavoratore svolge la prestazione presso un luogo predefinito tra le parti di propria pertinenza anziché presso la sede di pertinenza del datore di lavoro.

Al rapporto in telelavoro trova applicazione l'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004.

18.2 Lavoro agile

Il lavoro agile è la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato in base alla quale la prestazione lavorativa si svolge, anche tramite organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario, in

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

parte all'interno dei locali di pertinenza del datore di lavoro, in parte al di fuori di tali locali, in luoghi di lavoro scelti unilateralmente dal lavoratore.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile presuppone la sottoscrizione di un accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro in cui siano concordati tempi, modalità e condizioni.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione dagli strumenti informatici di svolgimento del rapporto di lavoro, nelle modalità, nelle forme e con i limiti previsti nell'accordo individuale ovvero nell'accordo sindacale decentrato.

Al lavoro agile trovano applicazione le disposizioni di cui alla Legge n. 81 del 2017.

Art. 19 Prestazioni rese da terzi

Le parti concordano che a fronte di esigenze tecniche e produttive potranno essere richieste specifiche prestazioni attraverso la stipula di contratti ex art. 2229 cod. civ. e seguenti con lavoratori autonomi.

Le prestazioni d'opera di lavoratori autonomi si riterranno compatibili e aggregabili ai servizi forniti dall'impresa alle seguenti condizioni:

- Redazione di apposito contratto sottoscritto dalle parti, contenente l'oggetto della prestazione, la durata e il compenso pattuito;
- Attività svolta con adeguata autonomia di gestione e discrezionalità, seppure in conformità agli obiettivi e strategie aziendali.

Art. 20 Collaborazioni organizzate dal committente

Le parti concordano che a fronte di esigenze tecniche e produttive potranno essere richieste specifiche prestazioni attraverso collaborazione coordinate e continuative ex art. 409 comma 1 n. 3 c.p.c., non subordinate e organizzate dal committente.

Si conviene altresì che la disciplina applicabile a tali tipologie di collaborazioni è quella previste, ai sensi dell'art. 2 comma 2 del D. Lgs. n. 81 del 2015, nel vigente Contratto Collettivo Nazionale delle Collaborazioni Organizzate dal Committente (ALLEGATO A).

Titolo II – Inquadramento e mansioni

Art. 21 Classificazione del personale

Il personale è classificato secondo profili professionali di cui alle relative declaratorie in tre distinte aree e, all'interno di ciascuna di esse, in più livelli di inquadramento:

AREA PRIMA: Servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari

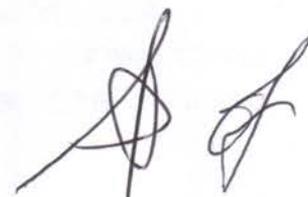
PRIMO LIVELLO

Appartiene a questo livello il personale ausiliario; a titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

- Addetti alle Pulizie;
- Collaboratori Scolastici;
- Personale di Fatica;
- Addetti alla Manutenzione Ordinaria;
- Oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

(Titolo minimo richiesto: assolvimento della scuola dell'obbligo).

20

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che effettuano lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguata-capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite, quali ad esempio:

- Operatore amministrativo: personale addetto prevalentemente alla tenuta degli Archivi e del Protocollo, alla predisposizione degli atti inerenti all'ufficio di Segreteria, all'assolvimento dei Servizi esterni connessi con il proprio lavoro;
- Assistenti di Segreteria (Front Desk);
- Tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

(Titolo minimo richiesto: assolvimento della scuola dell'obbligo).

TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello 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; appartiene a questo livello il personale non docente fornito di diploma di scuola secondaria di II grado. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

- Segretari di Front Office;
- Segretari addetti alla contabilità
- Segretari addetti alla gestione degli esami
- Addetti al Marketing;
- In generale gli Impiegati di Concetto in possesso di Attestato di Specializzazione per la mansione svolta, oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

AREA SECONDA: servizi di istruzione, formazione ed educazione

TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono mansioni complesse e articolate, per l'espletamento di attività educative-formative in genere, comprese quelle del personale, che curino la formazione degli allievi nelle attività extracurricolari per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

- Assistenti ai Campi estivi;
- Addetti alle esercitazioni di Laboratorio;
- Addetti alle Attività Integrative;

QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello 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 e per i quali è richiesto il diploma di laurea. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

- Lettori di lingua madre;
- Docenti in attività didattiche integrative;
- Docenti in corsi a distanza;
- Docenti in corsi individuali;
- Assistente alle attività multimediali.

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

QUINTO LIVELLO

Appartengono a questo livello 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 laurea e, se necessario, una qualifica di formazione specifica. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

- Docenti In Corsi di Lingua inglese e lingue moderne
- Docenti in Corsi di Preparazione agli Esami;
- Docenti in Corsi di Formazione Professionale;

SESTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavoro misto di docenza e coordinamento e supervisione e/o di corsi di formazione. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

- Assistenti alla direzione didattica e coordinatori di settore con orario di lavoro misto di docenza e coordinamento e supervisione.
- Docenti in Corsi di Formazione Insegnanti;
- Docenti dei Corsi di Specializzazione Post-diploma;

AREA TERZA: servizi direttivi

SESTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività di coordinamento e formazione del personale docente, di guida didattica e di gestione degli esami di certificazione. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

- Direttore didattico (DOS);
- Responsabili degli esami di certificazione linguistica

SETTIMO LIVELLO

Appartiene a questo livello il personale direttivo con mansioni di responsabilità. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

- Direttori della scuola;
- Direttori amministrativi.

Art. 22 Mansioni e *jus variandi*

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Nel caso di assegnazioni a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Se il mutamento di mansioni è stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro il lavoratore ha diritto esclusivamente alla differenza retributiva mentre è escluso il passaggio a livello superiore anche nel caso di superamento del periodo sopra indicato.

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., come modificato dal D. Lgs. n. 81 del 2015, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, nei seguenti casi:

- Modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore;
- Per l'acquisizione di una nuova professionalità;
- Internalizzazione dei servizi;

Nelle sedi di cui all'art. articolo 2113 comma 4 cod. civ., o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Il dipendente non docente adibito a mansioni promiscue ha diritto alla qualifica e alla retribuzione corrispondente alla mansione superiore espletata, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

E' facoltà dell'Istituto richiedere la sostituzione di un docente improvvisamente assente con preavviso di un solo giorno con modalità stabilite e concordate con i docenti nel regolamento interno.

Titolo III – Luoghi di lavoro

Art. 23 Sede di lavoro

La sede di lavoro è il luogo di normale svolgimento della prestazione lavorativa e deve essere indicata all'interno del contratto di cui all'art. 10.

Fatto salvo quanto previsto all'art. 18, la sede di lavoro coincide con un luogo di pertinenza e nella disponibilità dell'Istituto o scuola.

Art. 24 Trasferimento e trasferta

Il trasferimento è lo spostamento definitivo della sede di lavoro di cui all'art. 23.

Il lavoratore non può essere trasferito se non in presenza di ragioni tecniche, organizzative e produttive ai sensi dell'art. 2103 ultimo comma cod. civ.

La trasferta è lo spostamento transitorio della sede di lavoro. In caso di trasferta compete al lavoratore il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute.

Art. 25 Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo d'azienda

Nei casi in cui si configuri un trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, secondo quanto disciplinato dall'art. 2112 cod. civ., il concessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi individuali in atto alla data di cessione/trasferimento d'azienda e, comunque, previsti dai Contratti Collettivi Nazionali, territoriali ed aziendali, vigenti alla data del trasferimento. A meno che non siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario.

L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente tra contratti collettivi del medesimo livello.

Art. 26 Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Non è necessaria l'autorizzazione delle rappresentanze sindacali o dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi precedenti sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal D. Lgs. n. 196 del 2003 e s.m.i.

Titolo IV – Tempi di lavoro

Art. 27 Orario di lavoro

L'orario di lavoro è l'arco temporale in cui il lavoratore è obbligato a rendere la prestazione lavorativa.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà abbandonare il proprio posto di lavoro senza motivo legittimo né potrà uscire dall'istituto senza esserne autorizzato.

Non sono compresi nell'orario di lavoro i tempi di percorrenza per raggiungere il luogo di lavoro, il tempo in cui il lavoratore si trattiene sui luoghi di lavoro oltre l'orario per sua scelta personale e senza svolgimento di attività lavorativa, le soste superiori a 10 minuti, fatto salvo in quest'ultimo caso quanto previsto per il personale docente, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'istituto.

La direzione dell'istituto può modificare l'orario di lavoro laddove vi siano giustificate ragioni organizzative.

Le variazioni dell'orario di lavoro individuale sono vincolanti purché siano comunicate nel corso della settimana precedente e, in caso di sostituzione di personale assente, almeno un giorno prima della variazione. Per il personale docente trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 28.2.

Tramite accordi territoriali e/o accordi aziendali decentrati o sulla base di regolamenti interni aziendali le parti potranno definire sistemi di flessibilità d'orario, secondo la tipicità delle attività e sistemi organizzativi interni, da distribuirsi nell'arco dell'anno solare, nonché la disciplina dei tempi di percorrenza per docenza in luoghi di lavoro diversi dall'abituale.

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Art. 28 Orario di lavoro ordinario

28.1 Personale non docente

L'orario di lavoro ordinario per il personale non docente a tempo pieno, compresi il personale direttivo, i "quadri intermedi", i direttori didattici ed i coordinatori di settore con orario di lavoro misto, è di 40 ore settimanali, di norma su sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà normalmente superare le 8 ore al giorno, escluso l'intervallo pranzo.

28.2 Personale docente

La settimana lavorativa va dal lunedì al sabato.

L'orario di lavoro ordinario per il personale docente a tempo pieno è di 25 ore convenzionali settimanali, con orario convenzionale giornaliero di 5 ore nell'ipotesi di distribuzione in 5 giorni a settimana e di 4,166 ore nell'ipotesi di distribuzione in 6 giorni.

L'orario convenzionale giornaliero è da considerarsi ai fini del computo dei giorni di ferie, festività, malattia, permesso retribuito, a prescindere dall'orario programmato per quel giorno.

L'orario convenzionale giornaliero ai fini INPS è comunque sempre calcolato in 6 giorni lavorativi di 4,166 ore nel computo dei giorni di malattia, forme di cassa integrazione, ecc.

L'ora di docenza corrisponde a 60 minuti, eventualmente comprensivi di pause non superiori a 10 minuti. Non sono altresì da considerarsi come orario di lavoro i tempi di cambio classe normalmente di 15 minuti. Eventuali lezioni di durata inferiore vengono calcolate proporzionalmente ai fini della retribuzione.

Al di fuori delle ore di docenza, il docente deve altresì occuparsi di quelle attività di preparazione, correzione compiti, amministrazione di classe e quant'altro sia insito in un insegnamento diligente e qualificato, a prescindere dai tempi necessari allo svolgimento di attività strumentali a quelle di docenza e dal luogo in cui esse vengono svolte.

Le ore di docenza sono regolate dal sistema detto "Monte Ore Annuo" (MOA), in base al quale il personale docente a tempo pieno è tenuto allo svolgimento di un numero di ore lavorative complessive in ragione di anno pari a 1.300 (25 ore settimanali per 52 settimane).

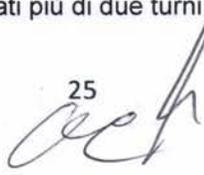
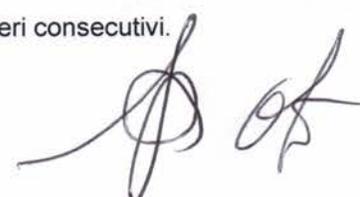
In considerazione della specificità dell'attività lavorativa del settore, caratterizzata da intermittenza e discontinuità, il docente può essere chiamato a svolgere da un minimo di 0 a un massimo di 31,25 ore settimanali (con oscillazione massima in aumento del 25% rispetto all'orario convenzionale settimanale), fermo il rispetto del Monte Ore Annuo di 1.300 ore.

L'assegnazione delle ore settimanali di docenza avviene tramite la programmazione multiperiodale, ovvero la programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori nel rispetto del Monte Ore Annuo previsto dall'Istituto, e le ore di lavoro possono essere diversamente collocate previa osservanza di un preavviso di 48 ore.

L'istituto stabilisce di norma, in relazione alle proprie esigenze operative e riportandolo nel regolamento, turni di 4 ore e trenta ciascuno (ad esempio, antimeridiano dalle 8.30 alle 13.00, pomeridiano dalle 13.00 alle 17.30 e serale dalle 17.30 alle 21.30), salva facoltà per l'istituto di determinare turni di 4 o di 5 ore ciascuno, fermo restando il rispetto del tetto delle 13,5 ore giornaliere per i tre turni.

A ciascun docente non potranno essere assegnati più di due turni giornalieri consecutivi.

Ai fini del calcolo si specifica tuttavia che:

25  

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

- se un turno pomeridiano viene utilizzato per solo un'ora di insegnamento attigua al turno antimeridiano o al turno serale questo non viene conteggiato come turno.
- se un turno antimeridiano viene utilizzato per solo un'ora di insegnamento attigua al turno pomeridiano questo non viene conteggiato come turno.
- se un turno serale viene utilizzato per solo un'ora di insegnamento attigua al turno pomeridiano questo non viene conteggiato come turno;
- non sono altresì conteggiati come turni le sessioni del sabato degli esami di certificazione linguistica, nei periodi di picco di tali attività.

In virtù di quanto precede, per ciascun docente a tempo pieno non potranno essere normalmente previsti più di 10 turni settimanali.

Ai fini del calcolo del Monte Ore Annuo l'Istituto redige un regolamento interno per riparametrare secondo le proprie peculiarità le ore di servizio del personale docente relative ad attività di non docenza, che saranno conteggiate secondo la tabella seguente esemplificativa:

Un'ora di servizio	Ora di insegnamento
Compiti di non docenza (non ore di contatto): (a titolo esemplificativo accoglienza studenti, test di entrata, riunioni, monitoraggio studio autonomo studenti, ecc.)	0,625
Tempo di viaggio verso luoghi diversi da quello abituale di lavoro	<i>da stabilire nel regolamento</i>
Tempo di viaggio nei grandi comuni o città con evidenti difficoltà di spostamento (es. Roma, Milano etc)	<i>da stabilire nel regolamento</i>
Vigilanza esami	<i>da stabilire nel regolamento</i>
Esami orali	<i>da stabilire nel regolamento</i>
Altro	<i>da stabilire nel regolamento</i>

In caso di contratto a tempo determinato, il Monte Ore Annuo è riproporzionato sulla base della durata del rapporto e si calcola moltiplicando le 25 ore settimanali per il numero di settimane di vigenza del contratto; il riproporzionamento incide anche sui giorni di ferie, festività, malattia, permesso retribuito, etc.

28.3 Personale di Area Seconda e Terza Sesto Livello con compiti di docenza e coordinamento

Le ore di docenza dei direttori didattici, assistenti alla direzione didattica e coordinatori di settore con orario di lavoro misto non potrà normalmente superare le 12,5 ore settimanali; alle ore di docenza del predetto personale non trova applicazione il sistema del Monte Ore Annuale. Le ore rimanenti, ovvero le ore di lavoro amministrativo e di coordinamento, saranno pari a 40 ore detratte le ore docenza settimanali meno ulteriori 0,625 per ogni ora di docenza prestata.

26



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Art. 29 Lavoro straordinario

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito dall'art. 28.

Il lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore ed è compensato con una maggiorazione del 20% della retribuzione di base ovvero, in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive della scuola, tramite riconoscimento di ferie aggiuntive o riposi compensativi corrispondenti alle ore di straordinario prestato maggiorati della misura del 20%.

Qualora l'orario ecceda le ore 22:00, ogni ora eccedente sarà considerata, in deroga all'art. 26, lavoro straordinario e notturno. Del pari se esso cade in una giornata festiva, sarà considerato lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il rifiuto di svolgimento di lavoro straordinario non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

29.1 Personale non docente

Per il personale non docente si considerano lavoro straordinario le ore prestate oltre l'orario di lavoro giornaliero.

Il lavoratore non può essere chiamato a svolgere attività lavorativa superiore a 48 ore settimanali, comprensiva del lavoro straordinario, e, in ogni caso, non può essere chiamato a svolgere lavoro straordinario per un numero di ore superiore a 250 annue.

29.2 Personale docente

Per il personale docente si considerano lavoro straordinario le ore di docenza prestate oltre il Monte Ore Annuo di cui all'art. 28.

Art. 30 Lavoro a tempo parziale

30.1 Contratto di lavoro a tempo parziale

E' possibile assumere con contratti di lavoro a tempo parziale ai sensi del D. Lgs. n. 81 del 2015 e successive modificazioni.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini della prova.

Nel contratto a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Fermo restando quanto previsto per il personale docente all'art. 31, è fatta salva la facoltà per le parti di prevedere clausole elastiche tramite le quali il datore di lavoro può variare la distribuzione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella originariamente prevista.

È facoltà del lavoratore richiedere l'eliminazione, ovvero la modifica delle predette clausole elastiche per sopravvenute esigenze e/o impedimenti e, in ogni caso, nelle seguenti ipotesi:

Convivenza con figli di età non superiore agli anni tredici;

Lavoratori studenti (intendendosi per tali, ai sensi dell'art. 10 comma 1 della Legge n. 300 del 1970, "iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali");

Persone con presenza di patologie oncologiche, per i quali sussista una ridotta capacità lavorativa;

Lavoratori con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche;

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

I conviventi con familiari portatori di handicap.

La comunicazione di eliminazione e/o modifica delle clausole elastiche deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni nel caso di patologie oncologiche o di lavoratore con i figli conviventi portatori di handicap; negli altri casi il preavviso deve essere almeno pari a 20 giorni.

Ai fini delle disposizioni di legge e di contratto collettivo i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale sono computati nell'organico aziendale in proporzione al tempo effettivo di lavoro e l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondenti a unità intere di orario a tempo pieno.

La contrattazione di secondo livello disciplina eventuali deroghe alla disciplina di cui al presente articolo anche ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011.

30.2 Tipologie di lavoro a tempo parziale

A titolo esemplificativo si riportano le tipologie di tempo parziale:

Part-time orizzontale, quando la riduzione di orario di lavoro rispetto al tempo pieno avviene riducendo l'orario normale giornaliero di lavoro.

Part-time verticale, quando l'attività di lavoro viene svolta a tempo pieno ma esclusivamente in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno.

Part-time misto, quando si combinano forme di part-time verticale ed orizzontale.

30.3 Trattamento economico

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto al medesimo trattamento economico del lavoratore a tempo pieno, riproporzionato in base alla percentuale di riduzione dell'attività lavorativa e fermi restando gli emolumenti incompatibili con il regime orario a tempo ridotto; il riproporzionamento opera anche per gli istituti indiretti e per la tredicesima mensilità, che sarà erogata il 16 dicembre di ogni anno, salve diverse disposizioni delle parti.

Per le tipologie contrattuali che prevedono lo svolgimento dell'attività lavorativa limitato a determinati periodi dell'anno (part-time verticale o misto), è facoltà del lavoratore scegliere se la retribuzione sarà erogata nei soli mesi di svolgimento dell'attività lavorativa ovvero nel corso dell'intero anno sotto forma di mensualizzazione della retribuzione spettante in base ai periodi di lavoro.

30.4 Lavoro supplementare e straordinario

La scuola può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, intese come ore di lavoro aggiuntive rispetto all'orario ridotto ma in ogni caso non superiori all'orario normale previsto per il personale a tempo pieno, nel rispetto di un termine di preavviso di 2 giorni.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare o straordinario ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il rifiuto di svolgimento di lavoro supplementare o straordinario non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto ovvero, in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive della scuola, tramite riconoscimento di ferie aggiuntive o riposi compensativi corrispondenti alle ore di lavoro supplementare prestato maggiorati della misura del 15%.

In caso di svolgimento di attività oltre l'orario di lavoro ordinario, trovano applicazione le previsioni dell'art. 29.

Art. 31 Norme speciali per il rapporto di lavoro a tempo parziale del personale docente

Le parti ricordano che l'orario di lavoro del personale docente è regolato dal sistema 'Monte Ore', in base al quale:

- l'istituto ha facoltà di oscillazione in aumento nella misura massima del 25% dell'orario convenzionale settimanale del docente;
- l'istituto ha facoltà di disporre la variazione temporale della prestazione, ovvero la programmazione multiperiodale.

Le parti si danno atto che, fermo quanto previsto all'art. 29.2:

- il mero raggiungimento del Monte Ore Annuo pattuito attraverso il meccanismo di oscillazione in aumento dell'orario di lavoro settimanale del non è qualificabile come lavoro supplementare;
- la diversa collocazione temporale all'interno della programmazione multiperiodale non è assimilabile ad applicazione delle clausole elastiche.

A ciascun docente part-time sarà assegnato un quadro di programmazione multiperiodale annuale con numero di turni proporzionale ai turni del contratto a tempo pieno, da prevedere all'atto dell'assunzione e/o da ripresentare all'inizio di ogni anno accademico.

A ciascun docente non potranno essere assegnati più di due turni giornalieri consecutivi, conteggiati come al punto precedente.

Il totale dei turni settimanali assegnabili sarà riparametrato con arrotondamento all'unità superiore se la parte decimale del risultato è uguale o superiore a 0,50 e per difetto se la parte decimale del risultato è inferiore a 0,50.

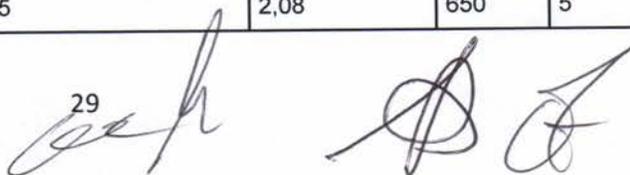
Nel contratto di lavoro a tempo parziale del personale docente sono riportati l'orario medio settimanale, la misura minima e massima delle ore di lavoro settimanali,

l'orario convenzionale giornaliero ed il Monte Ore Annuo, in modo che sia rispettata la riduzione percentuali di tali valori rispetto ai corrispondenti valori del personale docente a tempo pieno di cui all'art. 28.2.

Si riporta, a titolo esemplificativo, la tabella dei minimi e dei massimi orari di lavoro previsti per il personale docente ivi compreso il personale a tempo parziale.

Orario convenzionale settimanale insegnamento	da ore	a ore (+ 25%)	Convenzionale giornaliero (in 5gg settimanali)	Convenzionale giornaliero (in 6gg settimanali)	Monte ore annuale	N° turni settimanali
25	0	31,25	5	4,166	1300	10
22,5	0	28,125	4,5	3,75	1170	9
20	0	25	4	3,33	1040	8
19	0	23,75	3,8	3,16	988	8
17,5	0	21,875	3,5	2,91	910	7
15	0	18,75	3	2,5	780	6
14	0	17,5	2,8	2,3	728	6
12,5	0	15,625	2,5	2,08	650	5

29



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Art. 32 Pause e riposi

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il lavoratore deve beneficiare, secondo quanto dispone l'art. 8 del D. Lgs. n. 66 del 2003, di un intervallo per pausa, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di dieci minuti.

La pausa si considera lavoro effettivo ai fini del trattamento retributivo.

La collocazione della pausa deve tener conto delle esigenze aziendali.

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 12 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale pari a 24 ore consecutive coincidente con la domenica. Inoltre il lavoratore ha diritto ad un altro giorno della settimana stabilito dall'istituto, (o in subordine due mezze giornate).

Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Art. 33 Ferie, festività soppresse e Santo Patrono

Il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite pari a 4 settimane che possono essere godute anche in modo frazionato.

Il periodo di ferie deve essere stabilito tenendo conto delle esigenze dell'impresa, anche in considerazione della stagionalità, e degli interessi del prestatore.

Il periodo di chiusura della scuola o di sospensione dei corsi è computato come ferie.

Per i contratti a tempo determinato le ferie sono calcolate in proporzione alla durata contrattuale.

I criteri ed i contingenti di fruizione delle ferie saranno oggetto di contrattazione decentrata d'istituto.

Il lavoratore ha diritto a 4 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di altrettante festività nazionali infrasettimanali per ciascun anno scolastico.

Per i contratti a tempo determinato le festività soppresse sono calcolate in proporzione alla durata contrattuale.

Non sono previsti compensi per la Festività del Santo Patrono, salvo quando la stessa sia prevista da legge nazionale, come per esempio la Festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo nel Comune di Roma.

Titolo V – Sospensione del rapporto di lavoro

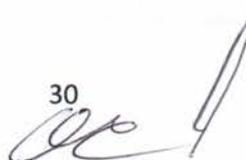
Art. 34 Assenze per malattia

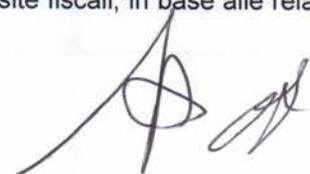
34.1 Obblighi del lavoratore

In caso di assenza per malattia il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione telefonica al datore di lavoro e a comunicare il numero Evento INPS entro le successive 24 ore, con indicazione della data di inizio e sulla durata presunta della stessa.

Durante la malattia permangono in capo al lavoratore gli obblighi di fedeltà, correttezza e di non concorrenza.

Il lavoratore deve assicurare la presenza presso il domicilio di reperibilità alle visite fiscali, in base alle relative previsioni di legge.

30




CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

34.2 Trattamento economico

Nel periodo di sospensione del rapporto per malattia il lavoratore ha diritto a percepire, in sostituzione del trattamento retributivo ordinario, un trattamento economico composto dall'indennità di malattia a carico dell'INPS e da un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente:

Periodo di carenza: primi 3 giorni:

il 75 % della retribuzione dal 1° al 3° giorno per i primi due eventi;

il 66 % della retribuzione dal 1° al 3° giorno per il terzo evento;

il 50 % della retribuzione dal 1° al 3° giorno per il quarto evento;

nessuna retribuzione dal quinto evento in poi.

Dal quarto giorno di malattia:

il 75 % della retribuzione dal 4° al 10° giorno;

il 100% della retribuzione dall'11° al 180° giorno.

L'indennità di malattia non spetta per i giorni non documentati da idonea certificazione ed in caso di assenza alle visite fiscali non sorretta da idonea giustificazione.

In caso di mancato riconoscimento da parte dell'ente competente 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'ente competente, sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

Il periodo di assenza dal lavoro per malattia è computato nell'anzianità di servizio ed è utile per la maturazione del trattamento di fine rapporto.

34.3 Comporto e aspettativa non retribuita

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata fino ad un massimo di 180 giorni. Nel caso di assenze frazionate il periodo si intende riferito alle assenze verificatesi nei tre anni precedenti ogni ultimo episodio morboso.

Nel caso di superamento del periodo di comporto, il datore di lavoro ha facoltà di risolvere il rapporto, fermo restando il diritto del dipendente al trattamento di fine rapporto.

Prima della scadenza del periodo di comporto, il lavoratore, dietro richiesta scritta, ha la facoltà di ottenere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita della durata di 6 mesi, con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

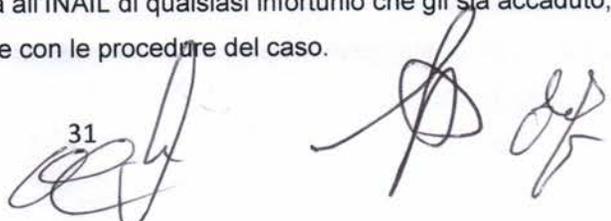
Art. 35 Infortunio sul lavoro

I datori di lavoro sono obbligati ad assicurare contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali tutti i lavoratori dipendenti che si vengono a trovare nelle condizioni previste dall'art. 1 del DPR n. 1124 del 1965.

Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria INAIL, secondo le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 38 del 2000 e successive modificazioni, sono tutelati contro l'infortunio e le malattie professionali attraverso gli strumenti e i provvedimenti introdotti dalla normativa vigente.

Il lavoratore è obbligato a dare immediata notizia all'INAIL di qualsiasi infortunio che gli sia accaduto, anche se di lieve entità, affinché lo stesso possa procedere con le procedure del caso.

31



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Il lavoratore deve fornire all'INAIL idonea documentazione medica attestante l'inizio, la continuazione e la guarigione dall'infortunio.

Per coloro che subiscono un infortunio che determina una inabilità temporanea è corrisposta un'indennità dall'INAIL secondo le percentuali che seguono (art. 68 d.p.r. 1124/65):

dal 4° al 90° giorno: il 60% della retribuzione media giornaliera;

dal 91° giorno alla guarigione: il 75% della retribuzione media giornaliera.

Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 73 del DPR n. 1124 del 1965, è tenuto a corrispondere al lavoratore infortunato assente la seguente retribuzione:

giorno dell'infortunio: 100% della retribuzione;

3 giorni successivi: 60% della retribuzione;

festività cadente nel periodo dell'infortunio: integrazione dell'indennità INAIL fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

Relativamente al trattamento economico e normativo per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge e, in particolare, al d.p.r. 1124/65 e successive modificazioni.

Art. 36 Congedo Matrimoniale

Il dipendente, ai sensi del R.D.L. n. 1334 del 37, ha diritto ad un periodo di congedo straordinario di 15 giorni consecutivi per contrarre matrimonio, durante i quali è considerato a tutti gli effetti in servizio, con diritto alla normale retribuzione.

La fruizione del periodo di congedo deve essere richiesta dal lavoratore con un preavviso di 30 giorni.

Art. 37 Tutela della maternità e della paternità

Per tutto ciò che non è previsto nel presente contratto collettivo in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità si fa riferimento alla normativa di legge in vigore.

37.1 Congedo di maternità/ paternità

Il congedo di maternità ha una durata complessiva di 5 mesi, fruibili, a scelta della lavoratrice, due mesi prima del parto e per i tre mesi successivi oppure un mese prima del parto fino a 4 mesi successivi e sempreché il medico competente accerti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il padre lavoratore, presentando idonea certificazione all'istituto, ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, nei casi contemplati dall'art. 28 del D. Lgs. n. 151 del 2001.

Le lavoratrici, o i lavoratori nel caso fruiscano del congedo di maternità, ricevono un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione per tutto il congedo di maternità.

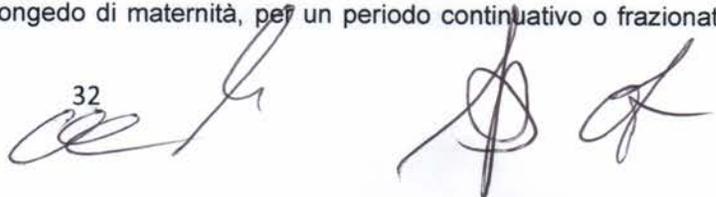
I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie (art. 22 del D. Lgs. n. 151 del 2001).

37.2 Congedo parentale

Per ciascun figlio, nei suoi primi 12 (dodici) anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei seguenti termini:

la madre lavoratrice, trascorso un periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

32



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso il padre chieda di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi; qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il genitore è tenuto a richiedere il congedo parentale con un preavviso di 40 giorni.

Per il periodo di congedo parentale alla lavoratrice e ai lavoratori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione fino al sesto anno di vita del bambino per un periodo massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi.

Dal sesto anno all'ottavo anno di vita del bambino l'indennità nella misura del 30% della retribuzione, è dovuta solo a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Inps.

I periodi di congedo parentale sono computabili nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alla tredicesima mensilità.

37.3 Riposi giornalieri della madre

La lavoratrice madre ha diritto, durante il primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo ciascuno della durata di 1 ora, anche cumulabili durante la giornata.

Nel caso in cui l'orario giornaliero sia inferiore alle 6 ore il riposo è solo uno.

I riposi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione.

Il padre lavoratore può beneficiare dei riposi giornalieri nel caso in cui i figli siano solo a lui affidati, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, oppure nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente o ancora in caso di morte o grave infermità della madre.

Nel caso di parti plurimi i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste per riposi giornalieri possono essere utilizzate anche dal padre.

Nel caso di figli affetti da handicap si rinvia a quanto previsto dall'art. 42 del D. Lgs. n. 151 del 2001.

37.4 Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie del figlio di età non superiore ai tre anni.

Nel caso di malattia di figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, i genitori, alternativamente, possono astenersi dal lavoro per cinque giorni lavorativi all'anno.

I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Art. 38 Permessi per lavoratori invalidi

Ai lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, sempreché le cure siano connesse all'infermità invalidante riconosciuta, può essere concesso ogni anno un congedo straordinario per cure non superiore a trenta giorni, su loro richiesta e previa autorizzazione del medico competente.

Art. 39 Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali

Ai sensi dell'art. 31 della Legge n. 300 del 1970, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche o sindacali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

I periodi di aspettativa sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione dei trattamenti pensionistici.

Art. 40 Congedi per eventi e cause particolari

Il lavoratore ha diritto a un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente.

Il lavoratore può inoltre richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni e non retribuito. Il lavoratore mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro ma il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

Art. 41 Congedi per la formazione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della Legge n. 300 del 1970, i lavoratori con almeno cinque anni di anzianità di servizio possono chiedere un periodo di aspettativa per formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nel corso dell'intera vita lavorativa.

Il congedo per la formazione deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere dal datore di lavoro.

Durante il congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto ad alcuna retribuzione.

Il periodo non è computato nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, la malattia e altri congedi.

L'istituto, ai sensi della disciplina di legge, può non accettare la richiesta ovvero richiederne il differimento per comprovate esigenze organizzative.

Per la fruizione del congedo il lavoratore è tenuto al rispetto di un termine di preavviso di 40 giorni.

Art. 42 Congedi per la formazione continua

I congedi per la formazione continuativa sono funzionali a favorire l'apprendimento e la crescita professionale dei lavoratori.

L'offerta formativa garantita dalle strutture competenti deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti con crediti formativi in ambito nazionale ed europeo.

Il lavoratore ha diritto ad un congedo per la formazione continua pari a 50 ore nel triennio. Ne può usufruire 1 dipendente nelle strutture fino a 30 dipendenti e il criterio di scelta è quello dell'anzianità.

La fruizione del congedo è subordinata alla richiesta da parte del lavoratore con preavviso di 30 giorni.

L'istituto può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative.

La scuola si riserva di verificare la congruità del percorso formativo con l'attività istituzionale.

La formazione per gli insegnanti deve essere pertinente alla materia insegnata.

Art. 43 Permessi per lavoratori affetti da handicap

I lavoratori maggiorenni affetti da handicap grave possono usufruire di permessi giornalieri retribuiti di due ore o, in alternativa, di quelli, egualmente retribuiti, per tutta la giornata fino ad un massimo di tre giorni fruibili continuativamente oppure con richiesta di mezze giornate di permesso.

Art. 44 Permessi elettorali

I lavoratori hanno diritto di assentarsi dal lavoro, con conservazione del posto e della retribuzione, per adempiere alle funzioni presso gli uffici elettorali e per tutta la durata delle operazioni elettorali.

Titolo VI – Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 45 Risoluzione consensuale e recesso

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto per mutuo consenso delle parti, senza obbligo di preavviso, ovvero per recesso unilaterale del lavoratore (dimissioni) o del datore di lavoro (licenziamento) alle condizioni previste dalle disposizioni che seguono.

La risoluzione del rapporto deve risultare da atto scritto con prova certa del suo ricevimento, tramite accordo di risoluzione consensuale ovvero, in caso di recesso unilaterale, tramite sottoscrizione per ricevuta della parte receduta, tramite raccomandata con avviso di ricevimento o tramite posta elettronica certificata attestanti la consegna della comunicazione ovvero il suo perfezionamento.

Al di fuori dei casi di risoluzione del rapporto di cui ai commi che precedono e alle disposizioni che seguono, il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa naturalmente alla scadenza contrattuale, senza necessità di alcuna comunicazione.

Art. 46 Dimissioni del lavoratore

Il lavoratore ha facoltà di recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza addurre alcuna motivazione o causa giustificativa, nel rispetto del termine di preavviso di cui all'art. 48.

Il preavviso non è dovuto in caso di dimissioni da un rapporto di lavoro in prova ai sensi dell'art. 11 ovvero in caso di dimissioni per giusta causa, intesa quale causa che non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il lavoratore ha facoltà di recedere dal rapporto di lavoro a tempo determinato, prima della naturale scadenza del contratto, in presenza di giusta causa, o, in mancanza, nel rispetto di un termine di preavviso pari a un mese.

L'efficacia della risoluzione consensuale del rapporto e delle dimissioni del lavoratore è condizionata al perfezionamento della procedura telematica di cui all'art. 26 del D. Lgs. n. 151 del 2015.

Art. 47 Licenziamento

Il datore di lavoro rientrante nella sfera di applicazione della Legge n. 604 del 1966 può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giustificato motivo" soggettivo, inteso quale notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, od oggettivo, inteso quale licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, e fermo restando il rispetto del termine di preavviso di cui all'art. 48.

Il preavviso non è dovuto in caso di recesso da un rapporto di lavoro in prova ai sensi dell'art. 11 ovvero in caso di licenziamento per giusta causa, intesa quale causa che non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Costituiscono casi di giustificato motivo oggettivo di licenziamento, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- cessazione dell'attività;
- riduzione dell'attività o del personale o interruzione per cause involontarie per oltre tre mesi;
- cessazione d'azienda o cambio d'attività;
- sostituzione di docente non abilitato con altro docente abilitato;
- incompatibilità con il presente contratto ed eventuale trasformazione del rapporto di lavoro;
- eccessiva morbilità, costituita da una pluralità di eventi morbosi intermittenti e reiterati, tali da creare un reale disservizio al regolare funzionamento dell'istituto o frazionamenti dell'attività didattica che la rendono di fatto discontinua o non proficua.

Per l'individuazione dei casi di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo si fa rinvio a quanto previsto all'art. 49.

In ogni caso di licenziamento intimato ai sensi dei commi precedenti il datore di lavoro è tenuto ad esplicitare le ragioni del recesso.

In caso di illegittimità del licenziamento trovano applicazione le disposizioni di legge tempo per tempo applicabili, salva diversa previsione della contrattazione collettiva decentrata, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011.

I datori di lavoro non rientranti nella sfera di applicazione della Legge n. 604 del 1966 possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato anche in mancanza nel rispetto del termine di preavviso di cui all'art. 48. In mancanza del diritto pensionistico è facoltà del lavoratore richiedere, con preavviso pari a sei mesi, il mantenimento in servizio, non oltre il 70°anno di età.

Il datore di lavoro ha facoltà di recedere dal rapporto di lavoro a tempo determinato, prima della naturale scadenza del contratto, in presenza di giusta causa, o, in mancanza, nel rispetto di un termine di preavviso pari a un mese.

Art. 48 Preavviso di licenziamento e dimissioni

I termini di preavviso per il caso di licenziamento o dimissioni, una volta superato il periodo di prova, sono così stabiliti:

1° e 2° Livello:	30 giorni
3° livello:	60 giorni
4°, 5°, 6° e 7° Livello:	3 mesi

Art. 49 Norme disciplinari

49.1 Regolamento interno

Il regolamento interno deve essere portato a conoscenza dei lavoratori e reso disponibile per la consultazione. Il regolamento non può contenere norme in contrasto con le disposizioni di legge e di contratto collettivo applicate.

L'inosservanza delle norme del regolamento interno da parte del personale può configurare ipotesi di giusta causa o giustificato motivo di licenziamento

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

49.2 Doveri del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con il pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'istituto.

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

- esplicitare le mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- rispettare l'orario di lavoro ed osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;
- segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro e non oltre il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
- rispettare e far rispettare agli alunni il Regolamento Interno dell'istituto;
- mantenere il segreto d'ufficio;
- non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- usare e conservare con cura strumenti e materiale affidatigli;
- non compiere atti o comportamenti in violazione dei doveri di correttezza, buona fede e riservatezza nonché di non concorrenza.

49.3 Doveri del personale docente

Fermi restando i doveri del lavoratore previsti all'art. 49.2 il personale docente ha altresì i seguenti obblighi:

- presentare tempestivamente alla direzione dell'istituto il programma didattico e metodologico della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine secondo le indicazioni contenute nei syllabus dei corsi e livelli;
- far svolgere agli alunni il numero di prove scritte previsto prima di iniziare il corso, durante il corso e a fine corso e di effettuare un congruo numero di verifiche, per una costante verifica; comunicare all'Istituto per iscritto entro 3 giorni, l'accettazione di eventuali incarichi di insegnamento presso altre scuole statali o non statali;
- svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione dei corsi e/o livelli;
- tenere regolarmente aggiornati i registri personali e di classe;
- ottemperare a tutte le disposizioni emanate dal "capo d'istituto" con apposite circolari;
- partecipare a tutte le attività di aggiornamento, interdisciplinari e a quelle degli Organi Collegiali
- contribuire con la propria professionalità e disponibilità alla realizzazione dei syllabus.

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

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

Al personale ausiliario sono affidati il controllo al di fuori delle aule e la pulizia dei locali.

37



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

49.4 Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni commesse dal lavoratore nel corso del rapporto 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;

sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni di effettivo di lavoro.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa ed il termine entro il quale il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 10 giorni.

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

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 giorni 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 al presente articolo, sono inefficaci.

I provvedimenti disciplinari conservativi (richiamo, multa e sospensione) saranno adottati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei confronti dei lavoratori che:

risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;

abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;

abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;

procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'azienda;

non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'istituto;

reiterazione di note negative e gravi sul comportamento e/o sulle modalità didattiche segnalate dagli studenti attraverso le schede di valutazione.

Il rimprovero verbale e l'ammonizione scritta saranno adottati per le mancanze di minore rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggiore rilievo.

I provvedimenti disciplinari espulsivi (licenziamento per giustificato motivo soggettivo con preavviso ovvero licenziamento per giusta causa senza preavviso) saranno adottati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti casi:

- abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente;

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

- violazione degli obblighi di correttezza e buona fede nonché dell'obbligo di non concorrenza come impartire ripetizioni private agli alunni dell'istituto, gestire e coordinare l'attività didattica in scuole concorrenti;
- gravi atti contrari alla morale, alle leggi, ai regolamenti o al progetto educativo dell'Istituto nonché atti in grave contrasto con la funzione svolta;
- condanna penale per la quale è disposta l'interdizione dai pubblici uffici;
- trasgressione al mandato riguardante il segreto d'ufficio;
- azioni o comportamenti reiterati e contrari al Regolamento interno nonché violazione dei doveri del dipendente che causino reali disservizi o danni all'Istituto, dopo tre richiami comunicati con raccomandata A.R.;
- inadempienza grave ai doveri connessi alla propria funzione;
- false dichiarazioni anche per quanto concerne i titoli posseduti, le assenze per malattia, congedi, permessi, etc.;
- inosservanza degli orari stabiliti e concordati, ripetuti ritardi non giustificati e/o mancati impegni;
- assenze ingiustificate superiori a tre giorni lavorativi continuativi;
- azioni o comportamenti ripetuti che provochino un danno o un disservizio all'Istituto e per i quali il dipendente abbia già ricevuto tre richiami scritti;
- reiterazione di note negative e gravi sul comportamento e/o sulle modalità didattiche segnalate dagli studenti attraverso le schede di valutazione;
- mancanze dei requisiti e dei titoli richiesti.

49.5 Tentativo di conciliazione

In caso di contenzioso successivo al provvedimento di licenziamento è facoltà del datore di lavoro, entro 60 giorni dalla data di licenziamento, promuovere una conciliazione, con offerta al lavoratore di un importo pari a una mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di 2 mensilità e un massimo di 18 mensilità soggetti ad esenzione fiscale e contributiva. In caso di accettazione da parte del lavoratore si ritiene decaduta l'impugnazione e confermato il licenziamento.

49.6 Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto opera il rinvio alle disposizioni di legge e, in particolare, alla Legge n. 604 del 1966, alla Legge n. 300 del 1970, alla Legge n. 223 del 1991, al D. Lgs. n. 23 del 2015.

PARTE IV – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 50 Retribuzione mensile

La retribuzione globale mensile, al lordo di ogni ritenuta previdenziale e fiscale, è composta dai seguenti elementi:

paga base;

eventuale super - minimo da definire in sede di contrattazione aziendale.

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

CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Il trattamento economico lordo viene definito in n.13 mensilità, dal 1° gennaio al 31 dicembre; la tredicesima mensilità deve essere erogata entro il giorno 16 del mese di dicembre.

Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento così come per le attività non di insegnamento connesse al normale funzionamento della scuola, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la preparazione delle lezioni, aggiornamento dei registri, test di controllo apprendimento, correzione compiti, attività didattiche e formative organizzate dalla scuola.

La scuola e il docente possono chiedere, con debita istanza e accordo da conservare agli atti, che gli stipendi relativi ai periodi di ferie siano corrisposti frazionatamente e anticipatamente durante i mesi di attività lavorativa; l'accordo potrà riguardare anche la corresponsione in forma mensile e in via anticipata del rateo

Art. 51 Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore deve risultare, secondo quanto prescrive la legge n. 4 del 1953, da apposito prospetto paga nel quale devono essere specificate, oltre alle generalità del lavoratore, il livello di inquadramento, il periodo di corresponsione della retribuzione, l'importo della retribuzione e gli elementi dei quali si compone, le ritenute effettuate.

Art. 52 Tredicesima mensilità

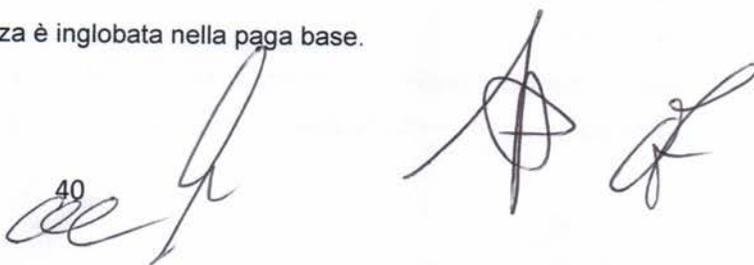
Al personale dipendente viene corrisposta, entro il 16 dicembre di ogni anno, una tredicesima mensilità determinata pari alla retribuzione in atto nello stesso mese, esclusi gli assegni familiari ed eventuali anticipazioni ed incentivi. Su richiesta del lavoratore è possibile, in alternativa al computo a fine anno, distribuire la tredicesima mensilità in quote mensili.

Art. 53 Paga base

Area	Livello	dal 01/09/2022	dal 01/01/2025
Area prima	1° LIVELLO	€ 1.075,00	€ 1.094,00
	2° LIVELLO	€ 1.102,00	€ 1.122,00
	3° LIVELLO	€ 1.157,00	€ 1.178,00
Area seconda	3° LIVELLO	€ 1.157,00	€ 1.178,00
	4° LIVELLO	€ 1.223,00	€ 1.245,00
	5° LIVELLO	€ 1.323,00	€ 1.347,00
	6° LIVELLO	€ 1.373,00	€ 1.398,00
Area terza	6° LIVELLO	€ 1.373,00	€ 1.398,00
	7° LIVELLO	€ 1.483,00	€ 1.510,00

Le parti si danno atto che l'indennità di contingenza è inglobata nella paga base.

40



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

Art. 54 Rimborso spese viaggio (forfettario)

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai confini del Comune in cui svolgono normalmente la loro attività hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in base alla nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura forfettaria secondo la normativa vigente.

Art. 55 Welfare aziendale

Al fine di favorire la fidelizzazione del personale, le scuole, tramite propri regolamenti di istituto, possono prevedere specifiche misure di welfare aziendale quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, buoni benzina, buoni pasto, regalie natalizie o d'altro genere nella misura ivi stabilita e/o normativamente prevista, contributi ad abbonamenti per trasporto pubblico, contributi per spese di istruzione, formazione e asili nido, contributi per spese assistenziali e sanitarie, contributi per interessi su finanziamenti, buoni per tempo libero.

Allegato A)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI DISCIPLINA DELLE COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

Art. 1 – Ambito di applicazione e professionalità coinvolte nelle collaborazioni organizzate dal committente

Le parti si danno atto che, in considerazione delle specificità dell'attività del settore, caratterizzata da intermittenza, discontinuità e non programmabilità dei flussi di lavoro, le collaborazioni coordinate e continuative organizzate dal committente di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 81 del 2015 costituiscono una modalità fisiologica di gestione dei carichi di lavoro da parte delle scuole, tramite la quale coniugare le esigenze organizzative legate alle predette specificità del settore con le esigenze del personale, in particolare docente, di impiegare la propria professionalità senza vincolo di subordinazione ed in favore di una pluralità di committenti.

In quest'ottica, le parti si danno atto che le collaborazioni coordinate e continuative etero-organizzate dal committente aventi a oggetto il conferimento di incarichi anche di breve periodo in favore di docenti qualificati per materie specialistiche e tecniche ovvero in favore di soggetti chiamati a svolgere attività ausiliarie non programmabili, di vigilanza e assimilate e di direzione, rientrano nel campo di applicazione dell'art. 2 comma 2 del D. Lgs. n. 81 del 2015 e non configurano rapporti di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 cod. civ.

Art. 2 – Forma e contenuto del contratto

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 1 ha forma scritta e contiene l'indicazione dei seguenti elementi:

- identità dei contraenti;
- prestazioni richieste;
- durata della collaborazione;
- modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
- modalità di eventuale rinnovo della collaborazione a scadenza;
- modalità di organizzazione della prestazione anche con riferimento al tempo e al luogo;
- misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore, nell'ipotesi in cui lo stesso presti attività all'interno dei locali della scuola;
- modalità di cessazione o recesso del rapporto.

Trovano applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni del D. Lgs. n. 152 del 1997, da ultimo modificato con D. Lgs. n. 104 del 2022.

Art. 3 – Natura della prestazione

L'attività del collaboratore sarà svolta con adeguata autonomia di gestione e di discrezionalità, seppur in conformità agli obiettivi e strategie aziendali. Nel rispetto dell'autonomia del collaboratore, le prestazioni saranno rese:

42



CCNL AISLI - AIBSE – UGL 2021 – 2025

- Personalmente, con la possibilità di provvedere in autonomia a farsi sostituire in caso di grave impedimento ai sensi dell'art. 2232 c.c.;
- Adottando criteri organizzativi propri;
- Senza obbligo di sottostare a specifiche direttive;
- Senza obbligo di assoggettamento a potere gerarchico ma con il necessario coordinamento con il committente;
- Senza vincolo di subordinazione;
- Con carattere di continuità.

Art. 4 – Retribuzioni e compensi

La retribuzione è determinata dall'accordo fra le parti in conformità a quanto previsto dall'art. 2225 del Codice civile.

Art. 5 – Risoluzione del contratto

Il contratto individuale potrà essere risolto nei casi di scadenza del termine concordato o per sopravvenuta impossibilità della prestazione.

Il collaboratore e il committente possono risolvere unilateralmente il contratto, senza preavviso, quando si verificano gravi inadempienze contrattuali.

Il collaboratore ed il committente possono risolvere unilateralmente il contratto prima del termine con comunicazione scritta con un preavviso di 21 giorni, senza l'obbligo di motivazioni.

Art. 6 – Gravidanza, Malattia ed infortunio

In caso di gravidanza, malattia od infortunio del collaboratore il rapporto resta sospeso di diritto, senza erogazione di compenso in favore del collaboratore, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni.

In caso di malattia ed infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre sessanta giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia e dell'infortunio fino ad un massimo di due anni, decorsi i quali il collaboratore è tenuto a versare i contributi ed i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

43

