



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



Spett.le

**Cliente**

*Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale*

Assago, 16 gennaio 2023

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale degli enti gestori di corsi di istruzione, formazione e cultura varia – accordo di rinnovo**

In data 27 ottobre 2022, FIDEF (Federazione Italiana degli Enti e scuole di Istruzione e Formazione), CIU UNIONQUADRI (Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali), FLA (Federazione Lavoratori Autonomi ed Atipici), CONFAL SCUOL e Confederazione Nazionale Autonoma dei Lavoratori CONFAL hanno stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL del 22 maggio 2019 per gli enti gestori dei corsi di istruzione, formazione e cultura varia, scaduto il 31 agosto 2022.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti relative al suddetto accordo di rinnovo, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA, COPERTURA PERIODO 1° SETTEMBRE 2022 – 31 AGOSTO 2025;
2. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE;
3. MINIMI RETRIBUTIVI;
4. RETRIBUZIONE CO.CO.CO., LAVORATORI AUTONOMI E PROFESSIONI INTELLETTUALI;
5. COMPENSI AGGIUNTIVI;
6. CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE;
7. BILATERALITÀ;
8. TRASFERTA;
9. CONTRATTO A MONTE ORE;
10. BANCA ORE;
11. FERIE;
12. MALATTIA O INFORTUNIO: ASPETTATIVA NON RETRIBUITA;
13. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO;
14. LAVORO A TEMPO PARZIALE;
15. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE;
16. INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

C.D. Milanofiori, strada 1 pal. F3 - 20057 Assago (MI)  
sales@payroll.it | [consulenti@stp.payroll.it](mailto:consulenti@stp.payroll.it)  
+39 02 89084 200 | payroll.it  
i.v.

P&S STP S.r.l.  
Partita IVA: 10834330960  
R.E.A. n. 2560586  
Capitale Sociale € 10.000,00

**1. DECORRENZA E DURATA**

Il CCNL decorre dal 1° settembre 2022 e scade il 31 agosto 2025, sia per la parte economica sia per quella normativa. Si sottolinea che lo stesso conserverà la sua validità giuridica anche dopo la scadenza, fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL, e che nell'ipotesi di disdetta resterà in vigore fino alla sua sostituzione con il successivo contratto.

**2. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

All'interno della classificazione del personale sono state individuate ulteriori figure professionali, per cui i lavoratori risultano inquadrati nelle seguenti aree e profili.

Livello	Profilo
<b>Area dirigenti</b>	
8	Direttore con responsabilità di più sedi operative
<b>Area quadri</b>	
7	Direttore
6 S/B	Docente con coordinamento didattico
<b>Area tecnico operativa</b>	
6 S/A	Docente formatore esperto di soluzioni per formazione a distanza
	Formatore/docente orientatore
	Progettista di percorsi didattici
5	Responsabile amministrativo/organizzativo
	Addetto ricerca e selezione del personale
	Formatore/docente
	Formatore tutor
4	Docente con coordinamento didattico
	Operatore tecnico dei servizi
3	Docente tecnico di laboratorio
	Collaboratore amministrativo
	Assistente organizzativo
	Assistente tecnico di laboratorio
2	Animatore corsuale e di campi estivi
	Operatore di segreteria
	Operatore tecnico
1	Operatore tecnico ausiliario



Si sottolinea che per la figura del progettista di percorsi didattici, al pari degli altri profili del livello 6 S/A sono previste 32 ore settimanali di lavoro e il divisore 139 per la quota oraria della retribuzione.

### 3. MINIMI RETRIBUTIVI

I nuovi importi della retribuzione tabellare mensile dal 1° settembre 2022 risultano i seguenti.

Livello	Nuovi minimi (in euro)
8	2.350,00
7	2.000,00
6 S/B	1.900,00
6 S/A	1.820,00
5	1.750,00
4	1.530,00
3	1.430,00
2	1.400,00
1	1.350,00

Si ricorda che:

- la quota giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione mensile in godimento per 26;
- la quota oraria viene determinata dividendo la retribuzione mensile per il divisore di riferimento alle ore settimanali di lavoro, del livello corrispondente.

Per i dipendenti a tempo parziale, la paga oraria si ottiene con la seguente formula:

$$(173:40 = X: \text{numero ore settimanale contrattuale})$$

### 4. RETRIBUZIONE CO.CO.CO., LAVORATORI AUTONOMI E PROFESSIONI INTELLETTUALI

Il riferimento retributivo per i collaboratori co.co.co., per i lavoratori autonomi e delle professioni intellettuali è quello scaturente della paga oraria oltre oneri riflessi (tredicesima, ferie, TFR, ecc.), corrispondente a quello del livello del personale dipendente che svolge mansioni analoghe.

Livelli	Riferimento/paga oraria minima (in euro)	Dal 1° settembre 2024 (in euro)
5	15,45	15,60
4	13,60	14,00

La predetta tabella di riferimento è valida per tutte le altre ipotesi contrattuali con rapporto di lavoro atipico, co.co.co. e di lavoro autonomo.



## 5. COMPENSI AGGIUNTIVI

**Computo ore docenti per attività diversa dall'insegnamento**

Ai fini contrattuali, il calcolo delle ore non dedicate alle attività di docenza per il computo delle ore di servizio previsto, vanno a definirsi con le modalità previste in tema di "Monte Ore" (art. 18 del CCNL) attribuendo, a ciascuna tipologia di impegno, il parametro di riferimento ai fini della quantizzazione dell'ora prevista di impegno ora docenza. Pertanto, ogni ora di servizio effettuato con mansioni è pari ad 1 ora di insegnamento effettivo calcolato ai fini retributivi e contrattuali.

Tipologia di impegno lavorativo	Corrispondenza a ore effettive di insegnamento
Commissione Esami - Esaminatore	1,50
Commissione Esami - Vigilatore	1,00
Spostamento fuori sede - tragitto	0,50
Test d'ingresso - Valutazione studenti	0,60
Partecipazione a riunioni	0,50

Le retribuzioni corrispondenti alle ore di cui alla tabella potranno essere sostituite con pari ore in permessi retribuiti o retribuite come ore di docenza effettuate. Alla contrattazione aziendale/territoriale è demandata l'individuazione di altra tipologia d'impegno, a fronte di particolari esigenze.

**Indennità membri Commissioni d'esame**

L'accordo precisa che ai membri esterni, incaricati quali componenti di Commissione di valutazione e/o certificazione di fine corso, spetta un compenso pari a 30,00 euro lordi, per ogni giorno di effettiva presenza; qualora non sia riconosciuto un compenso dall'ente da cui sono delegati, sarà riconosciuto un gettone non inferiore a 60,00 euro per ogni giorno di effettiva presenza.

## 6. CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Viene stabilito un contributo di assistenza contrattuale a carico dei datori di lavoro pari allo 0,10% della paga di fatto mensile, la cui finalità è la copertura dei costi connessi alla costituzione ed alla gestione del sistema contrattuale.

## 7. BILATERALITÀ

Il contributo a sostegno della bilateralità è calcolato prendendo a riferimento l'imponibile previdenziale del monte dei salari, per il 60% a carico del datore di lavoro e per il 40% a carico del lavoratore.

La misura del contributo da destinare all'Ente bilaterale sarà determinata con accordo tra le organizzazioni stipulanti il CCNL.



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



In caso di omesso versamento delle suddette quote, l'azienda deve corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (EDR) d'importo pari alla quota a carico dell'azienda stessa. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto". Il suddetto trattamento economico sarà erogato solo se è avvenuta la costituzione dell'Ente bilaterale. Nelle more della costituzione o della sua operatività, non dovrà essere corrisposta la suddetta indennità sostitutiva.

#### 8. TRASFERTA

Con l'accordo in commento le Parti hanno stabilito che alla stipula del contratto individuale di lavoro deve definito il luogo di lavoro, che può essere modificato dal datore di lavoro nel corso del rapporto.

Il datore di lavoro ha la facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza o fuori dai confini del Comune, in cui i lavoratori svolgono normalmente la loro attività; in tal caso, questi ultimi avranno diritto al trattamento economico per prestazioni di lavoro fuori sede ed al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in misura da convenirsi preventivamente fra le parti, in base a nota documentata e, comunque, nei limiti della normalità.

In caso di brevi trasferte in località vicine sarà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno unitamente all'indennità pari a  $\frac{1}{2}$  ora di lavoro per ogni spostamento, la quale, compatibilmente con esigenze didattiche, può essere sostituita con permessi retribuiti.

In caso di trasferte di durata superiore al mese o effettuate con carattere di abitudine, l'indennità sarà ridotta del 10%.

#### 9. CONTRATTO A MONTE ORE

In materia di contratto a monte ore (MOG), le Parti hanno convenuto che la maggiore prestazione lavorativa settimanale resa in regime di flessibilità non potrà superare complessivamente le 200 ore annue, suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi, e dovrà essere recuperata mediante la rimodulazione dell'orario contrattuale individuale, in periodi di minor intensità produttiva o in riposi compensativi, che potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere usufruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione.

#### 10. BANCA ORE

Le Parti hanno stabilito che tutte le tipologie di lavoro eccedente l'orario di lavoro settimanale possono confluire nella banca delle ore.

La fruizione delle ore maturate avverrà mediante richiesta scritta del lavoratore in via preventiva con almeno 2 giorni di anticipo, ovvero con programmazione di periodi di ridotta prestazione lavorativa. Ai fini del diritto di precedenza, fa fede la data della richiesta. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



I lavoratori, che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire di tali riposi, non dovranno superare il 10% della forza occupata e nel periodo di maggiore intensità lavorativa.

Nell'ipotesi di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore, il datore di lavoro può, entro il 31 dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro cui andranno comunque fruite dal lavoratore le ore maturate e residue relative all'anno precedente. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

#### 11. FERIE

A ogni lavoratore spetta un periodo annuale di ferie retribuite pari a 26 giorni lavorativi, da godersi anche in modo frazionato.

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

#### 12. MALATTIA, INFORTUNIO E ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

L'accordo prevede che in caso di assenza per malattia o infortunio, ai lavoratori spetta la conservazione del posto nel periodo massimo di 180 giorni, anche a cavallo di due anni solari. Previa esibizione di regolari certificati medici, il lavoratore ha diritto a un prolungamento tramite un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 120 giorni, purché ne faccia richiesta tramite raccomandata R/R.

Per i lavoratori affetti da particolari malattie la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 270 giorni determinati dalla sommatoria dei periodi indennizzati e retribuiti, potrà essere prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 8 mesi in aggiunta al periodo di conservazione del posto, in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa, al termine del quale potrà procedere al licenziamento.

#### 13. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Con l'accordo in oggetto le Parti hanno precisato che, ad esclusione delle attività stagionali, è consentita l'apposizione di un termine di durata non superiore a 12 mesi al contratto di lavoro, per lo svolgimento di qualsiasi mansione, senza motivazione (c.d. "acausale") per il primo contratto a termine intercorso tra le parti.

#### 14. LAVORO A TEMPO PARZIALE

I contratti di lavoro a tempo parziale hanno la facoltà di prevedere, in ossequio all'art. 6, comma 4, del D.lgs. n. 81 del 2015, con specifico patto scritto, l'inserimento nel contratto di lavoro, anche a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:

- la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa;



- la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- l'attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.

Nel caso di modifica da parte del datore di lavoro della collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, deve essere effettuata la comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una modifica della collocazione temporale saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la maggiorazione dell'1,5% della quota oraria. Tale maggiorazione non sarà dovuta:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa; o qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro; o qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale;
- nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle ore settimanali, previste per la categoria contrattuale, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale.

Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

**15. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

L'accordo prevede che possono essere assunti con contratto di apprendistato lavoratori in misura del 100% del personale occupato e già qualificato nelle aziende che occupano fino a 10 dipendenti e fino al 150% nelle aziende che occupano oltre 10 dipendenti.

Il trattamento economico durante il periodo di apprendistato è determinato dall'applicazione delle seguenti percentuali sulla retribuzione tabellare corrispondente al livello che verrà raggiunto al termine del periodo di apprendistato.

Livello	Semestre					
	I	II	III	IV	V	VI
7	70%	75%	80%	85%	88%	90%
6-5	75%	80%	85%	90%	90%	-
4-3-2	75%	80%	85%	90%	-	-

**16. INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Con l'accordo in commento, le Parti concordano che tutti i contratti individuali devono essere redatti in forma scritta *ad substantiam* e devono contenere in dettaglio tutti gli elementi che disciplinano il rapporto lavorativo, il riferimento al CCNL FIDEF (cod. CNEL T279) e l'indicazione delle Organizzazioni Sindacali che lo hanno sottoscritto, come previsto dal D.lgs. n. 104 del 2022 e, in alternativa, dove è consentito, fare rimando al presente CCNL.

Nello specifico, nel contratto di lavoro devono essere indicate le seguenti informazioni:



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



- le identità delle parti del rapporto di lavoro comprese quelle dei co-datori;
- il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore; in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la data di conclusione o la durata dello stesso;
- nel caso di lavoratori tramite agenzia di somministrazione del lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici quando e non appena è nota;
- la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore o del lavoratore;
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni del lavoro straordinario e della sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- se il rapporto di lavoro non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore dovrà informare il lavoratore circa:
  - la variabilità della programmazione di lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
  - le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
  - il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti previdenziali 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 stesso;
- ulteriori obblighi informativi, qualora le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o monitoraggio automatizzati.

\*\*\*\*\*

Restiamo a disposizione per ogni eventuale necessità e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

*Consulenti*

*(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)*