

FILINS

MEMORIA - 2012

CONTRODEDUZIONI AI RILIEVI DELL'USR PUGLIA IN MERITO ALLA LEGITTIMITA' DEL CONTRATTO DI COLLABORAZIONE PER I DOCENTI

Leggere i rilievi di cui all'oggetto, esposti dall'USR della Puglia, è come fare un tuffo nel passato, infatti le norme e i "pareri" in essi richiamati hanno semplicemente un valore storico e niente più. Essi, infatti, non hanno alcuna validità nella realtà presente in quanto sono state superate o abrogate dall'evoluzione della normativa, sia giuridica che amministrativa, avvenuta negli ultimi dieci anni, dal 2002 al 2012.

Preliminarmente, ci sia consentito di esprimere alcune ovvie considerazioni, in merito al funzionario che ha formulato i suddetti rilievi:

- 1) Egli ignora le norme introdotte dopo il 2002: in tal caso è necessario che si aggiorni.
- 2) Il funzionario ne è a conoscenza: in tal caso appare evidente che egli le abbia deliberatamente eluse.

In entrambi i casi, questa Federazione non può che biasimare tale comportamento e denunciarlo alle competenti autorità.

EXCURSUS STORICO

Per cominciare, si richiama all'attenzione del funzionario la seguente C.M. n. 31 emanata nel 2003, un anno dopo la C.M. n. 46/2002:

Circolare Ministeriale n. 31, Prot. n. 861 - Roma, 18 marzo 2003

Agli Uffici Scolastici Regionali

Oggetto: disposizioni e indicazioni per l'attuazione della Legge 10 marzo 2000, n. 62, in materia di parità scolastica.

Premessa

La normativa dettata dalla legge 10 marzo 2000 n. 62, che ha introdotto nell'ordinamento il principio della parità scolastica tra i soggetti erogatori dell'istruzione, è stata finora applicata mediante l'emanazione di un cospicuo numero di note e di circolari che possono ora essere organicamente collegate tra loro.

Si avverte quindi l'esigenza di ricondurre ad unità le indicazioni fin qui fornite per l'applicazione della legge in questione, organizzandole in modo sistematico in una sorta di testo coordinato, che consenta una più agevole consultazione da parte degli operatori del settore.

In tale prospettiva, le precisazioni e gli adempimenti indicati nel presente testo modificano e sostituiscono le istruzioni già impartite in ordine agli argomenti di seguito trattati. (n.d.r.: ivi compresa la C.M. n. 46/2002)

2.1 L'istanza per il riconoscimento della parità

..... il titolare o il rappresentante legale della gestione deve:

.....

- *dichiarare che i contratti individuali di lavoro per il personale docente della scuola sono conformi ai contratti collettivi di settore, fatta eccezione per il personale religioso che presta servizio nell'ambito della propria Congregazione e per il clero diocesano che presta servizio nell'ambito di strutture gestite dalla Diocesi e fermo restando quanto previsto dell'art. 1, comma 5 della legge 10 marzo 2000, n. 62.*

.....

3.4 Coordinamento didattico

Il coordinamento didattico e la gestione comportano distinte responsabilità anche se possono essere assunte dalla stessa persona. (n.d.r: Il gestore, che avendone i titoli svolge anche la mansione di coordinatore didattico, non può assumere se stesso per questa seconda funzione).

Passiamo quindi ad esaminare la:

Legge n. 30/2003

(c.d. Legge Biagi, sopravvenuta tre anni dopo la legge 62/2000 art.1, c. 5 e un anno dopo la C.M. 46/2002)

Titolo VII - TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI

Capo I

Lavoro a progetto e lavoro occasionale

Art. 61.

Definizione e campo di applicazione

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

Art. 62

Forma

1. Il contratto di lavoro a progetto e' stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;

c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

.....

Art. 66.

Altri diritti del collaboratore a progetto

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.
 2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.
 3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto e' prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
 4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.
-

Art. 69.

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.
3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

Commento:

Dalla lettura attenta della norma si evince l'intenzione del legislatore di differenziare il "lavoro a progetto" dalle tradizionali tipologie di "lavoro subordinato" e di "lavoro autonomo". Le successive disposizioni emanate dai rispettivi Enti interessati (Min. del Lavoro, INPS, INAIL ecc.) hanno confermato questa interpretazione con Circolari specifiche, conferendo ai lavoratori "parasubordinati" tutele diversificate rispetto ai tipici rapporti di lavoro (autonomo o subordinato). In tali norme applicative, infatti, si è fatto esplicito riferimento a contratti "atipici" e a rapporti di "lavoro parasubordinato".

Questa caratterizzazione, d'altronde, rende conto di una realtà ormai largamente diffusa, non solo in Italia, e introduce in modo realistico e legislativo, se pur in modo embrionale, una terza tipologia (denominata atipica) di "rapporto di lavoro parasubordinato" in aggiunta a quelle tradizionali. Inoltre, si sottolinea come questa terza tipologia di rapporto lavorativo si adatta perfettamente all'attività che svolge il docente in una scuola a gestione non statale, mediante un'opportuna contrattazione.

In seguito a numerosi esposti da parte della FILINS, e in considerazione delle sopravvenute risoluzioni giurisprudenziali, il MIUR ha inviato nel 2005 a tutti gli USR (quindi, tre anni dopo la C.M. n. 46/2002) la seguente NOTA relativa ai contratti di lavoro adottati nelle scuole paritarie:

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

*Dipartimento per l'istruzione
Direzione Generale per gli ordinamenti scolastici
Ufficio primo*

Prot. n.11477

Roma, 6 dicembre 2005

Oggetto: Riconoscimento e revoche della parità scolastica - Rapporto di lavoro dei docenti.

Continuano a pervenire alla scrivente quesiti che denotano incertezze interpretative e difformità di comportamenti in materia di riconoscimento o revoca della parità scolastica in relazione al tema della natura del rapporto di lavoro dei docenti.

Il tema è particolarmente delicato e complesso in quanto le disposizioni dettate in materia dalla legge 10 marzo 2000, n.62 sono antecedenti alla legge 14 febbraio 2003, n.30 che ha introdotto rilevanti innovazioni nel mercato del lavoro introducendo tipologie di rapporti di lavoro non riconducibili con certezza alle due tradizionali categorie del lavoro subordinato e di quello autonomo.

La questione richiede approfondimenti e confronti non suscettibili di fornire esiti definitivi in tempi brevi. Nelle more dei definitivi chiarimenti che dovranno intervenire sulla questione appare opportuno che non vengano adottati dalle SS.LL. provvedimenti di revoca della parità scolastica o di diniego di riconoscimento di nuove parità che trovino il loro fondamento esclusivamente sulla natura dei rapporti di lavoro che i gestori instaurano con il personale docente.

Allo stato attuale appare sufficiente che siano rispettati i principi fondamentali posti dalla citata legge n. 62/2000:

- possesso dell'abilitazione da parte dei docenti;*
- contratti individuali di lavoro che rispettino i contratti collettivi nazionali di settore;*
- percentuale non superiore al 25% delle prestazioni complessive di docenti volontari o a contratto di prestazione di opera, tipologie di rapporto che non fanno capo, per loro natura, a contratti collettivi nazionali.*

Si confida nel consueto spirito di collaborazione per conferire uniformità, su tutto il territorio, all'azione amministrativa e si ringrazia.

IL DIRETTORE GENERALE
Silvio Criscuoli

Questo chiarimento del MIUR ha prodotto necessariamente la revisione delle norme che riguardano anche il riconoscimento del punteggio ai docenti che prestano servizio nelle scuole paritarie con rapporto di collaborazione a progetto (**contratti atipici o di lavoro parasubordinato, che possono essere disciplinati da contratti collettivi nazionali di settore e che sono quindi estranei alle previsioni del richiamato comma 5 dell'art.1 della legge 62/2000**).

Tale riconoscimento è giunto dopo un'ampia battaglia condotta dalla FILINS sul piano giuridico e si è concretizzato con i seguenti decreti ministeriali:

TABELLA 1 – D.M. 21 giugno 2007

(annessa quale Allegato A al Regolamento adottato con D.M. 13 giugno 2007)

TABELLA di valutazione dei titoli per l'inclusione nelle graduatorie di circolo e di istituto di III fascia (ivi compreso l'insegnamento di strumento musicale nella scuola media), valide per il conferimento delle supplenze al personale docente della scuola dell'infanzia primaria e secondaria ed artistica e al personale educativo.

D.M. 13 GIUGNO 2007. RICONOSCIMENTO DEL SERVIZIO: PUNTEGGIO

ALLEGATI. - PUNTO "D"

19) I servizi prestati con contratti atipici, non da lavoro dipendente, ove stipulati nelle scuole non statali per insegnamenti curricolari rispetto all'ordinamento delle scuole stesse e svolti secondo le medesime modalità continuative delle corrispondenti attività di insegnamento delle scuole statali, debitamente certificati con la data di inizio e termine del servizio stesso, sono valutati per l'intero periodo, secondo i medesimi criteri previsti per i contratti di lavoro dipendente.

I servizi prestati con contratti di lavoro atipici per gli insegnamenti non curricolari, riconducibili all'area dell'ampliamento dell'offerta formativa, sono valutati, previa specifica certificazione, computando, esclusivamente, i giorni di effettiva prestazione.

Analogamente, ove effettuate con contratto atipico, sono valutate per i giorni di effettiva prestazione le altre attività di insegnamento di cui al precedente punto 3.

Commento:

La FILINS ha condotto una lunga battaglia sul piano giuridico ed ora, finalmente, ha avuto ragione. Questa precisazione ministeriale si aggiunge a quella già emanata con C.M. del 10 Maggio 2004 e toglie ogni ulteriore dubbio circa il diritto di riconoscere il punteggio, per l'intero periodo, ai docenti che hanno prestato servizio presso le scuole paritarie, secondo le medesime modalità continuative delle corrispondenti scuole statali, senza alcuna discriminazione fra rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato (collaborazione coordinata e continuativa a progetto), così come regolamentato a livello sindacale e normativo dal CCNLP FILINS-FIINSEI-UGL-ANACCC.

Nonostante ciò, alcuni funzionari obiettano che tale riconoscimento riguarda soltanto le graduatorie di terza fascia di competenza dei capi d' istituto e non quelle ad esaurimento costituite a livello provinciale.

Tale obiezione è illegittima e palesemente pretestuosa perché elusiva del principio di equità. Infatti, la norma non può dare due diverse valutazioni allo stesso servizio a seconda del destinatario della domanda (graduatoria provinciale o graduatoria d'istituto): il riconoscimento non può che essere univoco e coerente, considerato che tali organismi fanno capo entrambi alla pubblica amministrazione, quindi allo Stato. La valutazione del servizio deve essere riferita alla norma più

recente che indica i criteri di attribuzione del punteggio e che è appunto quella contenuta nel D.M. 13 GIUGNO 2007-ALLEGATI -PUNTO "D/19" sopra riportata.

In caso di contestazione da parte dei funzionari, la FILINS si fa garante del ricorso da presentare al competente TAR.

A seguito di questa nostra contestazione il MIUR ha esteso tale diritto anche alla **prima fascia**.

PUNTEGGIO RICONOSCIUTO PER L' INTERO PERIODO ANCHE PER I SERVIZI PRESTATI CON RAPPORTO DI LAVORO NON SUBORDINATO (CONTRATTI ATIPICI) NELLA GRADUATORIA DI PRIMA FASCIA.

Ecco la nota n. 21, annessa al modello n.1 allegato al D.M. n.42/2009, per l'inclusione e/o per la conferma e l'aggiornamento nella graduatoria ad esaurimento (1^ fascia):

21. Indicare il periodo di servizio prestato impostando in alternativa i campi "dal...al..." ovvero il campo "per complessivi giorni..." .

Se le informazioni sono entrambe presenti devono essere coerenti. Nel caso in cui non lo fossero, prevale il numero di giorni complessivi.

Per i servizi d'insegnamento prestati con rapporti di lavoro non subordinato (prestazioni d'opera, collaborazioni, ecc.) si rinvia alla tabella di valutazione titoli (nota 19, punto D, primo periodo) annessa al D.M. 131/2007 (Regolamento Supplenze).

ALLEGATI. - PUNTO "D" (riconoscimento del servizio: punteggio)

Ecco la nota 19, punto D, primo periodo, annessa al D.M. 131/2007 (Regolamento Supplenze):

19) I servizi prestati con contratti atipici, non da lavoro dipendente, ove stipulati nelle scuole non statali per insegnamenti curricolari rispetto all'ordinamento delle scuole stesse e svolti secondo le medesime modalità continuative delle corrispondenti attività di insegnamento delle scuole statali, debitamente certificati con la data di inizio e termine del servizio stesso, sono valutati per l'intero periodo, secondo i medesimi criteri previsti per i contratti di lavoro dipendente.

**Dipartimento per l'istruzione
Direzione Generale per il personale scolastico
- Ufficio II -**

Nota 9 aprile 2009

Prot. n. AOODGPER 4958

Oggetto: D.M 42 dell'8 aprile 2009 - integrazione e aggiornamento delle graduatorie ad esaurimento del personale docente ed educativo per il biennio 2009/2011 - Allegati

Si invia, per l'immediata affissione all'albo dei rispettivi Uffici di competenza, il D.M.42 dell'8 aprile 2009, concernente l'integrazione e l'aggiornamento delle graduatorie in oggetto.

Unitamente al provvedimento sono allegati i seguenti atti:

- a. **modello 1** (domanda di aggiornamento/permanenza conferma dell'iscrizione con riserva o scioglimento della stessa, nonché scelta di ulteriori tre Province);
- b. **modello 2** (domanda di nuovo inserimento, nonché scelta di ulteriori tre Province);
- c. **allegato 4** (diplomi di perfezionamento equiparati ai dottorati di ricerca);
- d. **allegato 5** (riserve);
- e. **allegato 6** (preferenze);
- f. **allegato A ai modelli 1 e 2** (priorità nell'assegnazione di sede - legge n. 104/92).
- g. **allegato B** (rinuncia a posto di sostegno)

Il modello per la scelta della Provincia e delle sedi, ai fini dell'aggiornamento delle graduatorie di circolo e di istituto di I fascia, sarà presentato successivamente.

Le domande di aggiornamento/permanenza e nuovo inserimento debbono essere presentate entro il termine perentorio di 30 giorni a decorrere dal 10 aprile 2009, data di pubblicazione dell'apposito avviso sulla Gazzetta Ufficiale, pertanto entro l'11 maggio 2009. Si riassumono le disposizioni più significative contenute nel presente provvedimento, a seguito dell'emanazione della legge n. 169 del 30 ottobre 2008 (art. 5 bis) e del Decreto-legge n.207 del 30 dicembre 2008, convertito dalla legge n. 14 del 27 febbraio 2009 (art.36, comma 1 bis), concernente la proroga dei termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni finanziarie urgenti.

1. Il nuovo inserimento nelle graduatorie ad esaurimento è consentito solo per le categorie di personale docente elencate nell'art.5bis della legge n. 169/08, richiamati negli artt. 4, 5, 7 e 8, che si inseriscono " a pettine ", in base al proprio punteggio. All'elenco si deve aggiungere il personale docente beneficiario della sanatoria prevista dalla legge n. 14/09, art 36 bis, in quanto iscritti con riserva nelle graduatorie ad esaurimento per aver partecipato ai corsi speciali abilitanti, di cui al D.M. n. 85/05, senza il requisito di servizio.

2. Per coloro che conseguono il diploma abilitante, di sostegno o nella Didattica differenziata Montessori dopo la scadenza dei termini, ma entro il 30 giugno, l'inserimento avviene a pieno titolo, a condizione di produrre, entro la stessa data, con modalità telematica, la dichiarazione sostitutiva dell'avvenuto conseguimento. In caso contrario gli interessati saranno inseriti con riserva in graduatoria.

3. Tutti gli aventi titolo debbono presentare domanda, sia per permanere o aggiornare le graduatorie, sia per confermare l'iscrizione con riserva, pena la cancellazione definitiva dalle graduatorie medesime.

4. Ai docenti, già iscritti in graduatoria, è consentito, oltre ad aggiornare la propria posizione nella Provincia di appartenenza, di scegliere ulteriori tre sedi provinciali, ove collocarsi "in coda" ai docenti, già iscritti in graduatoria nel precedente biennio, con il punteggio e tutte le altre situazioni personali acquisiti nella provincia di appartenenza, ad eccezione del titolo alla riserva dei posti.

L'aggiornamento delle graduatorie provinciali è disposto dal Direttore dell'Ufficio scolastico regionale o dal Dirigente dal medesimo delegato, cui rivolgere eventuali reclami.

L'accettazione di una proposta di assunzione a tempo indeterminato in una Provincia comporta la cancellazione, con effetto immediato, dalla medesima graduatoria delle altre tre Province. Peraltro, la rinuncia alla proposta di assunzione a tempo indeterminato in una Provincia consente di permanere nelle altre due sedi provinciali per il medesimo posto o classe di concorso per il biennio 2009/11.

5. Il personale appartenente alle categorie riservatarie deve dichiarare, all'atto del nuovo inserimento in graduatoria di essere iscritto negli elenchi del collocamento obbligatorio; anche il personale già iscritto in graduatoria, è tenuto alla medesima dichiarazione, a meno che non l'abbia già fatto in occasione della prima inclusione in graduatoria o di precedente aggiornamento.

6. L'allegato 4 al D.M. elenca i 13 Diplomi di perfezionamento equiparati ai Dottorati di ricerca, integrando l'allegato 4 al precedente D.D.G. 16 marzo 2007.

7. Il Direttore dell'Ufficio scolastico regionale o il Dirigente dal medesimo delegato, disporrà il depennamento dalle graduatorie esaurimento dei nominativi di coloro che hanno avuto esito sfavorevole di un ricorso pendente. Conservano, quindi, il diritto a permanere con riserva nelle graduatorie, oltre a chi è in attesa di sentenza, i docenti che non conseguono entro il 30 giugno il titolo abilitante.

8. Tutti i servizi svolti contestualmente alla durata legale dei corsi abilitanti, ai quali si attribuisce il bonus di 30 punti (SSIS - Didattica della musica - COBASLID - laurea in Scienze della formazione primaria, ai quali è stato aggiunto, per analogia, anche il Diploma di II livello abilitante in educazione musicale), non sono valutati, salvo quanto previsto nella nota 5 della Tabella, approvata con D.M. n. 27/07.

9. Solo i docenti che hanno conseguito l'abilitazione o specializzazione per attività di sostegno, ai sensi del D.M. n. 21/05, debbono essere nominati con priorità sui posti di sostegno. Tutti gli altri specializzati nel sostegno possono chiedere il depennamento dai relativi elenchi, esprimendo tale volontà nell'apposita dichiarazione, di cui all'allegato B.

10. Per i diplomi abilitanti all'insegnamento conseguiti all'estero e riconosciuti dal MIUR la nuova normativa di riferimento è il Decreto legislativo n. 206 del 9 novembre 2007, che, tra l'altro, prevede l'accertamento della conoscenza della lingua nazionale da parte dell'Autorità governativa del Paese

ospitante, secondo modalità appositamente regolamentate. Pertanto, ai fini dell'inserimento nelle graduatorie ad esaurimento, gli interessati debbono essere in possesso, entro il 30 giugno 2009, del decreto di riconoscimento del Direttore generale degli Ordinamenti scolastici, comprensivo dell'accertamento linguistico, ottenuto nel periodo 1 luglio 2007 30 giugno 2009.

11. L'art. 36, comma 1 bis, della citata legge n.14 del 27 febbraio 2009, prevede la validità dell'abilitazione conseguita dai docenti ammessi con riserva ai corsi speciali abilitanti, indetti con D.M. n. 85 del 18 novembre 2005, che abbiano maturato il requisito di servizio di 360 giorni entro il 22 dicembre 2005, data di scadenza dei termini di presentazione delle domande di partecipazione ai suddetti corsi e che abbiano superato l'esame di Stato.

12. Nelle premesse del decreto ministeriale sono citate le due ordinanze cautelari del Consiglio di Stato, n. 1525/09 e n.1524/09, concernenti i trasferimenti "in coda" e il divieto di spostamento del bonus di 24 punti da un'abilitazione ad un'altra, a cui l'Amministrazione non ha ritenuto di dare seguito, sia perché non ha previsto l'istituto del trasferimento da una provincia all'altra, sia per tutelare il più possibile le posizioni del personale già inserito nelle graduatorie, nell'ottica di esaurirle in tempi brevi, in vista del nuovo sistema di reclutamento previsto dall'art. 2, comma 416, della legge n.244/07.

13. I titoli artistico-professionali debbono essere opportunamente documentati con la relativa certificazione o attestazione. Per gli aspiranti che abbiano già presentato la relativa certificazione o attestazione per l'iscrizione nelle graduatorie di istituto, vale il riferimento alla predetta documentazione e al relativo punteggio conseguito.

La valutazione dei titoli artistici e la compilazione delle graduatorie ad esaurimento, distinte per l'insegnamento di ciascuno strumento, sono effettuate dalla Commissione costituita ai sensi dell'art.5, comma 4, del Regolamento sul conferimento delle supplenze, di cui al D.M. 131 del 13 giugno 2007. Si invitano le SS.LL. a dare la massima diffusione al D.M. allegato e ai chiarimenti contenuti nella presente nota, reperibili sul sito Internet di questo Ministero (www.pubblica.istruzione.it) e sulla rete Intranet.

Si ringrazia per la collaborazione e si resta a disposizione per ulteriori chiarimenti.

p. IL DIRETTORE GENERALE

Il Dirigente

f.to Giampaolo PILO

E veniamo... alla Riforma Fornero:

DECRETO LEGISLATIVO N, 276/2003 CON LE MODIFICHE E INTEGRAZIONI DELLA LEGGE FORNERO

Titolo VII

TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI

Capo I

Lavoro a progetto e lavoro occasionale

Art. 61.

Definizione e campo di applicazione

1. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409 n. 3, del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.";

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

Art. 62

Forma

1. Il contratto di lavoro a **progetto** e' stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire”;

c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Art. 63.

Corrispettivo

1. **Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.**

2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

Art. 67.

Estinzione del contratto e preavviso

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del **progetto** che ne costituisce l'oggetto. 2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.:

2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine anche qualora siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso che tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.”

Art. 69.

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto.

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

(Precisione) L'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

(In aggiunta >) Salvo prova contraria a carico del committente (?), i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe (?) a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”;

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del **progetto**, e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

Commento:

Dalla lettura attenta della Riforma, non risulta che la tipologia della collaborazione a progetto sia stata eliminata, anzi in essa viene esplicitamente precisato che tale tipo di rapporto lavorativo può essere disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale con i sindacati maggiormente rappresentativi del settore, mentre i “contratti d’opera” (art. 2222 c.c.) ne sono esclusi.

Nel nostro settore sono maggiormente rappresentative le OO.SS. CISAL Scuola e la UGL Scuola per i lavoratori e la FILINS per la parte datoriale.

La FILINS, pertanto, ha tempestivamente provveduto a sottoscrivere (in data 5 settembre 2012) e a depositare presso il Ministero del Lavoro (in data 27 settembre 2012) la revisione al CCNLP, con validità dal 01/09/2009 fino al 31/08/ 2013, in modo da adeguarlo alle nuove regole.

INOLTRE:

Articolo 69-bis.

(Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo)

1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

- che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore ad almeno otto mesi nell'arco dell'anno solare;
- che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più del ottanta per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno

solare;

- che il collaboratore disponga di una postazione di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1, non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;

b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore ad 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 1, comma 3 della legge 2 agosto 1990, n.233.

3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.

4. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina del presente Capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, trova applicazione con riferimento ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore della presente disposizione.

5. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'Inps in forza dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, avrà il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente.

27. La disposizione di cui alla prima parte del primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del Capo I del Titolo VII del medesimo decreto, riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del Titolo VII.

Commento all'art.69 bis:

Il chiarimento contenuto in quest'ultimo comma (27) indica che, ad esempio, l'ingegnere iscritto all'Albo degli Ingegneri, se svolge attività didattica (quindi diversa da quella per la quale è abilitato) è comunque soggetto al campo di applicazione del capo I del Titolo VII (cioè il contratto di collaborazione coordinata e continuativa deve essere supportato dal "progetto").

Tale chiarimento (peraltro condiviso dal funzionario USR Puglia) conduce alla seguente conclusione:

il docente abilitato, essendo iscritto in apposito Elenco (graduatoria di prima fascia) presso l'USR di competenza, può essere equiparato al libero professionista; in tal caso, svolgendo

un'attività professionale coerente con il titolo di abilitazione posseduto, il relativo contratto di



collaborazione coordinata e continuativa è esentato dalla presentazione del “progetto” .

Di seguito si riporta il nuovo accordo sindacale:

**ACCORDO INTEGRATIVO / MODIFICATIVO ED APPLICATIVO AI
CC.NN.LL - SOTTOSCRITTI IN DATA 3 MAGGIO E 9 LUGLIO 2009**

Il giorno cinque del mese di settembre 2012 in Roma, presso la sede della Cisl, sita in Roma, Via Torino 95, si sono incontrate:

- La FILINS rappresentata dal Prof. Giovanni Piccardo,
- La FIINSEI rappresentata dal Prof. Giovanni Previde Prato
assistite dalla Confederazione Enti di Formazione Istruzione e Ricerca (CEFIR)
- La Federazione Italiana Sindacato CISAL-Scuola, aderente alla CISAL rappresentata dal Prof. Raffaele Di Lecce,
assistita dalla Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori (CISAL)

Premesso che:

- il 3 maggio 2009 le Parti indicate in epigrafe hanno sottoscritto, "CCNLP degli istituti scolastici paritari associati alla FILINS.FIINSEI, depositato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 25 maggio 2009;
- il 09 luglio 2009 le Parti indicate in epigrafe hanno sottoscritto, il "CCNL per il personale dipendente direttivo, docente e non docente degli istituti scolastici paritari associati alla FILINS.FIINSEI, depositato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 31 luglio 2009;
- è stata pubblicata, sul supplemento ordinario 136 alla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2012, la legge n. 92 del 28 giugno 2012, che è entrata in vigore mercoledì 18 luglio 2012;
- detta legge ha introdotto delle modifiche alla disciplina in materia di diritto del lavoro e, conseguentemente i suddetti contratti collettivi nazionali, già depositati con scadenza il 31 agosto 2013, necessitano di aggiornamento.

Le Parti, dopo l'esame dei Testi Contrattuali sottoscritti, concordano di:

- riesaminare i rispettivi testi contrattuali, tenendo conto delle novelle introdotte dalla Legge 92/2012;
- depositare a norma di legge il presente accordo ed il nuovo testo contrattuale presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali entro i termini previsti;
- pubblicare i CC.NN.LL nella versione aggiornata con pubblicazione nei siti istituzionali delle Parti sottoscrittrici e dell'Ente Bilaterale.

Quanto non espressamente indicato nelle presenti linee ed afferenti di modifiche legislative, scaturenti dalla applicazione della legge 92/012, saranno oggetto di approfondimento unitario e portate al tavolo di confronto, nelle more dell'apertura del negoziato per i rinnovi contrattuali per il quadriennio 2013-2017.

A detto scopo è costituito l'Osservatorio permanente, composta da due membri per ciascuna delle organizzazioni, anche al fine di verificare e monitorare problemi interpretativi delle nuove norme di legge ed al processo evolutivo che caratterizza il nostro sistema legislativo.

Le Parti si impegnano, altresì, a *incontrarsi entro 90 giorni per* presentare in tempo utile la nuova piattaforma per i rinnovi dei CCNL di comparto, in sintonia con le nuove disposizioni intervenute con la legge 92/2012.

Letto, confermato e sottoscritto.

FILINS Prof. Giovanni Piccardo _____

FIINSEI Prof. Giovanni Previde Prato _____

CISAL SCUOLA Prof. Raffaele Di Lecce _____

Allegato 1

CCNL degli istituti scolastici paritari associati alla FILINS.FIINSEI, depositato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali In data 31 luglio 2009 . *“Modifiche apportate al Testo Contrattuale in conformità alla “Riforma Fornero”, L. 92/2012 ed ogni altra modifica sostanziale inserita nel Testo”*

Art. 8 - Contratto a prefissione a termine è così sostituito:

In applicazione della legge n. 92/2012 art. 9 lettera h, come modificata dall'art. 46bis della L. 134/2012, le parti concordano che il testo contrattuale dell' art. 8 CCNL FILINS-FIINSEI è così modificato:

Acausalità - Il primo contratto a termine della durata massima di 12 mesi (per lo svolgimento di qualsiasi mansione) tra un lavoratore e un datore di lavoro/utilizzatore *non necessita dell' indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.*

I contratti senza causale *non* potranno essere *oggetto di proroga.*

Prosecuzione del contratto - Il contratto a termine può proseguire oltre la scadenza, per esigenze organizzative, fino a 20 giorni ovvero 30 giorni in caso di contratto di durata iniziale rispettivamente inferiore o pari/superiore a 6 mesi. Il datore deve comunicare al Centro per l'impiego, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione.

Termini per la riassunzione a tempo determinato - I periodi di "intervallo" tra un contratto a termine è di 20 giorni dalla data di scadenza del contratto di durata fino a sei mesi, e 30 per contratto precedente di durata superiore. **Il periodo massimo** con cui è possibile stipulare contratti a tempo determinato con lo stesso docente **è di 36 mesi** (si computano anche i periodi intercorrenti tra un contratto e l'altro e quelli svolti in missione, nella somministrazione di lavoro per mansioni equivalenti).

Art. 9 - Viene aggiunto la lettera “e”: Contratto di lavoro a tempo parziale e ciclico

Per il personale delle istituzioni educative possono essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti.

Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

I criteri e le modalità, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, sono preventivamente comunicate alle organizzazioni sindacali.

Il tempo parziale ciclico è limitato ad alcuni periodi dell'anno, determinati e prestabiliti per un minimo lavorativo di 9 mesi, per ogni anno formativo, con prestazione settimanale articolata, per alcuni giorni a tempo pieno e per i rimanenti a tempo ridotto, anche alternando prestazioni settimanali e/o mensili prestabilite a tempo pieno con altre prestabilite a tempo ridotto (part-time misto).

Art. 10 - Apprendistato viene così sostituito: Art. 10bis - Si rimanda agli accordi interconfederali.

Art. 15 - Flessibilità della retribuzione lettera "a" - Viene abrogato

Art. 34 e 35 - Risoluzione del rapporto di lavoro è così modificato: Art. 34 bis – Per la convalida delle dimissioni da parte del dipendente si applica l'art. 4 commi 16-17-18 della legge 92/2012, in vigore dal 18 luglio 2012.

Art. 38 e 43 - Tentativo di conciliazione e arbitrato è così modificato: Art. 38bis - Commissione nazionale di garanzia e conciliazione

È costituita, nell'ambito dell' EB.I.EFO (Ente Bilaterale), una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta ed operante in conformità con il Regolamento approvato dalle Parti. La Commissione di garanzia ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

- In caso di controversie tra il Datore di lavoro e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, potrà essere attivato il ricorso agli Enti bilaterali presso la competente commissione di certificazione e conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

Art. 45 - Ente Bilaterale

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico delle Aziende di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: gli Enti Bilaterali Nazionali, Regionali o Provinciali, la Formazione Interprofessionale, l'Assistenza Sanitaria, la Solidarietà e la Previdenza Complementare.

In particolare, sono parte integrante del presente accordo integrativo le prestazioni dell'Ente Bilaterale EB.I.EFO costituito il 23 giugno 2011.

Le parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo concordano, di rafforzare le attività dell'ente bilaterale EB.I.EFO costituito il 23 giugno 2011 dalle associazioni datoriali FILINS-FIINSEI-FIDEF- CISAL SCUOLA- CISAL

Art. 46 – Finanziamento dell'Ente Bilaterale

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui a carico delle aziende per il 50% ed a carico dei lavoratori il restante 50%.

Le scuole Private non statali e quelle di formazione che aderiscono alle suddette Associazioni datoriali o che applicano il Contratto Nazionale di Lavoro sopra richiamato devono versare all' EB.I.EFO un contributo obbligatorio dell' 1% della paga base annua per 13 mensilità. La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari alla quota a carico dei lavoratori di cui alla predetta tabella. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto". Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale tesa a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale. Tale servizio, pur considerando la oggettiva differenziazione dei fabbisogni formativi tra le diverse categorie di lavoratori, dovrà fornire canali di accesso e moduli d'interesse per la totalità dei lavoratori inquadrati dal presente CCNL.

Allegato 2

CCNLP degli istituti scolastici paritari associati alla FILINS ed alla FIINSEI, depositato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 25 maggio 2009. Modifiche e integrazioni.

In applicazione della legge 92/2012, (modifiche al Decreto Legislativo 276/2003 – art. 61) il *progetto*, affidato al collaboratore, è sin d'ora chiarito dalle OO.SS. che non consiste in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente che, nel caso di specie, è il gestore della scuola (persona fisica o giuridica), il quale ha generalmente come finalità statutaria l'istituzione, l'organizzazione e l'amministrazione di istituzioni scolastiche educative.

Le OO.SS. ritengono, inoltre, che l'elemento "educativo", come enunciato all'art. 33, comma 3 della Costituzione, determina la peculiarità della scuola paritaria. Appurato questo principio, ne deriva che al personale in grado di svolgere questa funzione deve essere riconosciuta una *elevata professionalità* che unisce, alla specifica preparazione, una particolare capacità educativa. A questa figura professionale si ritiene possa essere affidato lo sviluppo di uno specifico progetto formativo, intendendo per formativo il raggiungimento di obiettivi didattico-educativi.

Tale determinazione si riferisce altresì alla nomenclatura e classificazione delle unità professionali individuate dall'ISTAT "*Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione*" (punto 2.6).

La tabella A allegata al CCNLP viene così modificata:

Con riferimento alla legge 92/2012 art .63, le parti sindacali convengono che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto, tenendo conto del concetto di qualità e quantità, non deve essere inferiore alle retribuzioni minime, previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i docenti subordinati FILINS-FIINSEI CISAL SCUOLA CISAL. Per tanto la tabella "A" allegata al CCNLP già depositato presso il Ministero del Lavoro, viene sostituita dal seguente parametro:

Il compenso per ogni ora di lezione non dovrà essere globalmente inferiore a € 20,00 (venti).

Nel contempo la tab. "B", relativa ai compensi integrativi, viene abrogata in quanto gli adempimenti accessori in essa contenuti entrano a far parte integrante del progetto educativo e non possono essere disgiunti da esso. Pertanto detti adempimenti si considerano compensati nel budget progettuale, calcolato in base alle ore di lezione e all'incentivo meritocratico riferito alla qualità dei risultati.

Abrogazione dell' articolo 10 e parziale modifica dell'art. 12 del CCNLP – Flessibilità del compenso.

L'art. 10 del CCNLP sopra menzionato è abrogato. Resta ferma la disponibilità delle OO.SS. a valutare l'opportunità di addivenire a contratti di secondo livello (aziendali o territoriali) secondo le previsioni di legge.

Letto, confermato e sottoscritto,

FILINS Prof. Giovanni Piccardo _____

FIINSEI Prof. Giovanni Previde Prato _____

CISALSCUOLA Prof. Raffaele Di Lecce _____

ROMA, 05 Settembre 2012

Registrazione del nuovo accordo presso il Ministero del Lavoro:

http://www.filins.it/lettera_prot_ministero_lavoro.pdf

Commento

In particolare, si osserva che la Riforma Fornero, nell'assegnare esplicitamente alle OO.SS. la competenza di disciplinare le regole del rapporto di co.co.pro. a livello di contratto collettivo nazionale (distinguendolo in modo netto e definitivo dal contratto d'opera, di cui al comma 5, art. 1, legge 62/2000) restringe, tuttavia, la sua applicabilità al solo "progetto" eliminando il riferimento al "programma". Ma si tratta di una distinzione concettuale di valore formale e non sostanziale, del tutto superabile nel contesto del "progetto educativo".

Per gli altri limiti stabiliti (come ad esempio: "la non ripetitività ..., la similitudine con altre modalità..., la coincidenza con le finalità aziendali..., ecc.) le OO.SS., nella libertà sindacale che la legge garantisce, hanno ritenuto di individuare nella contrattazione collettiva nazionale, per il settore scuola non statale, elementi di conciliazione e di adeguamento a tali presupposti.

Si riporta la **premessa al CCNLP** sopra richiamato:

F.I.L.I.N.S.

FEDERAZIONE ITALIANA LICEI LINGUISTICI E ISTITUTI SCOLASTICI NON STATALI

F.I.I.N.S.E.I.

FEDERAZIONE ITALIANA ISTITUTI NON STATALI DI EDUCAZIONE ED ISTRUZIONE

CISAL

CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

CISAL Scuola

CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI - SCUOLA

**Con l'adesione (art 1332 c.c.)
dell' ANACCC e dell'UGL Scuola**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO A PROGETTO**

PER IL PERSONALE DOCENTE

CON RAPPORTO DI

COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA A PROGETTO

DELLE SCUOLE ED ISTITUTI D'ISTRUZIONE ASSOCIATI

A

F.I.L.I.N.S. - F.I.I.N.S.E.I.

*Da valersi su tutto il territorio italiano
dal primo settembre 2009 al trentuno agosto 2013*

PREMESSA

Il presente contratto di collaborazione a progetto ha lo scopo di regolare il rapporto di lavoro fra le scuole non statali ed i docenti e scaturisce dall'esame congiunto delle nuove norme che riguardano sia la riforma della scuola che quella del lavoro.

I soggetti coinvolti stanno modificando i rispettivi ruoli sotto la spinta di nuovi principi e di nuovi assetti giuridici: da una parte c'è la scuola che, con il DPR 275/99 (art. 21, legge 59/97) ha acquisito personalità giuridica e responsabilità di auto-governo, dall'altra c'è il docente che va assumendo sempre più, anche in base alla nuova normativa del lavoro, funzioni e caratteristiche che lo avvicinano alla figura del libero professionista.

Questi cambiamenti sono generati da una politica di delega dal potere centralizzato verso gli enti periferici e comportano una revisione non solo del contratto, ma anche delle regole deontologiche alle quali devono conformarsi le parti interessate.

Al fine di individuare gli elementi ispiratori del presente contratto, in coerenza con la tipologia del rapporto di lavoro a progetto, occorre preliminarmente considerare le norme che riguardano l'autonomia funzionale e l'attribuzione di responsabilità da parte della scuola, degli organi collegiali e dei singoli docenti.

Il citato DPR 275/99 stabilisce che ogni scuola deve presentare annualmente il "piano dell'offerta formativa" (POF) che rappresenta il documento d'identità dell'istituzione scolastica sotto ogni aspetto: strutturale, amministrativo, organizzativo, didattico, disciplinare e di sviluppo nell'ambito del territorio.

Il Collegio Docenti elabora la parte che attiene specificatamente al programma didattico definendone gli obiettivi, i metodi, i mezzi, i tempi, i criteri di verifica e, quindi, tutti i fattori che incidono sull'organizzazione scolastica nel suo complesso.

Ogni docente partecipa alla sua definizione, con l'apporto della propria materia e della propria esperienza, per il raggiungimento del successo formativo degli alunni. L'insegnamento di ogni disciplina viene programmato come "piano di lavoro" dal rispettivo docente, di concerto con i colleghi per una comune azione pedagogica.

Il presente contratto collettivo nazionale è stato raggiunto mediante un confronto laborioso, ma mai conflittuale, fra le rispettive Organizzazioni Sindacali; esso ha lo scopo di disciplinare il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa fra i docenti e le istituzioni scolastiche paritarie, o comunque abilitate a rilasciare titoli legali di studio, nel rispetto della nuova normativa del lavoro.

Preliminarmente, si può osservare che nell'attività d'insegnamento svolto presso una scuola, il prescritto "programma o fase di esso" voluto dalla legge Biagi, può essere individuato nel "piano di lavoro", inserito

nel POF, che la scuola, per il raggiungimento dei propri scopi istituzionali, assegna al docente in relazione alla specifica disciplina e in base alle sue attribuzioni e competenze professionali.

La possibile applicazione del contratto di Co.Co.Co a progetto, fra scuola paritaria ed i docenti, anche secondo le ormai consolidate risoluzioni giurisprudenziali, scaturisce dalle seguenti considerazioni:

- 1) L'attività d'insegnamento si sostanzia in una prestazione d'opera intellettuale che può essere svolta nell'ambito della libera professione (art. 2230 – professioni non protette) quindi senza dover necessariamente ricorrere al rapporto di lavoro subordinato. D'altronde, la scelta del tipo di rapporto lavorativo, nella scuola non statale, non può che essere lasciata alla libertà negoziale e organizzativa delle parti interessate. In particolare, la scuola paritaria, grazie ad una concessione amministrativa di delega, entra a far parte del *sistema nazionale d'istruzione* con un ruolo che ubbidisce essenzialmente al principio di sussidiarietà (art.118 Cost.), mantenendo la sua natura di ente privato e autonomo: in quanto tale, mentre svolge una funzione pubblica di rilevanza giuridica che le impone una conformità di requisiti e di prestazioni didattiche, gode di quella libertà organizzativa e contrattuale che la stessa legge le conferisce.
- 2) Il codice civile non esclude la possibilità di regolare il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a livello generale, mediante contratti collettivi nazionali di lavoro (artt. 2067 e segg.) stipulati dalle OO.SS. appartenenti alle rispettive Confederazioni maggiormente accreditate. Pertanto, le OO.SS. qui rappresentate, ritengono sia necessario disciplinare la collaborazione coordinata e continuativa (c.d. parasubordinato) con apposito contratto collettivo nazionale di settore, tenendo conto della recente riforma del lavoro. Tale determinazione deriva anche dall'incompleta attuazione della parità, che non consente a tutt'oggi un'effettiva equiparazione economica fra le scuole paritarie e quelle statali.
- 3) L'attuale assetto legislativo non prevede l'applicazione "erga omnes" (cioè obbligatoria per tutti) dei CCNL, pertanto questi hanno valore legale civilistico solo per le parti che le hanno sottoscritte. Di conseguenza possono sussistere, nell'ambito dello stesso settore, più CCNL che, nella libertà negoziale delle parti e nel rispetto delle leggi, possono anche stabilire norme e trattamenti diversi.
- 4) Il rapporto di co.co.co. si distingue sia da quello autonomo che da quello subordinato per le evidenti peculiarità oggettive che sono state chiaramente delineate dalle leggi, dalla giurisprudenza e dalle norme emanate dai Ministeri delle Finanze e del Lavoro, dall'INPS, dall'INAIL, ecc., che in questo contesto apparirebbe ripetitivo citare. La recente normativa, introdotta dalla legge Biagi, rende ancor più nette le differenze fra il lavoro autonomo propriamente detto "contratto d'opera", regolato dall'art 2222, ed il rapporto di lavoro c.d. "parasubordinato", specialmente in quei settori dove la prestazione lavorativa è di natura intellettuale (art.2230) mirata alla realizzazione di un programma e svolta nell'ambito di una struttura organizzata e condivisa con altri colleghi, come nel caso dell'insegnamento svolto presso un'istituzione scolastica.
- 5) Le scuole paritarie, in base all'art. 1 comma 4, lett.h, della legge n. 62/2000, sono tenute ad applicare per i propri docenti un "contratto collettivo nazionale di lavoro di settore" (che può regolamentare sia un rapporto di lavoro parasubordinato, come in questo contesto, sia un rapporto di lavoro subordinato). Inoltre, il comma 5 della stessa legge consente a dette scuole l'utilizzazione di personale volontario o legato da contratti individuali d'opera (art. 2222) nel limite del 25% delle ore lavorative totali. Per le parti sindacali qui rappresentate, la scuola paritaria può legittimamente adottare, senza alcun limite, il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a Progetto, ovvero a Programma (CCNLP) per i docenti, in quanto questo è in linea con la prescrizione del comma 4/h ed è, invece, estraneo alle previsioni del citato comma 5.

Le parti concordano in merito all'adeguamento dei compensi riportati nelle tabelle A e B e alla costituzione della prescritta commissione di certificazione per la ratifica del presente contratto, che successivamente sarà depositato, a norma di legge, presso il Ministero del Lavoro ed il CNEL.

Alcuni riferimenti normativi:

- DPR 275/99 per l'autonomia delle istituzioni scolastiche
- Legge 62/2000 per la parità scolastica
- Legge n. 30 del 14/02/2003 - legge Biagi (G. U. n. 47 del 26/02/2003)
- D.lvo n. 276 del 10/09/2003 (norme applicative della legge Biagi)
(G.U. n. 235 del 9-10-2003- Suppl. Ordinario n.159 - Legge in vigore dal 24/10/2003)
- Circolare del Ministero Del Lavoro n. 1 del 8/01/2004
(G.U. n. 10 del 14/01/2004)
- Circolari INPS n. 9 del 22/01/2004 e n. 27 del 10/02/2004

Alcuni riferimenti giurisprudenziali

"L'art. 39 della Cost., che prevede contratti con efficacia obbligatoria (erga omnes) formati dai Sindacati registrati, non ha ancora avuto la sua attuazione nella legge, pertanto i C.C.N.L. stipulati dalle O.O.S.S. maggiormente rappresentative, hanno natura negoziale privatistica, ovvero la loro interpretazione rientra nell'ambito delle contrattazioni collettive di Diritto Privato".

(Artt. 2067 e segg. c.c.)

"La possibilità di costituzione di rappresentanze sindacali sussiste, ai sensi dell'art. 19 della L. 20 maggio 1970, n. 300, anche quando la costituzione predetta sia promossa da una pluralità di lavoratori aderenti ad un'associazione sindacale che, dotata di rappresentatività sul piano nazionale, non sia invece rappresentativa in una determinata zona o settore, ma si attivi per diventarlo anche in tale ambito".

(Cass., 18 febbraio 1985, n. 1418)

"Il principio di inderogabilità del contratto collettivo, sancito dall'art. 2077 c.c., esplica la sua operatività nei confronti dei contratti individuali stipulati tra datore di lavoro e prestatore d'opera, i quali non possono addivenire a pattuizioni che siano in contrasto con la regolamentazione di carattere generale posta in essere dalle Organizzazioni di categoria; in tal caso le clausole difformi del contratto individuale sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo più favorevole al lavoratore. Quando, invece, ad una regolamentazione generale per gli appartenenti ad una determinata categoria di lavoratori, se ne sostituisce un'altra, parimenti a carattere generale, mediante un contratto collettivo concordato fra le categorie interessate, le clausole di quest'ultimo, siano più o meno favorevoli, si sostituiscono alle precedenti.

(Cass. 11 marzo 1970, n. 631, Riv. dir. lav. 1971, II, 471; 28 aprile 1961, n. 970, Dir. lav., 1962, II, 6)

"L'ipotesi di due contratti, uno dei quali il più ampio e comprensivo, regola anche i rapporti di lavoro di una categoria regolata dall'altro, è ipotesi particolare, ma non diversa rispetto a quella di due o più contratti che regolino i rapporti economici o normativi relativi agli appartenenti a una sola e medesima categoria. Tali casi restano fuori dell'ambito della delegazione conferita al Governo dalla legge, n. 741 del 1959, che è un sistema transitorio ed eccezionale che non deve ledere l'autonomia sindacale. Pertanto, di fronte a due contratti depositati a sensi di legge e che regolino rapporti di una medesima categoria - e poco importa se uno di essi regoli anche i rapporti di altre categorie o quelli della stessa categoria nell'ambito di una categoria più vasta - ogni scelta del legislatore delegato violerebbe quelle libertà e quell'autonomia costituzionalmente garantite".

(Corte Cost., 22 giugno 1963, n. 106; Giust. civ., 1963, III, 234; Foro it., 1963, I, 1336)

"Con riguardo alle prestazioni di contenuto intellettuale, in cui maturano situazioni di rapporti parasubordinati, che per la loro stessa natura non richiedono alcuna organizzazione imprenditoriale, né postulano un'assunzione di rischio a carico del lavoratore, l'accertamento della natura del rapporto va desunta esclusivamente dalla posizione tecnico/gerarchica in cui si trovi o meno il lavoratore medesimo, in correlazione ad un potere direttivo del datore di lavoro, che inerisca all'intrinseco svolgimento di quelle prestazioni, restando irrilevante, ove difetti detto requisito, l'eventuale sussistenza di connotati normalmente propri del lavoro subordinato, quali la collaborazione, l'osservanza di un determinato orario, la continuità dell'attività e la forma della retribuzione; quando poi le parti, nel regolare i loro reciproci interessi, abbiano dichiarato di voler escludere l'elemento della subordinazione, non è possibile pervenire ad una diversa qualificazione del rapporto se non si dimostra che, in concreto, detto elemento si sia realizzato nello svolgimento del rapporto medesimo."

(Cass. Civ. Sez. Lav., n. 08120 del 02/07/1992, I.N.P.S. c. Cosmacini - rv 478002)

"L'attività d'insegnamento - come ogni altra attività umana economicamente rilevante - può essere svolta sia in regime di autonomia che di subordinazione, della quale è elemento rivelatore decisivo la circostanza che le prestazioni del docente siano soggette, nel loro concreto svolgimento, a poteri datoriali di direzione e di controllo momento per momento, pur compatibilmente con le peculiari caratteristiche della detta attività intellettuale, e che la violazione degli obblighi del docente esponga il medesimo a responsabilità disciplinari, avendo invece carattere meramente sussidiario altri elementi (come l'inserimento del docente in un'organizzazione imprenditoriale, la mancanza di rischio economico, la continuità del rapporto, il vincolo di orario e la predeterminazione di un programma) e salva comunque, nei casi dubbi, la rilevanza della qualificazione assegnata al rapporto dalle stesse parti."

(Cass. Civ., Sez. Lav., n. 01502 del 10/02/1992, Soc. I.C.I.P. c. I.N.P.S. - rv 475659)

"Vi sono attività, come nel caso delle prestazioni d'opera intellettuale (art. 2230) in cui gli aspetti caratterizzanti del lavoro autonomo o del lavoro subordinato sono coesistenti - per esempio nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ovvero di parasubordinazione - per le quali assume particolare rilevanza la qualificazione voluta dalle parti nell'atto scritto costitutivo del rapporto."

(Cass. Civ. Sez. Lav., 23/06/1989, n. 03023)

"Ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, non si può prescindere dalla preventiva ricerca della volontà delle parti, in quanto il principio secondo cui, in ordine alla distinzione suddetta, è necessario aver riguardo al contenuto effettivo del rapporto stesso, indipendentemente dal nomen iuris usato dalle parti,

non comporta che la dichiarazione di volontà di queste in relazione alla fissazione di tale contenuto, o di un elemento di esso qualificante ai fini della distinzione medesima, debba essere stralciata nell'interpretazione del precetto contrattuale e che non si debba tener conto del relativo reciproco affidamento delle parti stesse e della concreta disciplina giuridica del rapporto, quale voluta dalle medesime nell'esercizio della loro autonomia contrattuale. Pertanto, quando le parti, nel regolare i loro reciproci interessi, abbiano dichiarato di voler escludere l'elemento della subordinazione, non è possibile - specie nei casi caratterizzati dalla presenza di elementi compatibili con l'uno o con l'altro tipo di rapporto - pervenire ad una diversa qualificazione del rapporto se non si dimostra che, in concreto, il detto elemento della subordinazione si sia di fatto realizzato nello svolgimento del rapporto medesimo."

(Cass. Civ. Sez. Lav. n. 1388/89 - n. 2024/90 - n. 8120/92 - n. 2690, 8 marzo 1995)

"Il principio per cui, ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, e' necessario avere riguardo all'effettivo contenuto del rapporto stesso, indipendentemente dal nomen juris usato dalle parti, non implica che la loro dichiarazione di volontà in ordine alla fissazione di tale contenuto debba essere stralciata nell'interpretazione del contratto e che non debba tenersi conto del relativo affidamento reciproco delle parti, costituendo per contro tale dichiarazione, anche in relazione al suddetto affidamento, in presenza di modalità esecutive non incompatibili con l'espletamento in forma autonoma della prestazione di lavoro, un elemento di carattere fondamentale e prioritario, per risolvere le situazioni di ambiguità fattuale".

(Cass. Civ. Sez. Lav. n. 4948, 29/05/1996)

Dalla sentenza emessa dalla Cass. Civ. Sez. Lav. n. 16661 del 08/08/2005 è estrapolata la seguente pronuncia:

-
- a) con riferimento all'insegnante, incaricato di tenere un corso di lezioni in una scuola privata, non costituiscono di per sé elementi idonei a dimostrare il carattere subordinato del relativo rapporto di lavoro la continuità delle prestazioni, l'obbligo di attenersi ai programmi ministeriali, l'esistenza di un orario contrattualmente predeterminato, la commisurazione della retribuzione alle ore di lezione, né alcun elemento utile è dato desumere dall'assunzione, per lo stesso corso, ma per un numero maggiore di ore, di altri docenti come lavoratori subordinati;
 - b) la caratterizzazione del rapporto come subordinato può derivare, oltre che da un puntuale esercizio da parte del datore di lavoro di poteri direttivi, anche con riferimento ai soli aspetti estrinseci della collaborazione (modifica unilaterale degli orari, delle classi o delle materie, imposizione di turni di disponibilità per sostituzioni ecc), o di poteri disciplinari, dall'esistenza di forme di inserimento del singolo docente in un quadro organizzativo complessivo (analogo, almeno in parte, a quello delle scuole pubbliche), sotto il profilo degli obblighi, anche collegiali, di programmazione formativa e didattica, di valutazione degli studenti, di intrattenimento di rapporti con i genitori e con gli stessi studenti e di partecipazione alle attività degli organi collegiali.
 - c) Tali adempimenti, tuttavia, possono essere assolti autonomamente dal docente legato da un rapporto di collaborazione in base ad un progetto predeterminato contrattualmente fra il medesimo e la direzione della scuola. In tal caso gli obblighi assunti dal docente possono essere svolti senza il vincolo della subordinazione, in quanto non necessitano di un controllo dirigenziale assiduo inerente all'attività, ma in funzione di un programma comune che può essere verificato periodicamente mediante i consigli di classe e le riunioni collegiali.

ILLUMINANTE SENTENZA DEL CONSIGLIO DI STATO RIGUARDO ALL'INCIDENZA DELL'ORARIO COME INDIZIO PER LA QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

L'esistenza dell'orario di lavoro è prerogativa del rapporto subordinato e quindi sicuro indizio per escludere quello parasubordinato ?

Secondo gli ispettori INPS la risposta è affermativa e costituisce uno degli argomenti più ricorrenti per contestare le scuole paritarie che adottano il ccnl filins-fiinsei-ugl-cisal.

Ma, il Consiglio di Stato la pensa diversamente:

la sentenza n.1743 Reg.Dec. - 03 aprile 2006 afferma che tale elemento può essere presente anche nel rapporto di co.co.pro., purché sia necessario per la realizzazione del programma e sia preventivamente concordato dalle parti.

Ecco la sentenza:

Premessa.

Ogni sentenza va intesa nel contesto in cui è maturata e in relazione alla specificità del rapporto lavorativo, ma ciò non impedisce di ricavarne comunque l'orientamento giurisprudenziale per una più corretta interpretazione della norma.

Nel caso in esame, la sentenza N.1743 Reg.Dec – 03 aprile 2006, emessa dal Consiglio Di Stato (Organo giurisdizionale supremo per i ricorsi nell'ambito della Pubblica Amministrazione), chiarisce, meglio di altre dello stesso tenore, che l'esistenza di un orario di lavoro è compatibile anche nel rapporto di co.co.pro., in quanto "l'irrelevanza del tempo impiegato per l'esecuzione dell'opera" non esclude la possibilità di

concordare preventivamente la modalità temporale della collaborazione, in sintonia con l'organizzazione dell'azienda.

STRALCIO:

.....

Tra i requisiti qualificanti del modello contrattuale approntato dal legislatore vi sono dunque il progetto, il programma di lavoro o la fase di esso, cosicché le coordinate destinate a delineare esattamente il perimetro esterno dell'autonomia del collaboratore andranno d'ora in poi ravvisate: a) nello svolgimento di un'attività lavorativa, contrattualmente definita e funzionalizzata alla realizzazione del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso ("vincolo teleologico"); b) nella necessaria coordinazione tra il lavoratore "a progetto" con il committente ("nesso organizzativo"), e c) nell'irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione ("elemento negativo").

Quest'ultimo connotato, che ai fini del decidere merita il maggiore approfondimento, deve essere rettammente inteso: difatti il manifesto errore nel quale è incorso l'ente civico appellante risiede, ad avviso del Collegio, nell'indebita contaminazione tra i concetti di "assenza di orario di lavoro" e di "irrilevanza dell'orario di lavoro". Affermare che l'orario di lavoro è irrilevante (ovviamente non in senso assoluto, né in vista della determinazione della retribuzione in fine spettante) non significa affatto che alle parti di un "contratto a progetto" sia recisamente precluso di accordarsi su una prestabilita misura temporale della prestazione, ritenuta necessaria ai fini del conseguimento dello specifico obiettivo contrattualmente individuato; nondimeno siffatta eventuale predeterminazione resta comunque ai margini della configurazione negoziale ed, in questa accezione, appare "irrilevante", ovvero non costituisce l'elemento caratterizzante il rapporto, il cui connotato essenziale è piuttosto rappresentato dallo scopo (progetto, programma o fase) da realizzare.

Occorre soffermarsi sullo spostamento prospettico della problematica qualificatoria.

Se infatti è il "risultato" che si pone al centro del tipo normativo, allora l'orario lavorativo va concepito in "funzione" di esso: pertanto, così come possono darsi casi in cui la previsione di una determinata disponibilità continuativa del lavoratore non sia realmente indispensabile per il conseguimento del fine concreto avuto di mira dalle parti (e da esse considerato come elemento tipizzante la concreta causa negoziale), altrettanto possono verificarsi situazioni in cui la costante presenza del lavoratore sul luogo dell'esecuzione del contratto, per un preciso lasso temporale giornaliero (o settimanale o mensile), rivesta invece un'importanza nodale nell'economia del rapporto (ed è l'ipotesi che ricorre nella fattispecie esaminata); tanto perché il coordinamento, sotto tale aspetto, dell'attività del collaboratore con l'organizzazione produttiva del datore può talora risultare un passaggio essenziale ed indefettibile per l'utile realizzazione del programma o del progetto.

Anche in questi frangenti non è tuttavia l'orario, eventualmente pattuito, che qualifica il rapporto; è, invece, l'obiettivo finale perseguito – la cui selezione compete esclusivamente al committente - che assume rilevanza giuridica, indipendentemente dal tempo impegnato.

Alla luce dei superiori rilievi sono evidenti le differenze con il lavoro subordinato, in cui l'orario delimita esclusivamente il periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento delle mansioni contrattualmente stabilite.

Si comprende altresì perché solo il contratto di lavoro "a progetto", diversamente da quello subordinato, si risolva automaticamente al momento della realizzazione del programma di lavoro o della fase di esso.

Insomma, volendo ricorrere ad una formula icastica, mentre nel "lavoro autonomo" tradizionalmente inteso la libertà del lavoratore è piena e concerne anche la scelta dell'opus, così non avviene nel lavoro a progetto, in cui la definizione della dimensione finalistica verso la quale far convergere in modo coordinato ed organizzato le complessive energie lavorative aggregate pertiene unicamente alla parte committente.

5. Orbene, una volta calati i surriferiti principi al caso di specie, deve ritenersi che le due unità di personale, legate alla Cooperativa Fortuna da vincoli di lavoro a progetto, ben potessero destinarsi allo svolgimento di una fase del complessivo programma di gestione del Castello Ducale.

Sicuramente, inoltre, nei relativi contratti di assunzione poteva essere lecitamente dedotta l'obbligazione dell'osservanza di un determinato orario.

.....

Appare superfluo sottolineare che il raffronto con l'attività d'insegnamento, svolto con rapporto di co.co.pro. presso una scuola paritaria, è perfettamente calzante.

Decreto di Parità concessa con il 100% dei docenti co.co.pro. all'Ist. S.Maria di Monterotondo:

http://www.filins.it/decreto_parit_.doc

Ordinanza del Consiglio di Stato:

http://www.filins.it/Ordinanza_C_di_Stato_per_parit_S.Maria.doc

In conclusione, è intollerabile che ci siano ancora funzionari della P.A. che, in buona fede o in mala fede, con pretestuosi e infondati rilievi, si avvalgono del loro potere con l'oscura finalità di creare disturbo e preoccupazione ai gestori delle scuole paritarie. Si tratta, in molti casi, di evidenti azioni persecutorie, perpetrate deliberatamente da alcuni funzionari, che inducono a legittimi sospetti.

La natura del rapporto di lavoro che viene concordemente scelta dalle parti nelle scuole paritarie, in base alle leggi esistenti, non è argomento che attiene alle competenze del MIUR, essendo materia giuridica civilistica soggetta ad altri controllori...

E' ora di finirla con l'abuso di potere, con le angherie e con l'acredine indiscriminata verso queste istituzioni, che fanno parte del Sistema Nazionale d'Istruzione e che svolgono un importante servizio sociale e culturale.

Per quanto sopra esposto, si chiede l'intervento delle competenti autorità ministeriali affinché tale biasimevole ingerenza (che desta il sospetto di altri sotterranei scopi... da parte di alcuni funzionari) abbia finalmente termine.

Il Presidente FILINS

Prof. Giovanni Piccardo



Ministero dell' Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio
Direzione Generale – Ufficio II
Via - 06 77392479 ☐ - Tel.: 0677392294 ☐☐Pianciani 32 – 00185 Roma

AOODRLA – Registro Ufficiale
Prot.n. 31320

Roma, 16.10.2012

Allo Studio
Luca Ferri
paghe@studiolucaferri.it

Oggetto: Richiesta informazioni su contratti docenti scuole paritarie.

In riferimento alla richiesta della S.V., ove sembrerebbe di comprendere che il quesito riguardi quanto riportato ed esplicitato nel seguito :

1. se nella soglia del 25% sono ricompresi anche i “contratti a progetto” o se gli stessi, al contrario, sono equiparati ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato;
2. se alla luce della Riforma del Ministro del Lavoro Fornero, ci sono delle novità in merito all'utilizzo dei contratti a progetto per i docenti.

L'Ufficio scrivente è del parere che la risposta al p.to 1 è contenuta nella **C.M. del 6 dicembre 2005** che chiarisce che la percentuale non superiore al 25 % riguarda le prestazioni complessive di docenti volontari o a contratto di prestazione d'opera, tipologie di rapporto che non fanno capo, per loro natura, a contratti collettivi nazionali.

Per il p.to 2 le novità contenute nella Riforma Fornero, riguardanti il contratto di lavoro a progetto (art. 1, commi 23-25), riassumendo, sono i seguenti :

- I commi 23, 24 e 25 dell'art. 1 della legge di riforma del mercato del lavoro modificano la disciplina del contratto di lavoro a progetto, contenuta nel D. Lgs. n. 276 de l'10 settembre 2003. Le modifiche introdotte rendono la disciplina dell'istituto complessivamente più gravosa e sicuramente più onerosa per i datori di lavoro che intendono avvalersi.

IL DIRIGENTE
F.to Graziella Del Rosso

