

CCNL FISM 2006-2009

FLC CGIL-CISL SCUOLA - UIL SCUOLA - SNALS Conf.S.A.L.

Siglato il 26/10/2007  
Firmato il 13/12/2007

F.I.S.M.

e

FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS Conf.S.A.L.

La presente ipotesi di CCNL si compone di:

- I parte : ..... titoli
- II parte : ..... articoli
- III parte : ..... allegati

Roma, 13 dicembre 2007

*Handwritten signatures and notes:*  
- Top left: *Aslan*  
- Middle left: *Alvaro Olivetto*  
- Middle left: *Andru*  
- Middle left: *Roberto*  
- Middle left: *Giuseppe*  
- Middle left: *Uscita byte*  
- Middle left: *Giuseppe*  
- Middle left: *Francesco*  
- Middle left: *AM*  
- Top right: *Immer Augusto*  
- Middle right: *Elisabetta*  
- Middle right: *Roberto*  
- Middle right: *Roberto*  
- Middle right: *Roberto*

Il giorno 13 dicembre 2007, in Roma, presso la sede della FISM a Roma, in Via della Pigna 13/a, tra:

La F.I.S.M. – Federazione Italiana Scuole Materne - rappresentata dal Segretario Nazionale Luigi Morgano, dal Presidente della Commissione dott. Paolo Stefanini e on. Antonio Zanforlin, dai sigg. Aldo Fontanella, Martino Massoli, Giannino Zanfisi e Daniela Dietre, in qualità di verbalizzante

e

- la FLC CGIL, rappresentato dal Segretario Generale Enrico Panini, Maria Brigida, Massimo Mari, Augusto Fossati, Silvano Olivotto, Mara Cecchetti e Maria Grazia Orfei,
- la Cisl SCUOLA, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Scrima, Elio Formosa, Lamberto Benini e Marco Bianchi;
- la UIL SCUOLA rappresentata dal Segretario Generale Massimo Di Menna, Pino Turi e Adriano Enea Bellardini;
- lo SNALS – Conf.S.A.L. rappresentato dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi, Roberto Mollicone, Aurelio Costanzo e Ida Cota;

hanno firmato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che disciplina il trattamento normativo ed economico 2006-2009 per il personale direttivo, docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato nelle scuole aderenti alla FISM.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. Some are clearly legible as initials (e.g., 'B', 'me', 'FS', 'Zanforlin'), while others are more abstract or stylized. The signatures are scattered across the lower half of the page, below the main text.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE  
ADDETTO AI SERVIZI ALL'INFANZIA E ALLE SCUOLE DELL'INFANZIA NON  
STATALI ADERENTI ALLA FISM. 01.01.06 - 31.12.2009

PARTE PRIMA

Capitolo

LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI

PREMESSA

Il presente CCNL viene stipulato in coerenza con i principi e le norme contenuti negli Accordi Interconfederali, in particolare le parti:

si danno atto, in nome proprio e per conto delle Scuole da essi rappresentati aderenti al Contratto e delle Rappresentanze dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento delle relazioni e dei diritti sindacali concordati è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli;  
si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del C.C.N.L.;  
confermano la validità del metodo del confronto che, attraverso un processo di reciproche informazioni su organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi, consenta intese e azioni convergenti sulle materie in questione, oggetto di informazione;  
concordano sulla opportunità di definire momenti di incontro per procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore, delle prospettive di sviluppo, dei processi di ristrutturazione - aggiornamento.

La FISM conferma come proprio impegno prioritario la salvaguardia dell'occupazione, considerandolo correlativo al mantenimento delle strutture operative. Le OO.SS. dichiarano la disponibilità dei lavoratori, nella salvaguardia dei diritti acquisiti, a fornire un contributo al rilancio e alla qualificazione delle strutture operative.

Le OO.SS. ribadiscono, da parte loro, la disponibilità dei lavoratori nella salvaguardia dei diritti acquisiti a fornire un contributo al rilancio delle scuole nella convinzione che solamente gestioni economicamente sane e competitive consentano ai lavoratori di avere le garanzie per la continuità dell'impiego, nonché la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Fermo restando che il rapporto di lavoro tra scuole materne e il personale dipendente è a tempo indeterminato, le parti concordano sull'uso di alcuni istituti contrattuali e di modalità di lavoro più flessibili, espressamente previsto dal presente contratto.

Le relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle scuole e delle OO.SS., sono ordinate in modo coerente con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e di favorire la crescita professionale al fine di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività. Il predetto obiettivo comporta la necessità di assicurare stabili relazioni sindacali, che si articolano nei seguenti modelli relazionali: concertazione, informazione, bilateralità.

Il rapporto concordato tra le parti è quello della concertazione, mirante a definire un'architettura di relazioni fatta di un confronto ove, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, gli istituti e

le Organizzazioni Sindacali di categoria possano affrontare la complessità degli aspetti attinenti il sistema della scuola materna non statale.

Tale rapporto ha come obiettivo l'innovazione e lo sviluppo qualitativo delle scuole, attraverso anche l'istituzione di apposite strutture operative, di cui ai successivi articoli.

Le parti ribadiscono, infine, la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso la applicazione delle norme di riferimento e di quanto previsto dal CCNL.

## A) RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità delle scuole Materne e dei Sindacati, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi.

Operativamente, la FISM e le OO.SS. concordano sulla necessità di istituire:

- l'Ente Bilaterale
- l'Osservatorio
- la Commissione Paritetica

### Art. 1 - Ente Bilaterale Nazionale

Nell'ambito di tali relazioni, le parti firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro ritengono opportuno costituire, nell'arco di vigenza del presente CCNL, l'Ente Bilaterale Nazionale.

L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:

- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore;
- promuovere e progettare iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale dei dipendenti, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui al successivo paragrafo, nonché coordinare l'attività degli osservatori regionali;
- seguire lo sviluppo dei rapporti di lavoro nel settore nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale e regionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale e Regionale,
- promuovere forme di previdenza complementare.

#### 1.1 - Osservatorio Nazionale

Le parti convengono di costituire, nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale, l'Osservatorio Nazionale permanente, allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione dei problemi economici, sociali e occupazionali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti

nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente possono essere avviate dopo intese fra le parti, valutando anche la possibilità di utilizzare i finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.

Nell'ambito degli osservatori sono costituite le seguenti sezioni:

### 1.2 - Sezione ambiente e sicurezza

Le parti, riconfermando il comune impegno per la massima sicurezza sul lavoro convengono, anche alla luce dell'esperienza realizzata, di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio nazionale e regionale.

A tal fine, la Sezione ambiente e sicurezza persegue i seguenti obiettivi:

- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento delle Scuole, delle Commissioni ambiente/R.L.S., delle RSA e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;
- predisporre linee guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali valutando anche l'esigenza di collegamento con l'Organismo bilaterale interconfederale;
- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale comunitaria sull'ambiente e la sicurezza
- attuare azioni di prevenzione del mobbing anche attraverso momenti di monitoraggio e di analisi.

### 1.3 - Sezione formazione

La Sezione formazione si pone i seguenti obiettivi:

- valorizzazione professionale delle risorse umane;
- aggiornamento professionale dei lavoratori;
- monitoraggio e incentivazione delle iniziative formative;
- realizzazione di sinergie con l'Organismo bilaterale nazionale e con gli Organismi bilaterali Regionali.

### 1.4 - Sezione Mercato del Lavoro

Si propone in particolare di monitorare, al fine di valutarne il grado e le modalità di applicazione, il ricorso ai contratti a termine, ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, all'apprendistato, ai contratti di inserimento lavorativo, ai contratti a tempo parziale.

### 1.5 - Norma transitoria

Le parti convengono di demandare le materie e le competenze proprie dell'Ente Bilaterale, fino alla costituzione dello stesso, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo articolo 2.

## Art. 2 - Commissione Paritetica Nazionale e Regionale

Sono costituite a livello Nazionale e regionale, Commissioni paritetiche bilaterali tra Scuole e OO.SS. di categoria firmatarie del presente contratto, cui sono demandati i seguenti compiti:

- controllo e verifica della corretta applicazione dei contenuti del presente CCNL e delle contrattazioni regionali, unitamente della coerenza degli accordi di secondo livello al dettato contrattuale;
- interpretazioni autentiche delle normative Contrattuali e delle contrattazioni regionali
- oltre ad esaminare e risolvere eventuali controversie nella interpretazione ed applicazione dei contenuti del CCNL e delle materie oggetto di contrattazione regionale.

La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso la FISM o altra sede accettata dalle parti.

La Fism provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata dall'associazione FISM o dalle OO.SS. facenti capo alle predette associazioni nazionali firmatarie del presente accordo.

Le parti convengono inoltre che, prima di procedere con il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui al successivo art. 75, le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione e l'applicazione di una delle norme di cui al presente CCNL, devono essere sottoposte alle specifiche Commissioni paritetiche regionali.

In caso di disaccordo in sede di Commissioni Paritetiche regionali, le parti di comune intesa potranno richiedere parere alla Commissione nazionale.

La Commissione Regionale dovrà esaurire l'esame del ricorso entro 20 giorni decorrenti dal ricevimento del ricorso della controparte.

Dell'esame e delle decisioni prese, è redatto verbale contenente le motivazioni.

La decisione della Commissione paritetica costituisce l'interpretazione congiunta delle parti. In assenza di interpretazione congiunta, le parti redigono un verbale di mancato accordo.

Le parti non possono adire l'autorità giudiziaria o ricorrere a forme di autotutela prima che sia conclusa la procedura di cui sopra.

Dal campo di applicazione della Commissione Paritetica Bilaterale sono escluse, purché non relative a interpretazioni normative, le controversie riguardanti i licenziamenti individuali, plurimi e collettivi l'adozione o l'applicazione di provvedimenti disciplinari per i quali si applicano le procedure previste dal presente CCNL, dall'Accordo Nazionale del 18 maggio 2000 e dalle leggi vigenti in materia

Alla Commissione paritetica regionale sono demandate anche le controversie relative alla interpretazione delle norme oggetto della contrattazione regionale.

La composizione della Commissione paritetica regionale e il relativo regolamento di funzionamento vengono definiti a livello regionale.

Qualora le parti a livello regionale non abbiano costituito la Commissione paritetica entro i 3 mesi dalla firma del presente CCNL, potranno richiedere l'intervento delle rispettive organizzazioni a livello nazionale.

Qualora non vengano costituite le Commissioni paritetiche a livello nazionale e regionale le controversie di cui al presente articolo saranno risolte ai sensi dell'accordo del 18 maggio 2000 in allegato e parte integrante del presente CCNL.

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

## B) DIRITTI SINDACALI

### Art. 3 - Informazione

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza del servizio, la Fism e le istituzioni di cui all'art. 17 "Sfera di applicazione del Contratto" garantiscono una costante informazione preventiva rispettivamente alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e alle RSA su gli atti che riguardano il personale dipendente, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi e la gestione del personale.

### Art. 4 - Rappresentanza sindacale

Su iniziativa dei Dipendenti, si costituiscono nelle Scuole rappresentanze sindacali di Scuole (RSA) aderenti alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente CCNL composte da una RSA per ogni organizzazione sindacale indipendentemente dal numero del personale in servizio.

Ogni rappresentante sindacale ha diritto ad un massimo di 75 ore di permesso retribuito per anno scolastico per l'esplicazione del proprio mandato I permessi dovranno essere richiesti con almeno 4 giorni di anticipo alla Direzione della Scuola dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS firmatarie del presente contratto e/o dalle RSA.

Il limite dei 4 giorni è ridotto a 2 nei casi in cui vi sia comprovata urgenza .

I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione della Scuola per iscritto dalle OOSS cui aderiscono.

### Art. 5 - Assemblea

I lavoratori possono partecipare, in orario di lavoro, a tutte le assemblee indette dalle RSA e/o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL, all'interno dei posti di lavoro.

Eventuali assemblee convocate in orario di lavoro effettuate in luoghi diversi di cui al 1° comma devono essere preventivamente concordate di volta in volta con gli Organi provinciali della FISM.

L'assemblea viene convocata dalle RSA e/o dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL in orario di lavoro per un massimo di 10 ore individuali nell'anno scolastico.

Le assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del CCNL, hanno luogo nello stesso giorno e nella stessa ora nei locali della scuola.

Le richieste di assemblea devono pervenire 5 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della Scuola.

Nel termine di 48 ore le altre OO.SS. possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora.

All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso alle Scuole, dirigenti esterni delle OO.SS.

La richiesta presentata dai membri delle RSA o dalle Organizzazioni Sindacali dovrà contenere:

- data, ora e durata dell'assemblea;
- ordine del giorno;
- eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS.

L'obbligo della comunicazione della possibile sospensione del servizio scolastico in concomitanza con lo svolgimento dell'assemblea è a carico del datore di lavoro.

## Art 5 bis – Trattenute per sciopero

Per l'astensione dal lavoro proclamata dalle OO.SS. si effettua una ritenuta corrispondente ad 1/26 della retribuzione di cui all'art. 38.

In caso di dichiarazione di sciopero di durata inferiore all'intera giornata la ritenuta corrisponderà all'effettiva quantità oraria dell'astensione medesima.

## Art. 6 - Permessi ai Dirigenti Sindacali

Al Dirigente delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto vengono concessi permessi retribuiti nel limite massimo di 10 gg., non cumulabili, per ogni anno scolastico.

## Art. 7 - Affissioni

Le RR.SS.AA. o, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente CCNL potranno affiggere, in appositi spazi, visibili e accessibili a tutti i lavoratori e indicati dalla Direzione, comunicati, pubblicazioni e testi di interesse sindacale.

## Art. 8 - Ritenute sindacali

La Scuola provvede al servizio di esazione dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente firmata dal lavoratore.

Il sindacato competente fa pervenire alla Scuola:

elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;

parte della delega firmata dal dipendente.

I contributi sindacali sono fissati nella misura Percentuale sulla retribuzione dei singoli lavoratori secondo i deliberati degli organi dirigenti dei rispettivi Sindacati.

Il contributo per l'intero anno è determinato convenzionalmente sulle retribuzioni in atto al 1° gennaio di ciascun anno per 13 mensilità.

La delega decorre dalla data indicata nella stessa ed è permanente, salvo revoca scritta del lavoratore.

## Capitolo II

### LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

#### Art. 9 - Secondo livello di contrattazione

La contrattazione decentrata deve riguardare i seguenti temi: materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL.

Tra la FISM e le OO.SS. firmatarie del presente contratto (CCNL), è prevista la contrattazione decentrata, su base regionale, di II livello in particolare per le materie riguardanti:

- distribuzione dell'orario del personale;
- determinazione di turni;
- relazioni sindacali;

- qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi scolastici;
- ulteriori possibilità per la stipula di contratti a tempo determinato secondo quanto previsto all'art. 11.
- integrazioni retributive nei limiti previsti dall'ultimo comma dell'art. 32.

Nell'ambito del II livello di contrattazione, qualora sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra.

La contrattazione di secondo livello, a fronte di convenzioni o atti deliberanti dello Stato o degli Enti Locali che stabiliscono contributi in conto economico d'esercizio per le scuole aderenti alla FISM a qualsiasi titolo erogati e che coprono il costo del lavoro o le spese di gestione nel loro complesso fino al 70%, determinerà l'integrazione delle retribuzioni previste dall'art. 32 del presente Contratto. A questo scopo è fatto obbligo alle scuole di fornire puntuale e analitica informazione alle RSA e/o OO.SS. territoriali dei finanziamenti pubblici ricevuti e del loro ammontare.

Le eventuali erogazioni sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti aventi come obiettivo miglioramenti della qualità del servizio eccedenti quelli già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi del CCNL, nonché risorse derivanti da migliori condizioni giuridico-amministrative.

Le relative piattaforme unitarie non potranno essere presentate se non dopo la definizione del presente Accordo.

Gli accordi raggiunti a livello decentrato rimangono comunque in vigore fino alla successiva contrattazione decentrata.

Le erogazioni di II livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto dalla Normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23.07.1993.

#### Art. 9 bis – Accordi di emersione

Le parti ribadiscono la necessità che il settore debba essere governato sia dalle norme contrattuali che dalla corretta applicazione delle vigenti norme di legge. A tal fine le parti individuano negli accordi di emersione, così come definiti dall'Accordo Nazionale, lo strumento più idoneo per adeguare le retribuzioni e le normative contrattuali in quegli istituti scolastici che, operando totalmente o parzialmente al di fuori di un regime economico e normativo, aderiscono al presente CCNL.

Le modalità di attuazione di quanto stabilito dal presente articolo vengono definite in sede di Commissione Paritetica Nazionale entro 60 gg. dalla firma del CCNL.

#### Art. 10 - Contrattazione nei luoghi di lavoro

E' prevista la contrattazione integrativa e decentrata per le seguenti materie:

- distribuzione dell'orario di lavoro, e turnazione del personale dipendente. Dalla turnazione è escluso il personale docente.

- distribuzione delle ferie per il personale non docente;
- valorizzazione dei risultati conseguiti nella scuola attraverso l'erogazione di integrazione economiche al personale;
- criteri di distribuzione dell'orario di lavoro del personale docente ed educativo.

Avuto riguardo alle effettive esigenze dell'utenza laddove intervengano accordi formali tra i Gestori ed il personale e/o le RSA, possono essere concordate diversificazioni dell'orario di lavoro.

Le eventuali erogazioni sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività nonché risorse derivanti da migliori condizioni giuridico - amministrative.

Gli accordi raggiunti a livello aziendale rimangono comunque in vigore fino al successivo accordo.

Sono titolari della contrattazione integrativa e decentrata d'istituto le RSA se presenti o le OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello nazionali e/o territoriale.

*Assessor*

*[Signature]*

*me*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## CAPITOLO III

### I RAPPORTI DI LAVORO

#### Art. 11 - Durata del rapporto di lavoro

- 1) Il rapporto di lavoro del personale dipendente dagli Enti gestori aderenti alla FISM è a tempo indeterminato, salvo quanto previsto dai successivi commi.
- 2) E' consentito il contratto a tempo determinato stipulato ai sensi del D. L.vo n. 368/01 in attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato e nel rispetto delle successive norme contrattuali.

#### 11.1 - Apposizione del termine e contingente

1.a) E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo, in particolare:

- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, o per progetti approvati dall'Ente gestore;
- per punte di più intensa attività amministrativa, burocratico - gestionale, tecnica anche connessa alla sostituzione o alla modifica di programmi informatici, o connessa all'applicazione di nuove procedure amministrative, ovvero di sistemi diversi di contabilità e di controllo di gestione;
- per effettuazione di operazioni di rilevazione o di controllo periodico della qualità;
- per l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- per l'inserimento di figure professionali non esistenti nell'organizzazione aziendale: per i primi 24 mesi di inserimento;
- per l'attivazione di altri servizi diversi dalla scuola materna: per attivazione si intende un periodo di 24 mesi dall'inizio del nuovo servizio;
- per i servizi ottenuti in appalto o in convenzioni con enti pubblici.

1.b) E' consentito altresì il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, in particolare nei casi già previsti dal D. Lgs. 368/01, nei casi esplicitamente menzionati dal presente CCNL e in tutti i casi consentiti dalla legge.

2) L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente, il nominativo del lavoratore assente - se si tratta di una sostituzione - e la data di scadenza del rapporto o l'evento che ne determina la cessazione.

- Copia dell'atto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
- La scrittura è necessaria per il personale docente anche quando la durata del rapporto di lavoro, ancorchè occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

La percentuale massima dei contratti a tempo determinato, superiore ai sette mesi, non potrà superare il 10% del personale- e comunque di 1 unità- con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione decentrata.

3) Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo integrativo stipulato con le RSA e/o le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, la percentuale massima dei lavoratori da assumere con contratto a termine può essere elevata in funzione delle specifiche esigenze dell'Ente gestore. La percentuale prevista al comma 5 non vale per le scuole operanti nel Mezzogiorno.

## 11.2 – Divieti

Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso scuole nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- presso scuola nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.
- per attività per i quali è contrattualmente previsto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

## 11.3 - Disciplina della proroga

- 1) Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.
- 2) La proroga è ammessa, una sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e comunque la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
- 3) L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano eventuali proroghe, è a carico del datore di lavoro.

## 11.4 – Scadenza del termine e Successione dei contratti

- 1) Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente punto 11.3., il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.
- 2) Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
- 3) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi del precedente punto 11.4/2., entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
- 4) Quando si tratti di due assunzioni successive a termine - intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità - il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

## 11.5 – Criteri di computo

I lavoratori con contratto a tempo determinato, ove il contratto abbia durata pari o superiore a nove mesi sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

CS

CS

CS

me  
h  
Cuy

CS

CS

CS

CS

CS

CS

CS

CS

## 11.6 – Esclusioni

1) Sono esclusi dal campo di applicazione del presente accordo sui contratti a termine, in quanto già disciplinati da specifiche normative ed intese tra le parti:

- i contratti di lavoro interinale;
- i contratti di apprendistato;
- le attività di stages e tirocinio.

## 11.7 – Principio di non discriminazione

1) Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13<sup>a</sup> mensilità, il T.F.R. e ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva.

## 11.8 – Formazione

1) Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

## 11.9 – Diritto di precedenza e informazione

1) I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e per le ipotesi già previste dall'art. 23 della legge n. 56/87, mantengono presso lo stesso ente/datore di lavoro, a parità di professionalità nella medesima qualifica, il diritto di precedenza nella assunzione.

2) Il diritto di precedenza si estingue con il rifiuto del lavoratore o allo scadere di un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

3) Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato.

4) Annualmente la FISM fornisce alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente contratto, il numero ed i motivi dei contratti a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

## Art. 12 - Apprendistato professionalizzante

Le OO.SS. e la FISM, considerata la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte dalla legge 19 luglio 1997 n. 196 e dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, riconoscono nell'istituto dell'apprendistato uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro, teso a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato è definito dalla vigente normativa secondo le seguenti tipologie:

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

Le Parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui alla precedente lettera b), al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. Per quanto riguarda le altre tipologie di apprendistato, ovvero l'apprendistato legato al diritto-dovere e all'alta formazione, le parti si incontreranno per definire l'applicazione in coerenza con quanto previsto dalle normative e dal presente Contratto. L'istituto dell'apprendistato è disciplinato dalla legge n. 25/1955, dal D.P.R. n. 16/56, dalla Legge n. 196/97 e dall'art. 68 della legge 144/1999 e relativo regolamento, dall'Accordo Nazionali del 19 gennaio 2001, parte integrante del presente CCNL e dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

### 12.1 – Assunzione

Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore ai 18 anni e non superiore a 29.

### 12.2 - Qualifiche e Mansioni

Le scuole aderenti alla FISM possono assumere giovani con contratto di apprendistato professionalizzante da inquadrare dal I al V livello esclusivamente dell'area del personale ATA .

### 12.3 – Il Tutor

Qualora sia prevista la presenza di un tutore, la funzione potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti. Le Scuole materne che hanno nel proprio organico apprendisti, ai sensi del comma 1 dell'art.4, del Decreto Ministeriale 8 aprile 1998, indicano alla regione e/o ispettorati provinciali la persona che svolge funzione di tutore al fine di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

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

L'indennità oraria per l'attività di tutoring è pari ad euro 2 per ogni ora di tutoraggio effettivamente svolta.

### 12.4 - Durata del rapporto di apprendistato professionalizzante

Il rapporto di apprendistato ha la seguente durata:

24 mesi per il personale inquadrato nel livello primo;

36 mesi per il personale inquadrato nei livelli secondo e terzo;

48 mesi per il personale inquadrato al quarto, quinto, settimo e ottavo livello

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato di cui ai punti 2) e 3) è ridotta a 18 mesi.

### 12.5 – Obblighi del datore di lavoro

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

Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per qualificarsi.

La scuola ha l'obbligo di concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di Insegnamento complementare e per i relativi esami.

### 12.6 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 60 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

### 12.7 - La formazione dell'apprendista – contenuti e modalità della Formazione

Per la formazione degli apprendisti le scuole faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dall'ISFOL in attesa di una definizione specifica. Le attività formative, esterne ed interne, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base.

### 12.8 – Durata della Formazione esterna

La formazione esterna all'azienda, pari a 150 ore annue, dovrà essere svolta in strutture formative accreditate ai sensi dell'art. 10 del regolamento dell'art.17 della legge 24/6/97, n. 196. Le ore destinate alla formazione esterna, sono Considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

### 12.9 – Trattamento economico

L'apprendista ha diritto, per l'intera durata dell'apprendistato, compresi i periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio ed allo stesso trattamento retributivo così parametrato:

Durata 24 mesi:

Primo semestre: 90 % della retribuzione globale in atto;

Secondo semestre: 95 % della retribuzione globale in atto;

Terzo semestre: 100 % della retribuzione globale in atto;

Durata 36 mesi:

Primo anno: 90 % della retribuzione globale in atto;

Secondo anno: 100 % della retribuzione globale in atto;

Durata 48 mesi:

Primo anno: 90 % della retribuzione globale in atto;

Secondo anno: 95 % della retribuzione globale in atto;

Terzo anno: 100 % della retribuzione globale in atto;

A conclusione del periodo di apprendistato, il lavoratore sarà assunto a tempo indeterminato e percepirà retribuzione prevista per il livello di inquadramento di cui al successivo art. 32 parte seconda.

### Art. 13 Somministrazione di lavoro

1. Il contratto di fornitura di somministrazione di lavoro può essere concluso nelle seguenti fattispecie:

- per particolari punte di attività;
- per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nella Scuola.

2. È fatto divieto di utilizzare il contratto di somministrazione per le qualifiche e le mansioni appartenenti all'area educativa e docente.

3. I lavoratori assunti con contratto di somministrazione impegnate/i per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre il 5% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nella Scuola.

4. Le lavoratrici ed i lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro hanno diritto a tutte le erogazioni derivanti dai livelli di contrattazione previsti dal presente CCNL.

5. la FISM comunica preventivamente alle RSA od in loro assenza alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare ed il motivo del ricorso degli stessi.

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

7. Le parti, in considerazione della novità rappresentata da tale possibile forma di rapporto di lavoro, si incontreranno entro un anno dalla data della firma del presente CCNL al fine di verificare la materia e, se del caso, modificare il presente testo.

E' vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione nelle Scuole:

- che siano stati interessati, nei 12 mesi precedenti, da licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- nei quali siano in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario anche in rapporto all'applicazione del contratto di solidarietà difensivo, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura.

Per quanto non previsto nel presente articolo si fa riferimento all'accordo quadro nazionale sul lavoro somministrato.

#### Art 14 – Stage

Lo stage è regolato dalla legge 236/93 e dalla legge 196/97 e viene attivato in tutti i casi in cui il Gestore riterrà di assumere la necessaria intesa con l'Agenzia del lavoro regionale o altri soggetti a cui spetta l'avviamento al lavoro.

#### Art 15 – Volontariato

Gli Enti Gestori aderenti alla FISM firmataria del presente contratto, che, non perseguono fini di lucro, possono utilizzare personale volontario in coerenza con quanto previsto dalla legge 266/91, per attività occasionali e saltuarie purchè non rivolte a sostituire in tutto o in parte il lavoro e le attività del personale dipendente in organico.

#### Art. 16 Contratti Coordinati a Progetto

Si definiscono rapporti di lavoro a progetto quelli riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di essi (art. 61 D. Lgs. 276/03) con esclusione di collaboratori che esercitino professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.

Il contratto di lavoro e progetto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- durata determinata o determinabile della prestazione di lavoro;
- progetto o programma di lavoro individuato nel suo contenuto;
- corrispettivo e criteri per la sua determinazione, tempi e modalità di pagamento;
- modalità di coordinamento del lavoratore a progetto, a committente nell'esecuzione anche temporale, della prestazione lavorativa.

Le parti concordano che tali contratti si possano utilizzare solo nelle seguenti condizioni e modalità:

- a) per figure professionali non presenti nel vigente Contratto
- b) per attività saltuarie e temporanee
- c) per attività diverse dalle attività principali o accessorie alle attività d'impresa
- d) per attività non ordinarie e non previste dalla sfera di applicazione del Contratto
- e) per le funzioni di attività per le quali non è presente personale assunto presso l'azienda.

### Art. 16 bis - Ricorso al lavoro parasubordinato e al lavoro autonomo

Il ricorso al lavoro progetto di cui al D.Lgs 276/03 e/o ad altre forme di lavoro autonomo o parasubordinato non è consentito nè in maniera temporanea nè in maniera strutturale per tutte le attività lavorative riconducibili ai livelli e alle mansioni di cui all'art. 22 del CCNL svolte dalle istituzioni e scuole aderenti alla fism che svolgono attività per l'infanzia di cui all'art. 18 del presente CCNL.

Il ricorso al lavoro a progetto o ad altre prestazioni rese in forma di lavoro non subordinato, è consentito esclusivamente per attività temporanee ben determinate nel tempo e di carattere specialistico non contemplate nella sfera di applicazione di cui all'art. 22 e solo in presenza di prestazione non soggetta ad alcun vincolo di subordinazione.

Il ricorso al lavoro a progetto deve essere oggetto di Informazione preventiva con la RSA/RSU e/o le OO.SS. territoriali.

Le parti definiranno entro tre mesi dalla firma del presente CCNL un'intesa finalizzata alla regolamentazione della materia.

## PARTE SECONDA

### I - SFERA DI APPLICAZIONE

#### Art. 17 - Sfera di applicazione del Contratto

Il presente Contratto si applica al personale dipendente dalle Scuole Materne gestite da Associazioni, da enti, da privati, da enti morali, cooperative sociali, comunque rappresentati e comunque aderenti dalla F.I.S.M., ivi comprese le IPAB, per quanto compatibile con le norme di legge.

Il CCNL si applica anche al personale dipendente impegnato nei servizi all'infanzia e nelle attività similari ad istruzione scolare e prescolare, rivolte ai bambini: colonie e soggiorni, asili nido, micronido, e ogni altra forma di servizio all'infanzia prevista dalle norme di settore.

Il CCNL si applica anche ai rapporti di lavoro svolti presso le sedi della Federazione Italiana Scuole Materne salvo che sia già in atto l'applicazione di altro Contratto Nazionale di Lavoro più favorevole ai lavoratori.

La presente normativa può applicarsi anche ad altri istituti non associati alla F.I.S.M. a condizione che accettino integralmente la disciplina mediante esplicita dichiarazione scritta portata a conoscenza delle parti contraenti tramite raccomandata A.R..

La normativa del presente Contratto, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va estesa, per quanto compatibile, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

#### **Art. 18. - Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1/1/2006 e ha durata quadriennale e scade il 31 dicembre 2009. Qualora si verifichi un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del contratto, ai lavoratori destinatari dello stesso verrà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva, un incremento provvisorio delle retribuzioni.

Tale incremento sarà applicato alla retribuzione globale iniziale di ciascun livello e sarà pari al 30% della somma dei tassi di inflazione programmata per il biennio successivo a partire dal 4° mese e al 50% a partire dal 7° mese.

I suddetti incrementi (Indennità di vacanza contrattuale) cesseranno di essere erogati dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo contrattuale per essere conglobati nell'incremento economico biennale complessivo definito dalle parti.

In caso di disdetta, il presente Contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo.

Qualora intervenissero modifiche normative e/o legislative inerenti la Scuola e/o le attività di servizi all'infanzia di cui all'art. 1 disposte dalle competenti autorità scolastiche o da norme nazionali e/o regionali, le parti si incontreranno per concordare eventuali variazioni del presente CCNL.

#### **Art. 19- Inscindibilità**

Le parti stipulanti convengono che le norme del presente Contratto, in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, debbono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili fra loro e sostituiscono ad ogni effetto il precedente CCNL salvo le norme espressamente richiamate.

#### **Art. 20 - Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo di azienda**

Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo di azienda, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste della legge n. 428 del 1990 e dal decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18 e comunque al personale si continuano ad applicare le condizioni di migliore favore in atto.

#### **Art. 21 - Ambito del rapporto**

Ai fini del presente Contratto è scuola dell'infanzia il complesso delle attività educative e scolastico-formative rivolto ai bambini nell'età prevista dagli ordinamenti scolastici; essa si propone fini di educazione, di sviluppo della personalità infantile, di assistenza e di preparazione alla frequenza della scuola dell'obbligo, integrando l'opera della famiglia.

L'asilo nido e gli altri servizi per l'infanzia accolgono bambini di età prevista dalle norme di settore.

La Scuola è retta dal legale rappresentante, il quale provvede all'organizzazione, garantisce l'indirizzo educativo ed ha la responsabilità amministrativa e patrimoniale nei rapporti con i terzi.

Il Gestore, sentito il coordinatore delle attività pedagogico didattiche, elabora il progetto educativo della scuola, determinando le finalità della stessa.

Il personale direttivo coordina l'attività didattica della Scuola unitamente agli Organi Collegiali che ne definiscono il piano dell'offerta formativa nell'ambito delle rispettive competenze.

Ai docenti, nell'ambito dell'attuazione dello specifico progetto educativo della Scuola, è garantita la libertà di insegnamento nel rispetto della coscienza morale, civile e religiosa degli alunni e dei genitori e nel rispetto delle norme costituzionali.

In ogni Istituto sono istituiti gli organi collegiali ai quali partecipano i genitori, il personale docente, direttivo e A.T.A. (Ausiliario, Tecnico ed Amministrativo) in analogia con quanto previsto dalle leggi relative agli Organi Collegiali della Scuola statale.

Agli organi collegiali partecipa anche il personale educativo di cui all'art.18, 2).

## II QUALIFICHE E LIVELLI

### Art. 22 - Classificazione

Ai fini del presente Contratto il personale è classificato come segue:

### AREA DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO, TECNICO ED AUSILIARIO

#### LIVELLO RETRIBUTIVO I

Personale ausiliario: lavoranti di cucina, addetti alle pulizie, accompagnatori/trici di bus, addetti/e alla manutenzione ordinaria degli stabili e delle attrezzature, addetti/e alle mense, inservienti ai servizi di supporto;

#### LIVELLO RETRIBUTIVO II

Personale esecutivo: cuochi, autisti di bus, autisti, tecnici manutentori patentati, impiegati d'ordine, personale di custodia, portieri e centralinisti; personale ausiliario dei servizi all'infanzia delle scuole dell'infanzia la cui mansione contempli la cura della persona e dell'igiene personale dei bambini.

#### LIVELLO RETRIBUTIVO III

operatori per non autosufficienti, personale ausiliario di asilo nido la cui mansione contempli la cura della persona e dell'igiene personale dei bambini.

#### LIVELLO RETRIBUTIVO IV

Personale di concetto: cuochi in possesso di diploma di scuola alberghiera ovvero con più di 5 anni di servizio alle dipendenze dello stesso Scuola con la medesima mansione, impiegati di concetto.

### LIVELLO RETRIBUTIVO V

Personale amministrativo: Segretari ed economi; Contabili di rete scolastica, assistenti paghe e contributi.

## AREA DEL PERSONALE EDUCATIVO E DOCENTE PER I SERVIZI ALL'INFANZIA

### LIVELLO RETRIBUTIVO III

Assistenti asili nido, altro personale educativo di altri servizi all'infanzia diversi dall'asilo nido.

### LIVELLO RETRIBUTIVO IV

Lettori e simili di madrelingua in compresenza, assistenti doposcuola, asili condominiali.

### LIVELLO RETRIBUTIVO V

Educatori di colonie e soggiorni, istruttori attività parascolastiche, personale educativo degli asili nido, e asili aziendali in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado ed altro personale con idoneo diploma, puericultrici, logoterapeuti e fisioterapisti.

### LIVELLO RETRIBUTIVO VI

Docenti di Scuola Materna, compresi coloro che sono assunti per lo svolgimento delle attività di sostegno degli alunni portatori di handicap, personale docente con funzione di Coordinatore in Scuole fino a 4 sezioni, personale docente delle attività extracurricolari (educazione artistica, motoria e musicale), assistenti sociali;

## AREA DEL PERSONALE CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO

### LIVELLO RETRIBUTIVO VII

Coordinatore di Asilo Nido, Coordinatore di Scuola dell'infanzia interno con almeno 5 sezioni.

Responsabile amministrativo di istituzioni scolastiche di grandi dimensioni e con diverse tipologie di servizi (scuole dell'infanzia, asili nido, servizi di assistenza all'infanzia, servizi di doposcuola, ecc.)

### LIVELLO RETRIBUTIVO VIII

E' inquadrato in questo livello il personale che organizza e coordina Asili Nido e Scuole dell'Infanzia a livello territoriale, docente con titolo di formatore, Coordinatore pedagogico - gestionale di rete a livello sub - provinciale, provinciale e sovra - provinciale.

Coordinatore amministrativo di reti scolastiche a livello a livello sovra-provinciale, provinciale e sub-provinciale ma di grandi dimensioni, con responsabilità delegate dagli Enti associati in materia di amministrazione del personale e in materia di contabilità e bilancio.

Qualora le prestazioni lavorative riguardino contemporaneamente attività inquadrate su livelli diversi ai fini retributivi e di inquadramento si fa riferimento al successivo art. 24 "mansioni promiscue".

### Art. 23 - Mutamenti di qualifica

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

Quando il periodo superi i 3 mesi continuativi in un anno scolastico, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni assegnate comportano ad eccezione di quando il passaggio di funzioni sia dovuto a sostituzione di personale assunto a tempo indeterminato con diritto alla conservazione del posto.

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

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

### Art. 24 – Mansioni promiscue

Quando il dipendente non docente sia addetto, in modo permanente, a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alle mansioni prevalentemente espletate e di queste ultime gli verrà pure attribuita la qualifica, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

Nel caso di mansioni dello stesso livello riguardanti sia la docenza che la non docenza viene considerata prevalente la funzione docente e a questa ci si riferisce per l'orario e la retribuzione secondo gli artt. 42 e 33.

### Art. 25 - Composizione delle sezioni

Le sezioni di Scuola dell'infanzia saranno costituite di norma da 25 alunni con la possibilità, in presenza di monosezioni e/o di particolari esigenze organizzative e territoriali di un incremento pari al 10% di alunni in più. In presenza di alunni portatori di handicap la sezione non può superare il numero massimo di 20 bambini.

In presenza di alunni portatori di handicap, con diagnosi funzionale rilasciata dalla competente A.S.L., deve essere prevista la presenza del personale di sostegno insegnante ai sensi delle leggi 517/77 e 104/92, provvisto dello specifico titolo nel rispetto della normativa vigente.

Negli asili nido e micronido il rapporto numerico educatrice/bambini e ausiliari/bambini è definito dalle singole leggi regionali.

Per quanto riguarda le "sezioni primavera" si fa riferimento all'accordo Stato-Regioni del 14 giugno 2007 e succ. note.

### III - ASSUNZIONE

#### Art. 26 - Assunzione

L'assunzione del personale viene effettuata dal legale rappresentante della Scuola mediante sottoscrizione del Contratto individuale, redatto in duplice copia, una per il lavoratore l'altra per la Scuola.

L'assunzione viene fatta in base a domanda scritta nella quale l'interessato dichiara di essere consapevole dell'indirizzo educativo della Scuola.

Il personale che accetta l'assunzione deve collaborare alla realizzazione di detto indirizzo educativo.

Il Contratto individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente Contratto e dal regolamento interno della Scuola, ove esista, e/o dallo statuto.

Esso deve inoltre contenere:

- la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato) nei limiti indicati nell'art. 11;
- il livello, la qualifica, le mansioni;
- l'orario di lavoro settimanale;
- il trattamento economico;
- la durata del periodo di prova;
- la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, per sostituzione, anche la data di cessazione presunta, nonché il nome della persona supplita;
- la sede di lavoro;
- eventuali possibili cambiamenti della localizzazione dell'attività.

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

- titolo di studio previsto dalle norme vigenti;
- carta d'identità o documento equipollente;
- codice fiscale;
- certificazione di idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
- certificato generale penale e dei carichi pendenti;
- libretto sanitario, ove richiesto per legge;
- certificati di servizio prestato;
- ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti, compresi gli eventuali rinnovi.

Per l'assunzione di cittadini stranieri la Scuola chiederà alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.

Entro 30 giorni dalla data di assunzione il datore di lavoro esplica gli obblighi di cui al D.Lgs n. 152 del 26 maggio 1997.

La Scuola rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

#### Art. 27 - Norme speciali

Come disposto dalla Circolare ministeriale del MIUR n. 31 del 18/3/2003, per gli Enti gestori di scuole paritarie che operano senza fini di lucro la quota di riserva per l'assunzione di disabili, prevista dalla Legge 68/99 e succ. mod. ed integr. si computa esclusivamente con riferimento al personale ATA.

## Art. 28 –Tirocinio

L'attività di tirocinio nella Scuola Materna non comporta per il tirocinante, ai fini del presente CCNL, alcun riconoscimento normativo e/o economico, ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito.

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

Il presente articolo ha valenza esclusivamente per il tirocinante inviato dall'autorità scolastica o da altre istituzioni autorizzate e, comunque, a norma di legge.

## Art. 29 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto d'assunzione, non può superare:

- I, II, III livello 30 giorni lavorativi;
- IV, V, VI livello: 90 giorni lavorativi;
- VII, VIII livello : 120 giorni lavorativi;

Per il personale assunto a tempo determinato la durata del periodo di prova è di 30 giorni lavorativi ad esclusione del personale inquadrato nel VII e VIII livello, per il quale sarà previsto il periodo di prova di 45 giorni lavorativi.

Il periodo di prova di cui al precedente comma è valido anche se prestato per un orario inferiore a quello previsto dall'art. 30 del presente contratto.

Durante il periodo di prova il personale dovrà essere impegnato nelle mansioni per le quali è stato assunto.\

Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL compreso TFR, 13.ma mensilità e ferie.

Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti.

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

Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia, infortunio e congedo matrimoniale, maternità ed ogni altra assenza prevista nel presente contratto, fatte salve le prerogative di legge.

Il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo previsto dal 1° comma, fatta eccezione per il periodo di interdizione o astensione obbligatoria per maternità.

## Art. 30 - Part-time

### A - Norme di carattere generale.

1) Ai sensi del Decreto Legislativo n. 61/2000 e succ. mod. ed integr., gli Enti gestori possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL. Il part - time potrà essere di tipo orizzontale e verticale settimanale, mensile o annuale.

2) Per il personale docente ed educativo degli Asili Nido è ammesso esclusivamente il part - time orizzontale.

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

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

- 5) Il contratto individuale di lavoro part - time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario il rapporto di lavoro è a tempo pieno.
- 6) L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le parti interessate.
- 7) Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza.
- 8) Il personale dipendente a part time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full time.
- 9) La eventuale trasformazione dell'orario da part time a full time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

### B – lavoro supplementare.

- 10) Per il personale assunto a part-time è ammesso, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre l'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part- time di tipo orizzontale.
- 11) Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part- time concordate è retribuito come ordinario. Per ore supplementari si intendono quelle eccedenti l'orario individuale giornaliero fino a concorrenza dell'orario normale giornaliero contrattuale.
- 12) Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.
- 13) Il 70 % della media delle ore supplementari , svolte in via continuativa nei precedenti 12 mesi, è incluso in via definitiva nell'orario settimanale individuale.
- 14) Il lavoratore che richiede l'integrazione dell'orario di lavoro, di cui al precedente comma, deve farne richiesta scritta al legale rappresentante entro 30 giorni dalla maturazione del diritto. Sono esclusi dal consolidamento dell'orario i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

### Art. 31 - Reimpiego

La Scuola e/o l'Ente gestore, prima di procedere a nuove assunzioni, deve:

- completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto all'art. 42 fatte salve le esigenze organizzative della scuola;
- dare la precedenza, ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso la Scuola o presso altre scuole FISM e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale .Il lavoratore conserva tale diritto anche nell'anno scolastico seguente a quello del licenziamento.

Per la riassunzione si terrà conto dei seguenti criteri:

- maggiore anzianità di servizio prestato nella scuola e/o ente
- maggiori carichi di famiglia;
- maggiore età anagrafica.

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

Al fine di estendere su base provinciale quanto previsto dai precedenti commi, le Scuole comunicheranno i nominativi del personale licenziato per ristrutturazione e/o contrazione della popolazione scolastica o per chiusura d'Istituto nonché di quello del personale in servizio ad orario ridotto presso altre Scuole alle Commissioni Paritetiche Regionali o alle sedi provinciali FISM, che provvederanno a redigere appositi elenchi provinciali da inviare alle Scuole aderenti.

#### IV – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

##### Art. 32 – Retribuzione mensile

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

- paga base
  - indennità di contingenza maturata al 30 novembre 1991;
  - aumenti periodici di anzianità;
- e dai seguenti elementi variabili:

- eventuale super - minimo;
- eventuale salario accessorio;
- eventuale assegno per il nucleo familiare.

La retribuzione viene corrisposta non oltre il 10° giorno del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo art. 36.

Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle strettamente collegate come pure le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della Scuola secondo quanto previsto dall'art. 42: consigli di classe, collegio dei docenti, colloqui con i genitori, attività di programmazione e di aggiornamento.

Il personale del livello retributivo VI con funzioni di coordinatore in Scuole fino a 4 sezioni, avrà un salario accessorio, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, pari a euro 25 lorde mensili per sezione per l'intera durata dell'incarico.

Il personale del livello retributivo VII avrà un salario accessorio, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, pari a Euro 12 lorde mensili per sezione.

Il personale del livello retributivo VIII, con compiti di coordinamento di rete avrà un salario accessorio, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, pari a 30 €.

Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 42 la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali.

Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore in atto.

##### Art. 33 - Minimi retributivi

1) Ai livelli di inquadramento definiti all'art. 22 del Presente Contratto sono correlati i livelli retributivi della tabella del presente articolo.

livelli	Retribuzione al 31/12/2005
1	1.015,74
2	1.055,60
3	1.057,00
4	1.090,92
5	1.150,62
6	1.164,55
7	1.279,07
8	1.308,98

Nei bienni 2006/2007 e 2008/2009 la retribuzione tabellare al 31/12/2005 (intesa come somma al 31/12/2005 della paga base e della contingenza), riferita ai livelli di inquadramento definiti dall'art. 22, è incrementata dagli importi della seguente tabella:

LIVELLI	AUMENTO Dal 1° settembre 2007	AUMENTO Dal 1° settembre 2008	AUMENTO Dal 1° settembre 2009
1	70,00	52,00	52,00
2	72,50	54,00	54,00
3	73,00	54,00	54,00
4	75,00	56,00	56,00
5	79,00	59,00	59,00
6	80,00	60,00	60,00
7	88,00	66,00	66,00
8	90,00	67,00	67,00

Trascorso il biennio 2008-2009 si procederà alla rivalutazione retributiva avendo come riferimento l'inflazione programmata del successivo biennio, e al recupero dell'eventuale scostamento rispetto a quella verificatasi nel biennio precedente.

#### Art. 34 – Indennità di contingenza

La indennità di contingenza maturata al 30/11/91 ha il valore riportato nella tabella successiva.

I LIVELLO	424,95 €
II, III LIVELLO	426,27 €
IV LIVELLO	427,60 €
V, VI LIVELLO	429,29 €
VII, VIII LIVELLO	434,00 €

## Art. 35 – Aumenti periodici di anzianità

I dipendenti per l'anzianità maturata presso uno stesso ente - o enti diversi gestiti dallo stesso gestore – avranno diritto, ad aumenti periodici di anzianità fissati nella seguente misura:

I LIVELLO	€ 23,00
II, III LIVELLO	€ 25,00
IV LIVELLO	€ 28,00
V, VI LIVELLO	€ 31,00
VII, VIII LIVELLO	€ 34,00

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Essi non assorbono eventuali aumenti di merito o superminimi salvo, per quest'ultimi, i casi in cui ciò sia esplicitamente previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e saranno erogati al personale mensilmente e per 13 mensilità.

In caso di passaggio di livello, il dipendente conserva in cifra fissa l'importo maturato ed avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità nel nuovo livello, fino al raggiungimento del numero massimo di scatti.

Il periodo trascorso nel livello di provenienza è valido ai fini della maturazione dell'anzianità nel livello superiore.

Il numero degli scatti di anzianità è: n.6 scatti a scadenza biennale e ulteriori 3 scatti a scadenza quadriennale.

## Perequazione scatti anzianità

Al fine di omogeneizzare il trattamento economico di anzianità del personale che ha già maturato in tempi diversi e perciò in quantità diversa il valore economico dell'intera anzianità di cui al precedente comma, le parti ritengono necessario adeguare per questo personale gli scatti già maturati al valore degli scatti di cui alla tabella del presente articolo entro la scadenza della vigenza contrattuale. Le modalità e i tempi per i successivi adeguamenti saranno oggetto di analoghe intese nei futuri rinnovi contrattuali.

Durante la vigenza del presente contratto, sono adeguati i primi quattro scatti con la seguente gradualità:

il primo scatto da adeguare dall' 1/1/2006 maturati negli anni 1986 e 1987

il secondo scatto da adeguare dall' 1/1/2007 maturati negli anni 1988 e 1989

il terzo scatto da adeguare dall' 1/1/2008 maturati negli anni 1990 e 1991

il quarto scatto da adeguare dall' 1/1/2009 maturati negli anni 1992 e 1993

**Perequazione scatti anzianità CCNL FISM**

gli importi sotto indicati sono da considerarsi in Euro

Anni e livelli di riferimento 1986 e 1987

	Valore scatto al 31/12/05 (A)	Importo scatti Contrattuali 1986 e 1987 (B)	Differenza A - B = C
<b>I Livello</b>	20.66	9.30	11.86
<b>II Livello</b>	23.24	9.30	13.94
<b>III Livello</b>	23.24	10.32	12.92
<b>IV Livello</b>	25.82	10.32	15.50
<b>V Livello</b>	28.41	10.32	18.09
<b>VI Livello</b>	28.41		
<b>VII e VIII Livello</b>	30.99		

Anni e livelli di riferimento 1988 e 1989

	Valore scatto al 31/12/05 (A)	Importo scatti Contrattuali 1988 e 1989 (B)	Differenza A - B = C
<b>I Livello</b>	20.66	11.36	9.30
<b>II Livello</b>	23.24	11.36	11.88
<b>III Livello</b>	23.24	12.91	10.33
<b>IV Livello</b>	25.82	12.91	12.91
<b>V Livello</b>	28.41	12.91	15.50
<b>VI Livello</b>	28.41		
<b>VII e VIII Livello</b>	30.99		

Anni e livelli di riferimento 1990 e 1991

	Valore scatto al 31/12/2005 (A)	Importo scatti Contrattuali 1990 e 1991 (B)	Differenza A - B = C
<b>I Livello</b>	20.66	11.36	9.30
<b>II Livello</b>	23.24	11.36	11.88
<b>III Livello</b>	23.24	12.91	10.33
<b>IV Livello</b>	25.82	12.91	12.91
<b>V Livello</b>	28.41	12.91	15.50
<b>VI Livello</b>	28.41		
<b>VII e VIII Livello</b>	30.99		

*Handwritten notes and signatures:*  
Il  
A  
Pellegrini  
me  
20/12/28  
50  
- 28 -  
FISM  
6

Anni e livelli di riferimento 1992 e 1993

	Valore scatto al 31/12/2007 (A)	Importo scatti Contrattuali 1992 e 1993 (B)	Differenza A - B = C
<b>I Livello</b>	23	15.49	7.51
<b>II Livello</b>	25	18.08	6.92
<b>III Livello</b>	25	20.66	4.34
<b>IV Livello</b>	28	23.24	4.70
<b>V Livello</b>	31	25.82	5.18
<b>VI Livello</b>	31		
<b>VII e VIII Livello</b>	34		

**Art. 36 - Prospetto paga**

In applicazione di quanto disposto dalla L. 5/1/53 n.4 la retribuzione deve risultare da apposito prospetto paga, nel quale dovranno essere specificate le generalità del lavoratore, il livello di inquadramento, il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli eventuali altri elementi che concorrono a formare la somma erogata nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga da consegnare ai dipendenti, contestualmente alla retribuzione, deve recare i dati identificativi della scuola.

**Art. 37 - Tredicesima mensilità**

A tutto il personale dipendente viene corrisposta, entro il 20 dicembre, o in giorno antecedente qualora la predetta data cada in giorno festivo una tredicesima mensilità pari alla retribuzione di fatto, con esclusione dell'assegno per il nucleo familiare.

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

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

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

**Art. 38- Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile**

La quota giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione globale in godimento per 26.  
La quota oraria mensile viene determinata come segue:

- per i dipendenti a 37 ore settimanali: retrib. Mensile diviso 160
- per i dipendenti a 35 ore settimanali: retrib. mensile diviso 152
- per i dipendenti a 32 ore settimanali: retrib. mensile diviso 139.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large '11' on the left margin, a signature '26' on the right, and several other illegible signatures at the bottom.

## Art. 39 Trattamento previdenziale

Il trattamento previdenziale è attuato con l'osservanza delle leggi e disposizioni vigenti in materia. In applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 6/7/78, n.352, convertito nella L. 4/8/78, n.467, il datore di lavoro deve consegnare al dipendente, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'INPS.

Fermi restando i termini di consegna della denuncia all'INPS, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro il datore di lavoro deve consegnare al dipendente, entro i termini previsti dalla legge, copia della denuncia riservata al lavoratore.

Per quanto riguarda gli elementi accessori della retribuzione le parti concordano di avvalersi della decontribuzione consentita dalla legge nella contrattazione decentrata.

## Art. 40 Previdenza complementare

Vedi allegato 1.

## Art. 41 - Supplenza personale docente

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente contratto o per assenze con diritto alla conservazione del posto, la supplenza dovrà essere proposta, con contratto a termine, prioritariamente al personale già in servizio con orario parziale, compatibilmente con l'orario delle lezioni.

La misura della retribuzione contemplata nel presente contratto si applica anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale, nei limiti del servizio prestato.

Al personale insegnante, qualora la supplenza raggiunga la durata di 180 giorni nell'anno scolastico, compete l'intera retribuzione nel periodo estivo sempre che non rientri il dipendente supplito.

Anche ai supplenti secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13. ma mensilità, il TFR ed i giorni di ferie maturati.

La supplenza affidata al personale già in servizio ma a tempo parziale, è considerata lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore ordinarie fino al completamento di orario.

## V - ORARIO DI LAVORO

### Art. 42 - Orario di lavoro

1) L'orario di lavoro del personale dell'area amministrativo, tecnico, ausiliario e con funzioni di coordinamento è di 37 ore settimanali.

2) Per il personale inquadrato nel livello retributivo VI dell' "area del personale educativo e docente per i servizi all'infanzia" l'orario di lavoro è di 32 ore settimanali.

a) L'orario di lavoro di cui al presente punto è comprensivo delle ore di insegnamento e degli obblighi connessi all'attività di docenza.

b) L'attività didattica della scuola dell'infanzia si svolge per non oltre 44 settimane nell'anno scolastico, comprensive dei periodi di sospensione determinati dal calendario scolastico.

c) Durante i periodi di sospensione dell'attività didattica, ovvero anche al di fuori delle settimane di cui al precedente comma e al di fuori delle ferie ordinarie, il personale, conservando la normale

retribuzione, potrà essere impegnato solamente in attività connesse con l'attività di docenza nel rispetto della professionalità e qualifica a cui è adibito.

d) Fermo restando l'orario settimanale di cui al precedente comma, al fine di garantire l'estensione temporale del servizio scolastico, può essere richiesto, da parte della Scuola, di svolgere fino a 35 ore settimanali e l'insegnante, nel rispetto della programmazione dell'attività della Scuola, dovrà prestarle.

Le ore eccedenti di cui al presente comma sono recuperate, sentiti i lavoratori interessati, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica (ovvero nei periodi di chiusura e/o sospensione dell'attività didattica secondo quanto definito dai calendari scolastici), come permessi retribuiti, anche conglobati secondo quanto riportato dalla successiva tabella per:

<b>33 ore settimanali</b>	<b>9 giorni lavorativi per Anno Scolastico di permesso retribuito</b>
<b>34 ore settimanali</b>	<b>18 giorni lavorativi per Anno Scolastico di permesso retribuito</b>
<b>35 ore settimanali</b>	<b>26 giorni lavorativi per Anno Scolastico di permesso retribuito</b>

3) Per il personale inquadrato nel livello retributivo V dell' "area del personale educativo e docente per i servizi all'infanzia" l'orario è di 35 ore settimanali, comprensive di tutte le attività connesse alla funzione educativa.

Il personale educativo del V livello non è tenuto alla presenza nell'Istituto nei periodi di interruzione e/o di sospensione dell'attività.

4) L'orario di lavoro del personale del III e IV livello retributivo dell'"area del personale educativo e docente" è di 37 ore settimanali.

5) Il calendario delle attività viene deliberato dal collegio dei docenti per quanto riguarda la scuola dell'infanzia o da altro organismo collegiale per le attività relative ad altri servizi educativi, comunque d'intesa con la Direzione della Scuola.

A titolo di esempio, per quanto riguarda le attività connesse si intende tutte le attività sia individuali che a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali.

Tra gli adempimenti individuali rientrano, in particolare, le attività relative:

- alla preparazione delle attività didattiche e ludiche;
- ai rapporti individuali con le famiglie.

Le attività di carattere collegiale, riguardante tutti i docenti, sono costituite, in particolare da:

- partecipazione alle riunioni del collegio dei docenti, ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sull'andamento delle attività educative;
- partecipazione alle attività collegiali dei consigli di sezione e di intersezione.

Le ore per le attività funzionali e connesse alle attività di insegnamento sono comprensive inoltre dei corsi di aggiornamento promossi dalla scuola, delle riunioni di coordinamento della FISM, della partecipazione alla realizzazione di feste e manifestazioni programmate dalla scuola, delle attività di accoglienza e della partecipazione alle commissioni di continuità, dell'organizzazione di visite didattiche.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]*

6) Il recupero delle ore per i corsi di aggiornamento promossi dalla Scuola ed effettuati fuori dal normale orario di lavoro per un massimo di 40 ore annuali, avverrà di comune intesa tra il lavoratore e la scuola secondo le seguenti modalità:

a) come permessi retribuiti anche conglobati;

b) in aggiunta alle festività soppresse o alle ferie;

7) Qualora la sospensione del servizio sia imputabile a causa di forza maggiore, per decisione dell'Ente gestore, il personale non è tenuto al recupero delle ore e/o dei giorni non prestati, mantenendo il diritto alla retribuzione.

8) La settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, va comunque considerata di 6 giorni, anche se il servizio scolastico è distribuito su 5 giorni.

### Dichiarazione congiunta

Le parti precisano che le ore non svolte dal personale docente durante i periodi di sospensione dell'attività didattica, ovvero anche al di fuori delle 44 settimane, non sono soggette ad alcuna forma di recupero da parte del lavoratore, né possono essere imputabili a ferie.

### Art. 43 – Completamento orario

Il personale che avesse un orario inferiore alle ore previste all'art. 42, ha diritto al completamento del suo orario prima che si proceda a nuove assunzioni.

Tale priorità, nel caso di più insegnanti nella medesima situazione, terrà conto nell'ordine, dell'anzianità di servizio, e dei maggiori carichi di famiglia.

### Art. 44 - Lavoro notturno, festivo e straordinario

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dopo le ore 22 e sino alle ore 6 antimeridiane.

Per il lavoro notturno si fa riferimento al decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003, integrato e modificato dal D.L. n. 213 del 19 luglio 2004 disciplinato dalla Circ. n. 8 del 3 marzo 2005 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino è vietato adibire le donne al lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6. Hanno facoltà di rifiutarsi di prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, qualora la stessa non abbia esercitato la facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazione di lavoro notturno, il lavoratore padre convivente che sia anch'esso lavoratore subordinato;

- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario e convivente di un minore di età inferiore a dodici anni;

- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

E' considerato lavoro festivo il lavoro prestato nelle domeniche, nei giorni di festività nazionale (1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25-26 dicembre e Santo patrono).

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre il limite contrattuale di lavoro e oltre le ore giornaliere individualmente prefissate, secondo quanto previsto dall'art 42.

Per il personale docente ed educativo degli Asili Nido il lavoro straordinario richiesto non deve superare le 80 ore annue.

Al personale direttivo, amministrativo ed ausiliario può essere richiesto lavoro straordinario fino ad un massimo di 120 ore annue.

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

Il lavoro straordinario può essere richiesto solo a fronte di ragioni di carattere eccezionale, legate a particolari, non ricorrenti e non programmabili esigenze di servizio.

Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, al lavoro straordinario, quando richiesto, nei limiti stabiliti dal presente Contratto, fatte salve le norme sul part-time.

Il lavoro straordinario, nei limiti previsti dal presente Contratto, deve essere autorizzato dal Gestore.

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

- lavoro notturno e/o lavoro festivo 25%;

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione, determinata come previsto dall'art. 38 maggiorata dalle seguenti percentuali:

- lavoro straordinario diurno feriale 25%;

- lavoro straordinario notturno 40%;

- lavoro straordinario festivo 75%;

- lavoro straordinario notturno-festivo 100%.

Per il personale amministrativo, tecnico e ausiliario e per il personale con funzioni di coordinamento, su richiesta del lavoratore, le ore di lavoro straordinario prestate possono essere trasformate, con le maggiorazioni sopra previste, in permessi retribuiti, anche cumulati.

Le ore di cui sopra, se non fruite come permessi entro il 31 agosto, vengono monetizzate secondo quanto previsto al precedente comma 12 e corrisposte con le competenze del mese di agosto.

#### Art. 45 - Ferie

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

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

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

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

Le ferie sono irrinunciabili.

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

Il periodo di ferie ha normalmente carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi, compatibilmente con le esigenze di scuola. In ogni caso il lavoratore dovrà usufruire di un periodo continuativo di ferie, coincidente con il periodo estivo, non inferiore ai due terzi dei giorni spettanti. Le ferie rimanenti potranno essere godute entro il mese di agosto dell'anno successivo a quello di maturazione.

Per il personale docente/educativo assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze della scuola, le ferie saranno godute durante la sospensione estiva delle attività.

Nei casi di:

- malattia insorta prima dell'inizio delle ferie e protrattasi nel periodo di ferie;
- malattia sopravvenuta durante le ferie;
- astensione obbligatoria per maternità nel periodo di ferie estivo;
- le ferie potranno essere godute in altri periodi di sospensione delle attività educative/didattiche.

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

Il calendario delle ferie è definito dal Gestore previa consultazione con la R.S.A. di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

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

Nelle istituzioni non scolastiche le ferie potranno essere godute in qualsiasi periodo dell'anno e maturano sulla base dell'anno scolastico.

#### **Art. 46 - Festività**

I dipendenti hanno diritto a 4 gg. di permesso retribuito per ciascun anno scolastico in relazione alla soppressione di alcune festività nazionali infrasettimanali.

I 4 gg. per recupero delle festività soppresse possono essere goduti, di norma, solo in periodi di sospensione dell'attività didattica.

La ricorrenza del S. Patrono viene considerata come giornata festiva.

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

La festività civile del 4 novembre, spostata alla prima domenica successiva, secondo quanto disposto dalla legge n. 54/77, e le festività religiose coincidenti con la domenica vengono retribuite con un 26.mo della retribuzione globale oltre la normale retribuzione o, su richiesta del lavoratore, con permessi retribuiti.

Le festività non godute sono retribuite in 26.mi al termine dell'anno scolastico.

#### **Art. 47 - Riposo settimanale**

Tutto il personale gode di 24 ore di riposo settimanale normalmente coincidenti con la domenica, salvo esigenze di servizio. In questo caso il riposo verrà fruito in altro giorno, da concordare tra il dipendente e il datore di lavoro.

#### **Art. 48 - Vitto e alloggio**

Il Gestore può concedere, con facoltà di revoca, salvo preavviso di 2 mesi, vitto e/o alloggio al personale che lo richieda per iscritto. Detto servizio verrà pagato a parte dagli interessati.

Il tempo della fruizione del pasto per il personale che, consumandolo con gli alunni, effettua assistenza e vigilanza durante il momento della refezione è considerato orario di lavoro, in tale caso la fruizione del pasto deve essere gratuita.

#### **Art. 49 - Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro**

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il dipendente dovrà fornire tempestiva comunicazione alla scuola.

Tale obbligo è preventivo rispetto all'invio della certificazione.

La prescritta certificazione di malattia, obbligatoria anche per assenza inferiore a 3 giorni, è inviata alla scuola e all'INPS entro 2 giorni lavorativi dal rilascio.

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro viene assicurato il trattamento che segue:

**A) - Trattamento economico**

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia la Scuola corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della retribuzione mensile lorda del mese precedente la malattia per un massimo di 180 gg. nell'anno solare.

Agli effetti retributivi per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza.

Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia o di malattia a cavallo di due anni solari, i periodi vengono computati secondo le indicazioni INPS. In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia, è facoltà della Direzione fare verificare lo stato e la durata della malattia.

Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Unità Sanitarie Locali e dall'INPS alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità di cui al Decreto del Ministero della Sanità dell' 8 gennaio 1985, pubblicato sulla G.U. del 7/2/85, sono così determinate: 10.00 - 12.00/17.00 - 19.00, sabato e domenica compresi.

Le norme del presente articolo si applicano anche al personale assunto con contratto di apprendistato.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

## B) - Periodo di comporta

Mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di 2 anni solari; nel caso di superamento dei 6 mesi il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 mesi, dietro presentazione di un certificato medico. La richiesta dovrà essere presentata prima della scadenza dei 6 mesi previsti per la conservazione del posto. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto senza oneri per la gestione. Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del termine ultimo di comporta entro 20 giorni dalla scadenza; il lavoratore a comunicazione avvenuta, può esercitare il diritto di usufruire dei 6 mesi previsti per la conservazione del posto. In tal caso il lavoratore dovrà presentare la richiesta almeno 10 giorni prima della scadenza.

Mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi nel periodo di 3 anni o meno dovute anche ad eventi morbosi diversi. Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati, è facoltà della Scuola risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al TFR.

In caso di malattie fortemente invalidanti il dipendente può chiedere e la scuola deve concedere un ulteriore periodo di 12 mesi di aspettativa non retribuita con diritto alla sola conservazione del posto di lavoro.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day - hospital, di assenza per sottoporsi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura Convenzionata.

In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal presente articolo.

Tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

## Art. 49 bis - Infortunio sul lavoro

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

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

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

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

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

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

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

### **Art. 49 ter - Lavoratori affetti da patologie oncologiche**

Ai sensi dell'articolo 12 bis del D. Lgs. n. 61/00, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale così come previsto all'art. 30.

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

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

### **Art. 49 quater – Permessi per lavoratori invalidi**

Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cinquanta per cento sono riconosciuti 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate (art. 26 L. 118/1971 e art. 10 D. Lgs. 509/1988). Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'art. 49.

### **Art. 50 - Congedo matrimoniale**

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

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 15 gg. di anticipo.

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

### **Art. 51 - Tutela delle lavoratrici madri e congedi parentali**

#### **A – Norme di carattere generale**

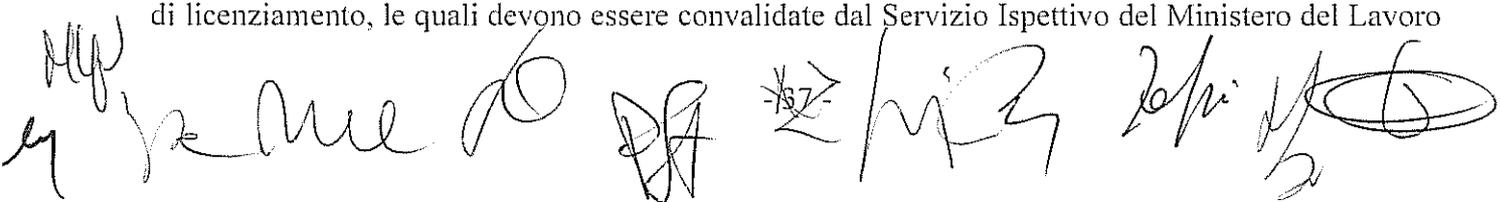
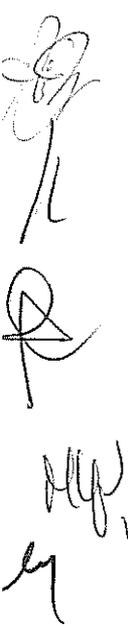
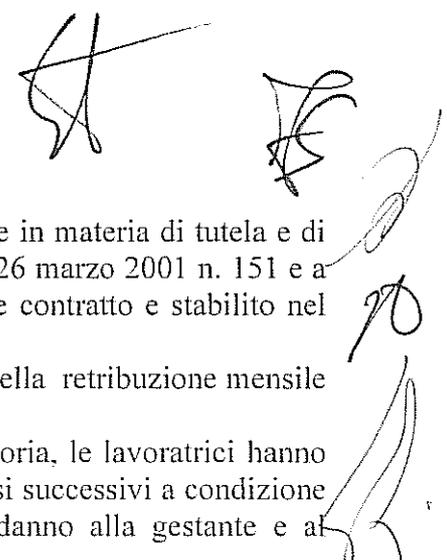
A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente contratto e stabilito nel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

Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta l'80% della retribuzione mensile nonché le indennità fisse e ricorrenti.

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

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

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto dalla legge il divieto di licenziamento, le quali devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro



e delle Politiche Sociali competente, la lavoratrice madre, così come il lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità, ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

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

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

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

Il beneficio spetta:

- fino al compimento dei tre anni di vita del bambino e per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito. In tal caso il rimanente periodo di spettanza dei congedi può essere utilizzato come congedo non retribuito.
- fino agli otto anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore interessato, sia inferiore a due volte e mezzo il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria.

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

## B - Riposi giornalieri

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

In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento (art. 10 legge n° 1204/71) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.

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

In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

## C - Malattia figlio

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

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

Il beneficio spetta:

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side of the 'B' section and several smaller ones at the bottom of the 'C' section.]*

Fino al compimento dei tre anni di vita del bambino (compreso il giorno del terzo compleanno) e per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito. In tal caso il rimanente periodo di spettanza del congedo può essere utilizzato come congedo non retribuito.

Fino al compimento degli otto anni di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di congedo (in totale 10 e 11 mesi complessivi tra i genitori, oppure per i periodi massimi individuali), a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico delle Assicurazioni Generali Obbligatorie (AGO). Si tratta sia dei periodi di congedo successivi ai 6 mesi entro i tre anni di età del bambino, che di tutti in periodi usufruibili dai tre agli otto anni del figlio.

Se sussistono queste condizioni di reddito, pertanto, i genitori possono fruire, percependo l'indennità economica, dalla parte di congedo loro spettante entro i tre anni di età del bambino (6 mesi complessivi tra i genitori eventualmente non goduta e, in più, dei mesi di congedo che residuano (nel rispetto del tetto massimo complessivo di 10 o 11 mesi) fino al compimento degli otto anni del bambino.

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

#### D - Permessi per esami prenatali

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

#### Art. 52 - Servizio militare o sostitutivo

La chiamata alle armi per il servizio di leva, o servizio sostitutivo, come anche il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro che resta sospeso per tutta la durata dell'assenza.

Tale periodo di chiamata alle armi per il servizio di leva è computato ai fini della maturazione degli scatti e del salario di anzianità.

Entro 30 giorni dal collocamento in congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione della Scuola per riprendere servizio, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per il periodo di richiamo alle armi, nonostante la sospensione del rapporto, al lavoratore viene corrisposta una indennità pari alla sua ordinaria retribuzione secondo le modalità definite dalla L. 88/89 art. 24.

#### Art. 53 - Aspettativa

Dopo un anno di servizio il Gestore ha facoltà di concedere al dipendente che lo richieda un periodo di aspettativa non retribuita, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al massimo di 12 mesi senza alcun onere per la gestione.

Tale periodo non è computabile ad alcun effetto. Terminato il periodo, al lavoratore non può, comunque, essere concessa una nuova aspettativa se non dopo almeno 2 anni di servizio.

#### Art. 54 - Permessi retribuiti

Il dipendente può usufruire nell'anno solare fino ad un massimo di 8 giorni lavorativi anche in frazioni orarie di permessi retribuiti per motivi personali e/o familiari documentati anche mediante autocertificazione.

Le suddette giornate possono essere usufruite in unica soluzione solo in casi molto gravi.

Per fruire di tali permessi il dipendente dovrà, con congruo anticipo, quando possibile, farne richiesta scritta al Gestore.

In caso di massima urgenza è sufficiente la sola richiesta orale.

Il lavoratore potrà usufruire dei permessi del presente articolo anche per documentate esigenze di carattere medico quali ad esempio: analisi, visite mediche, accertamenti ecc..

In caso di assistenza a familiari portatori di handicap, si fa riferimento, in particolare, alle leggi n. 104/92 e n. 53/2000 e circolari applicative, nonché a tutte le norme in materia del settore privato.

Tutti i lavoratori subordinati che cedono gratuitamente (donatori) il sangue intero o di emocomponenti, (i donatori di midollo osseo hanno diritto ad un permesso pari al periodo di degenza), retribuito per l'intera giornata lavorativa in cui effettuano la donazione.

La giornata di riposo è di 24 ore e decorre dal momento in cui il lavoratore si è assentato per effettuare la donazione.

Per quanto concerne la donazione di organi si fa esplicito riferimento alla normativa vigente.

Sono concessi inoltre brevi permessi retribuiti per un massimo di 10 ore per anno scolastico, anche cumulabili, in caso di documentate esigenze di carattere medico (analisi, visite mediche, accertamenti clinici ecc.).

#### Art. 55 - Permessi non retribuiti

In caso di comprovati motivi, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni lavorativi nell'anno solare previo accordo con il Gestore.

#### Art. 56 - Permessi elettorali

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

Per il trattamento economico e normativo relativo alle giornate in cui si svolgono le operazioni elettorali si fa riferimento alle norme di legge in vigore.

#### Art. 57 - Aspettativa e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali territoriali, regionali o nazionali, viene concessa una aspettativa per la durata della carica.

Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione, mentre continua a decorrere l'anzianità.

I dipendenti che, nelle condizioni di cui al primo comma, non usufruiscono di aspettative, hanno diritto a permessi retribuiti secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge e dal presente contratto.

## Art. 58 - Diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio, sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore annue.

I permessi di cui al comma 1° sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in Istituti di istruzione primaria e secondaria, statali pareggiate, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali riconosciuti dalla pubblica amministrazione.

I permessi per il diritto allo studio sono inoltre concessi per la frequenza del corso di laurea in Scienze della formazione primaria, e per la frequenza di tutti i corsi previsti dalla normativa per l'acquisizione dell'abilitazione all'insegnamento.

I dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1°, non dovranno superare 1/5 di tutto il personale dipendente della struttura scolastica.

Il lavoratore che chiede permessi retribuiti ai sensi del presente articolo deve specificare il corso di studio al quale intende partecipare e che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti in orario di lavoro, ad un numero di ore doppie di quelle chieste con permesso retribuito.

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

Il personale interessato alle attività didattiche di cui al secondo comma è tenuto a presentare idonea certificazione di iscrizione al corso e di frequenza con certificazione delle relative ore.

I giorni necessari per la partecipazione a concorsi pubblici finalizzati al conseguimento della abilitazione specifica saranno considerati permessi retribuiti.

Ai lavoratori competono inoltre i diritti di cui all'art. 10 della legge n. 300/70.

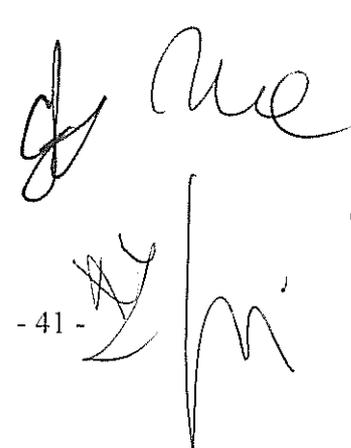
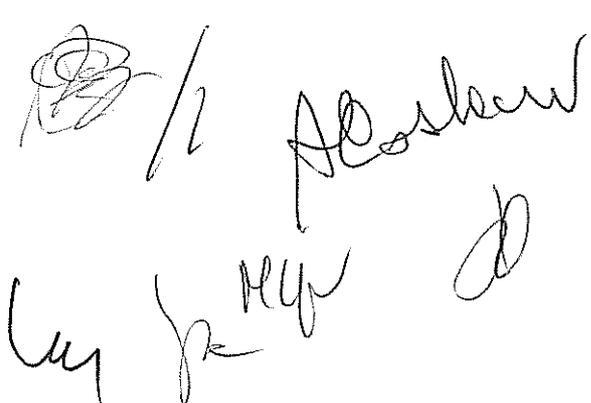
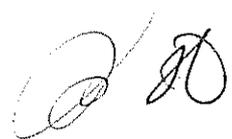
I lavoratori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per seguire percorsi di formazione predisposti dalle strutture pubbliche o dall'ente/scuola per un numero massimo di 50 ore annue.

I lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro possono richiedere una sospensione non retribuita del rapporto di lavoro per congedi formativi secondo le modalità stabilite dalla legge n. 53/2000. Il periodo di congedo non può eccedere gli 11 mesi, anche frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per motivi di studio sono inoltre concessi permessi brevi retribuiti per un massimo di 15 ore per anno scolastico, da recuperare, di norma entro il mese successivo anche in attività di supplenza.

## Art. 58 bis - Diritto alla crescita professionale

Al fine di consentire la crescita professionale del personale docente viene garantita la possibilità di utilizzo di permessi retribuiti di cui al precedente articolo per la partecipazione a corsi riservati per l'abilitazione e alle SSIS



## VII - REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

### Art. 59 - Regolamento interno

Il Regolamento interno predisposto dalla Scuola, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei dipendenti all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione.

Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

### Art. 60 - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni alle norme del Contratto possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- Richiamo scritto;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni di effettivo lavoro (3/26);

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

La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni.

Tale termine non potrà, in nessun caso, essere inferiore a gg. 10 dalla data di ricezione della contestazione.

Il dipendente potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce il mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 10 gg. dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

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

I provvedimenti disciplinari, comminati senza osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione

### Art. 61 - Richiamo scritto, multa e sospensione

Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore che:

- non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
- senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- per disattenzione o negligenza danneggi i materiali della scuola;
- commetta indiscrezioni informative relative a segreti d'ufficio e/o deliberazioni dei consigli di classe;
- in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto.

*Handwritten marks and signatures on the left margin, including a large 'M' and several illegible signatures.*

*Handwritten marks and signatures on the right margin, including a large 'S' and several illegible signatures.*

*Handwritten marks and signatures at the bottom of the page, including the number '42' and several illegible signatures.*

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

## Art. 62 - Licenziamento per mancanze

### Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla successiva lettera B).

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni: comportamento in contrasto con quanto previsto dal regolamento interno e dal 2° comma dell'art. 10;

- assenza ingiustificata per 4 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate ripetute almeno 3 volte durante l'anno, prima o dopo i giorni festivi;
- gravi negligenze nell'espletamento delle proprie mansioni;
- insubordinazione ai superiori;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti dall'articolo successivo;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 61 quando siano stati comminati almeno due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 60, salvo quanto disposto all'ultimo comma dell'art. 60.

### Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi alla Scuola grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- furto nella Scuola;
- danneggiamento doloso del materiale della Scuola;
- abbandono ingiustificato del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone, o grave danno alle cose, o comunque compia azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- rissa all'interno della Scuola;
- percosse nei confronti degli alunni;
- diffusione di periodici o stampati contrari ai principi educativi e morale della Scuola;
- diffamazione pubblica nei riguardi della Scuola;
- sentenza di condanna passata in giudicato.

## VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 63 - Risoluzione del rapporto di lavoro

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

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

*Handwritten initials and marks:*  
AB  
h  
MLP  
Luy

*Handwritten signatures and initials:*  
AS  
me  
g  
90  
h

*Handwritten signatures and initials:*  
ye  
Q  
do  
-41-  
L  
L  
6

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

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

La facoltà di cui alle Leggi in materia (nn. 903/77, 54/82, 407/90, 421/92 e successive modifiche e integrazioni), deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento del sessantesimo anno di età.

Entro gli stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro può chiedere di prolungare il rapporto di lavoro per motivi didattici fino al sessantacinquesimo anno di età.

#### **Art. 64 - Disciplina dei licenziamenti individuali**

Il licenziamento del dipendente non può che avvenire per giusta causa o per giustificato motivo. La Scuola deve sempre comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore.

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

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

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 gg. dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento di una delle organizzazioni sindacali firmataria del presente contratto diretta ad impugnare il licenziamento stesso.

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

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

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

#### **Art. 65 - Disciplina dei licenziamenti collettivi e delle riduzioni di orario.**

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura definitiva della scuola per cessazione di attività e/o alla riduzione di sezioni dovuta a verificata contrazione della popolazione scolastica rispetto all'anno precedente, e quindi al licenziamento di tutto e/o di parte del personale dipendente o a sua riduzione di orario, l'Ente Gestore deve seguire le procedure previste dalla legge n.223/91.

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

- quanti fruiscono di una pensione diretta;
- quanti esercitano altra attività remunerata.

Successivamente si procederà:

#### **a) Area del personale docente ed educativo per i servizi all'Infanzia e del personale con funzioni di Coordinamento**

Il provvedimento di riduzione di orario e/o risoluzione del rapporto di lavoro verrà adottato nei confronti del personale docente, espletate le priorità di cui al precedente comma 2, a parità di titoli

con i seguenti criteri: minore anzianità di servizio desumibile dalla data di assunzione; minore carico familiare; minore età anagrafica;

**b) personale Amministrativo-Tecnico-Ausiliario:**

Il provvedimento verrà adottato con i seguenti criteri, espletate le priorità di cui al precedente comma 2: minore anzianità di servizio desumibile dalla data di assunzione; minore carico familiare; minore età anagrafica.

L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo è a carico della Scuola.

Per i soli docenti la risoluzione del rapporto di impiego per il licenziamento ordinario può avvenire soltanto alla fine dell'anno scolastico e deve essere comunicata alla parte interessata entro il 30 giugno.

In caso di imprevista contrazione della popolazione scolastica, la Scuola potrà comunicare il licenziamento dopo il 30 giugno ma non oltre il 30 settembre.

**Art. 66 - Preavviso di licenziamento e dimissioni**

La parte che risolve il rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve dare il preavviso, salvo che nei casi previsti dalla legge.

Il preavviso non può coincidere né con assenze per malattia, né con il periodo di ferie, né con il congedo matrimoniale.

I termini del preavviso per il caso di licenziamento o di dimissioni, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti nella misura di due mesi per tutti i livelli di inquadramento.

In caso di chiusura totale e/o parziale della scuola, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione ai dipendenti con un preavviso di 4 mesi.

I termini di preavviso di cui ai precedenti commi sostituiscono l'indennità di cui al 2° comma dell'art.2118 c.c..

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione lorda che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso, calcolata ai sensi dell'art.2121 c.c..

Il datore di lavoro trattiene tale indennità sulle spettanze dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.

La Scuola può dispensare il dipendente dall'effettuazione del periodo di preavviso corrispondendogli una indennità sostitutiva di importo pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso, anche sostituito con la corresponsione della retribuzione, è utile a tutti gli effetti contrattuali.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore dipendente avrà diritto ad un permesso retribuito di complessive 15 ore per le pratiche relative alla ricerca di un'altra occupazione.

**Art. 67 - Riduzione dell'orario di lavoro**

In caso di riduzione di orario, secondo quanto previsto dal precedente art. 47, il termine di preavviso è fissato in due mesi.

In questo ultimo caso il dipendente, a cui è ridotto l'orario di lavoro, potrà optare, entro 15 giorni dalla comunicazione definitiva, per le dimissioni per giusta causa.

## Art. 68 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente

Il rapporto di lavoro può essere risolto per sopravvenuta inidoneità permanente, accertata dalle competenti autorità, che impedisca lo svolgimento di qualunque attività prevista nell'azienda.

Prima di arrivare a tale risoluzione le parti concordano di realizzare ogni tentativo di mantenere in servizio tale personale, pur adibendolo a mansioni diverse anche se inferiori a quelle già svolte; in tal caso il lavoratore sarà retribuito per le mansioni che andrà a svolgere.

## Art. 69 - Decesso del lavoratore

In applicazione dell'art.2122 c.c., la cessazione del rapporto di lavoro che avvenga per il decesso del dipendente dà diritto, agli aventi causa, al TFR di cui all'art.55 del presente Contratto e indennità di due mensilità in conformità dell'art.2118 c.c..



## Art. 70 - Trattamento di fine rapporto (TFR)

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro il lavoratore dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5, computando per il mese intero le frazioni di mese superiori a 15 gg. e non considerando quelle fino a 15 gg.

La retribuzione, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio deve essere computato nella retribuzione di cui al 2° comma, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente 1° comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato su base composta al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

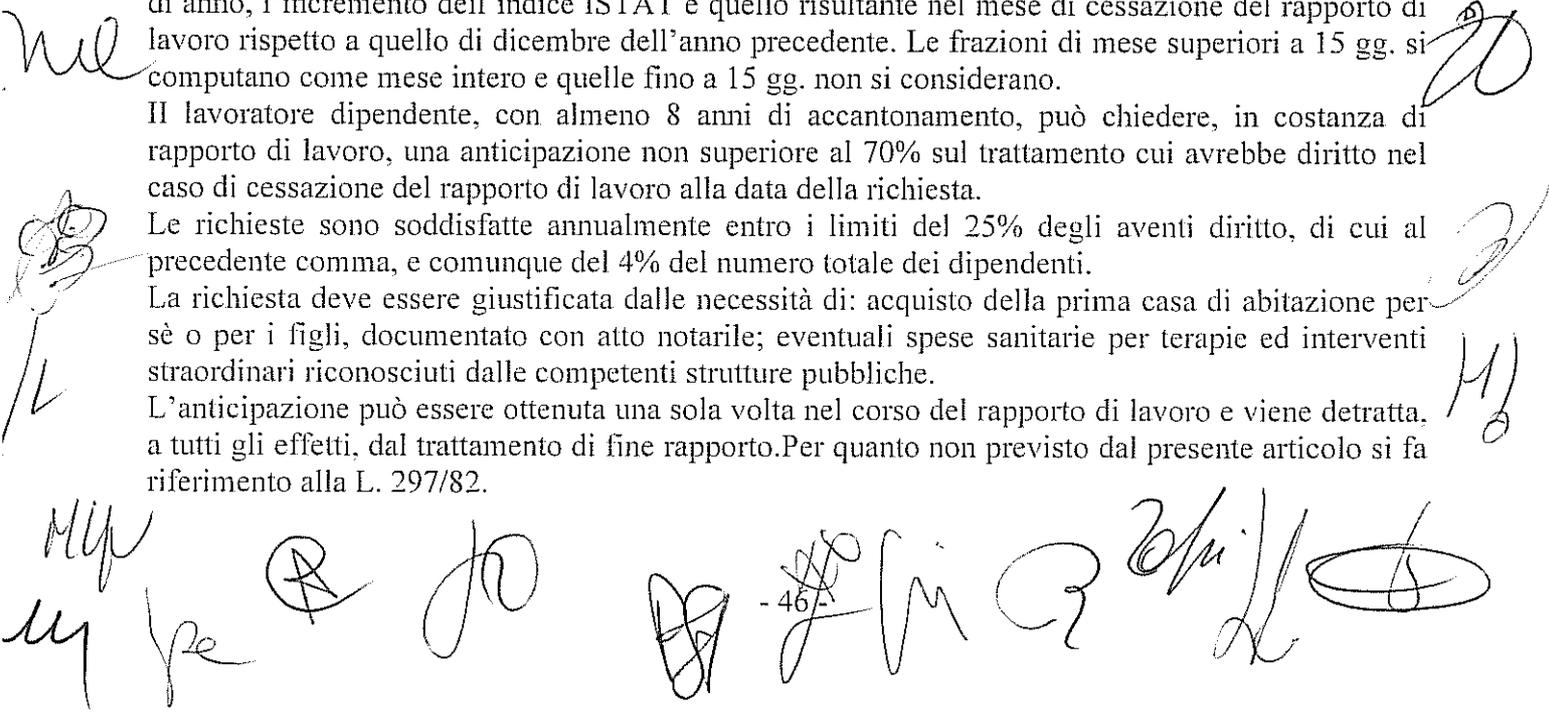
Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente in caso di frazione di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese superiori a 15 gg. si computano come mese intero e quelle fino a 15 gg. non si considerano.

Il lavoratore dipendente, con almeno 8 anni di accantonamento, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 25% degli aventi diritto, di cui al precedente comma, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalle necessità di: acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile; eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. 297/82.



## Art. 71 - Restituzione dei documenti di lavoro

Alla cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente da qualsiasi contestazione in atto, spettano al lavoratore dipendente i seguenti documenti:

- MOD.CUD ( parte previdenziale)
- certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;
- eventuale certificato di licenziamento valevole per indennità di disoccupazione (su modulo fornito dall'INPS);
- documenti relativi agli assegni familiari;
- certificato dal quale risultino i redditi corrisposti nell'anno solare in cui avviene il licenziamento e le ritenute fiscali
- quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

## Art. 72 - Contratti formazione – lavoro

- 1) Al fine di incrementare l'occupazione giovanile le Parti convengono di stipulare Contratti di formazione e lavoro ai sensi della leggi in materia.
- 2) Detti Contratti avranno scadenza coincidente con quella del CCNL vigente.

## Art. 73 - Personale religioso

Al personale religioso si applicano le parti del Presente contratto non in contrasto con le convenzioni stipulate fra gli enti gestori ed i singoli istituti religiosi cui appartiene detto personale.

Alla scadenza delle convenzioni attualmente in atto gli Enti e gli Istituti cureranno che il presente CCNL venga recepito dalle nuove convenzioni.

## Art. 74 - Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente Contratto indipendentemente dal numero dei dipendenti, si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella L. 15/7/66 n. 604, nella L. 20/5/70, n.300, sullo Statuto dei lavoratori, nella L. 11/5/90, n.108, nella L. 29/12/90, n.407 e nelle altre leggi sul lavoro in quanto applicabili.

## Art. 75 - Tentativo obbligatorio di conciliazione

In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409, 410, 411 412 e seguenti cpc, così come modificati ed integrati dal D.Lgs n. 80/98, le parti dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale, così come previsto dall'accordo del 18/05/00 allegato e parte integrante del presente CCNL e/o amministrativa presso la direzione provinciale del lavoro a prescindere dal numero dei dipendenti.

**Art. 76 - Norme transitorie**

Le OO.SS. hanno raggiunto intese riguardanti la costituzione di rappresentanze Sindacali su base elettiva, alle quali intendono conferire attraverso il CCNL poteri e diritti già spettanti, a norma della legislazione vigente, alle rappresentanze sindacali di istituto. Le suddette Organizzazioni sottolineano la caratteristica di tale intesa aperta all'adesione di altre Organizzazioni Sindacali che vogliano perseguire l'obiettivo che precede.

La FISM si impegna, a consentire la piena attuazione delle clausole e istituti previsti dal protocollo di accordo che prevede la costituzione delle R.S.U. e dunque a consentire e facilitare con idonea predisposizione di mezzi la elezione della rappresentanza sindacale unitaria, nonché a riconoscere alle costituite R.S.U. diritti e prerogative già pertinenti alle rappresentanze sindacali dei sindacati firmatari del presente protocollo di accordo e di tutti quelli che ad esso vorranno aderire esplicitamente.

*Amelio...*

*Leone...*

*Zap...*

*August...*

*M...*

*Alc...*

*St...*

*St...*

*Frances...*

*Paolo...*

*Lu...*

*M...*

*St...*

*Lu...*

*PA...*

ALLEGATO n. 1 AL CCNL

1  
ACCORDO NAZIONALE SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER  
IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED  
EDUCATIVE ADERENTI ALLA FISM E AL QUALE SI APPLICA IL CCNL  
DELLA FEDERAZIONE ITALIANA SCUOLA MATERNE.

- Considerato quanto disposto dal decreto legislativo n. 252 del 5 dicembre 2005, recante norme sulla previdenza integrativa e così come modificato ed integrato dal decreto legge n. 279 del 13 novembre 2006 e dalla legge n. 296 del 27 dicembre 2006, preso atto dei decreti attuativi emanati dal Ministero del Lavoro e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze del 30 gennaio 2007;

- stabilito che entro il 30 giugno 2007 per i neo assunti e comunque entro sei mesi dalla data di assunzione, i dipendenti ai quali si applica il CCNL FISM devono operare una scelta consapevole sulla destinazione del trattamento di fine rapporto (TFR) maturando a partire dal 01 gennaio 2007;

*Yepo*  
- ravvisata l'urgenza e la necessità di avviare una diffusa e condivisa campagna d'informazione nei luoghi di lavoro;

*Costan*  
**le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori FLC Cgil, Cisl scuola, Uil scuola e Snals-Confasal e l'Associazione datoriale FISM**

**firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro,**

*11*  
nel ribadire la centralità della previdenza pubblica obbligatoria, concordano nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio nelle istituzioni scolastiche ed educative aderenti alla FISM, al fine di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale degli stessi, di adottare quale fondo negoziale di previdenza integrativa il fondo PREVIFONDER.

Le parti ribadiscono che:

*J*  
- l'adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori al FONDO PREVIFONDER è volontaria; essa avverrà secondo forme e modalità previste dalla legge e dallo statuto del Fondo medesimo;

*A*  
- le Parti concordano inoltre, in aggiunta a quanto previsto dalla legge, che:

- il lavoratore che aderisce al Fondo e il datore di lavoro versano ciascuno una contribuzione minima corrispondente all'1% della retribuzione lorda mensile utile per il computo del TFR. *B*

*A*  
Le parti si riservano di verificare la possibilità di incentivare ulteriormente l'adesione al fondo negoziale PREVIFONDER.

Il presente accordo verrà comunicato, a mezzo lettera raccomandata a.r., alla Presidenza del Fondo per la sua attivazione e ne verrà data ampia divulgazione ai datori di lavoro e alle lavoratrici e ai lavoratori. *M*

*FLC Cgil*  
*Flavia Bellavertici*  
*Uil scuola*  
*Snals-Confasal*  
*FISM*  
*Costan*

Dichiarazione di intenti

Con riferimento all'Art. 51) - Tutela delle lavoratrici madri e congedi parentali

Le parti si impegnano ad effettuare una verifica dell'applicazione del presente CCNL entro il 31 dicembre 2008.

Nell'ambito di tale verifica le parti valuteranno la possibilità di integrare fino al 100% la retribuzione delle lavoratrici madri durante il periodo dell'astensione obbligatoria di cui al D. Lgs. 151/01 e succ. mod..

*[Handwritten signatures and initials]*

Uppe  
Paul Shf  
Antonio Costantini  
Antonio Costantini  
Zepi  
Giovanna  
A  
Elio  
Antonio  
h  
jo  
M  
Antonio  
A  
A  
A