

CCNL FISM 2024.2027

Il giorno 28/05/2025, presso la sede nazionale della FISM a Roma in Via della Pigna 13/a, si sono incontrate le delegazioni trattanti

- della FISM - Federazione Italiana Scuole Materne, rappresentate dal presidente nazionale e capodelegazione negoziale Luca Iemmi, Rosanna Versiglia, Francesco Trivellato, Nadia Giovannacci

e delle Organizzazioni sindacali

- FLC - CGIL, rappresentata da Gianna Fracassi Segretaria Generale e Leonardo Croatto
- CISL SCUOLA, rappresentata da Ivana Barbacci Segretario Generale, Attilio Varengo ed Elio Formosa
- SNALS - Conf.S.A.L., rappresentato da Elvira Serafini Segretario Generale, Silvestro Lupo, Giovanni Visco e Giovanni Pisani

Al termine dell'incontro hanno siglato il presente CCNL per il quadriennio 2024-2027 che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale occupato nei servizi dell'infanzia e della prima infanzia delle scuole e degli enti aderenti e/o rappresentati dalla FISM.

Le Parti, si riservano di firmare il testo contrattuale dopo i necessari passaggi negli Organismi dirigenti tenuto conto anche dei vincoli statutari di ciascuna Organizzazione.

Le delegazioni trattanti si riconvocano il per la sottoscrizione del nuovo CCNL 2024-2027.

CCNL FISM 2024-2027

DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA E DEI SERVIZI EDUCATIVI

TITOLO I - La sfera di applicazione del contratto. La durata

Art. 1 Sfera di applicazione del Contratto

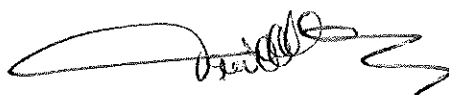
Il presente Contratto si applica al personale dei servizi educativi della infanzia e socio-educativi della prima infanzia gestiti da enti morali e non profit, enti religiosi, enti del Terzo Settore, associazioni, persone giuridiche private, cooperative, le IPAB e le ex IPAB, di seguito definiti anche "enti" "gestori", "istituti", "scuole" aderenti o rappresentati dalla FISM.

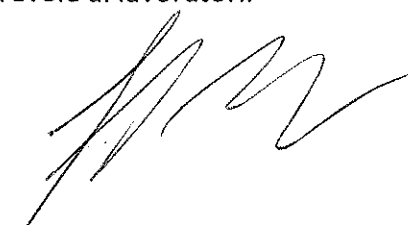
Il CCNL si applica anche al personale dipendente occupato in altri servizi a valenza socio-educativa quali: centri estivi, colonie e soggiorni, ludoteche, "sezioni primavera", ecc.

Il CCNL si applica anche ai rapporti di lavoro svolti presso le sedi della Federazione Italiana Scuole Materne nonché ai Centri di Servizio e/o Enti partecipati, costituiti e promossi da FISM salvo che non sia già in atto l'applicazione di altro Contratto Nazionale di Lavoro più favorevole ai lavoratori.

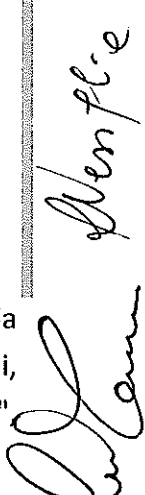
Nadia
Giovanni











Il presente CCNL tutela anche il personale dipendente da altre istituzioni socio-educative qualora l'Ente Gestore dichiari di accettarne integralmente la disciplina prevedendo ciò nel contratto individuale di lavoro.

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. 2 Decorrenza e durata

Il presente Contratto ha durata biennale per la parte economica e durata quadriennale per la parte normativa, salvo modifiche e integrazioni che si renderanno necessarie per adeguare la parte normativa alle disposizioni di legge successive all'entrata in vigore del presente CCNL.

Pertanto, il CCNL decorre dal 01/01/ 2024 e scade:

- per la parte normativa il 31/12/2027,
- per il primo biennio della parte economica il 31/12/2025.

Le parti contraenti si impegnano ad avviare le procedure di rinnovo entro la scadenza del contratto, che rimarrà comunque in vigore fino alla stipula del nuovo.

Art. 3 Inscindibilità

Le parti stipulanti convengono che le norme del presente Contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili fra loro e sostituiscono ad ogni effetto il precedente CCNL salvo quanto qui espressamente richiamato.

TITOLO II - Le relazioni e i diritti sindacali

Premessa

Il presente CCNL viene stipulato in coerenza con i principi e le norme contenuti negli Accordi Interconfederali stipulati tra le confederazioni sindacali dei lavoratori e le organizzazioni dei datori di lavoro su temi di carattere generale e/o settoriale.

In particolare, le parti:

- si danno atto, in nome proprio e per conto rispettivamente degli enti e delle scuole da esse rappresentati e delle rappresentanze dei lavoratori che operano nelle medesime, che la condizione necessaria per il consolidamento delle relazioni sindacali è la puntuale osservanza del presente CCNL ai diversi livelli;
- si impegnano a rispettare e a far rispettare i principi e le norme del CCNL presso i propri associati;
- confermano la validità del metodo del confronto che, attraverso il costante scambio di reciproche informazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, consenta intese e azioni convergenti sulle materie oggetto di informazione e consenta di

Nadine Giovanni

OC

Wenphiz

[Signature]

concludere accordi per l'ottimale attuazione degli istituti contrattuali presso gli enti ai fini del miglioramento della qualità dei servizi del sistema integrato nazionale dei servizi socio educativi; concordano sulla opportunità di realizzare momenti di incontro per procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore, alle sue prospettive di sviluppo e ai processi di ristrutturazione, di adeguamento e di aggiornamento del medesimo.

La FISM conferma come proprio impegno prioritario la salvaguardia dell'occupazione, considerandolo correlativo al mantenimento delle strutture operative dei servizi socio-educativi.

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

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

CAPITOLO I - Relazioni sindacali

Le relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle responsabilità in capo agli enti gestori e alle OO.SS., sono ordinate in modo coerente con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e di favorire la crescita professionale del personale al fine di incrementare e mantenere una elevata efficacia ed 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.

La concertazione mira a definire un'architettura di relazioni che, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, consenta alla FISM in rappresentanza degli enti gestori e alle Organizzazioni Sindacali di categoria in rappresentanza dei lavoratori, di affrontare i complessi aspetti del sistema nazionale dei servizi socio-educativi dell'infanzia e di condividere eventuali ipotesi di soluzione. Obiettivi dei suddetti modelli relazionali sono la innovazione e lo sviluppo qualitativo dei servizi socio educativi anche a livello territoriale mediante anche l'istituzione di apposite strutture operative come di seguito convenuto.

Le parti ribadiscono la rilevanza della materia dell'igiene e della sicurezza sui luoghi di lavoro, il cui perseguimento si realizza mediante la puntuale applicazione delle specifiche norme unitamente a quanto previsto dal CCNL.

Ciò premesso la FISM e le OO.SS. concordano sulla necessità di istituire:

- l'Ente Bilaterale Nazionale;
- l'Osservatorio Nazionale;
- la Commissione Paritetica Nazionale e le Commissioni Paritetiche Regionali.

Roberto Giromini

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Alfonso

[Signature]

Art. 4 Ente Bilaterale Nazionale

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.

- Nota a verbale -

Le parti convengono di definire entro il 31/12/2027 le finalità, la composizione e lo statuto per la costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale. Detta Commissione sarà composta da rappresentanti della FISM e da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL. Qualora l'Ente non venga costituito, le parti valuteranno la possibilità di aderire ad un altro Ente Bilaterale Nazionale di settore.

4.1 - 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:

4.2 - Sezione ambiente e sicurezza

Nesve Guzman

OS

22/11/2027

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.

4.3 - 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.

4.4 - 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.

4.5 - 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 art. 5/A.

Art. 5 Commissioni Paritetiche Nazionale e Regionali

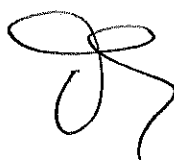
A - Commissione Paritetica Nazionale.

La Commissione Paritetica è l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse e l'aggiornamento del Contratto in materia di classificazione del personale, contrattazione decentrata, composizione delle controversie.

Tale Commissione è costituita dalle parti firmatarie del presente CCNL per:

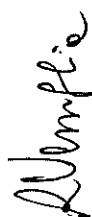
- esaminare l'andamento dell'occupazione nel settore dei servizi socio educativi per l'infanzia, con particolare riferimento a quella giovanile, anche in rapporto all'utilizzo dei Contratti di apprendistato professionalizzante;

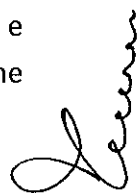
Nadia Giovanni











- esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione degli istituti contrattuali e /o delle singole clausole;
- individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
- discutere qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato;
- concordare eventuali modifiche delle norme del CCNL qualora intervenissero modifiche strutturali dell'Ente e/o disposte dalle autorità scolastiche e dalla legislazione del lavoro;
- approvare il protocollo dei servizi minimi essenziali in attuazione di quanto previsto dalle leggi 12/6/1990 n. 146 e 11/4/2000 n. 83. A tal fine le Parti, entro 180 giorni dalla firma del presente contratto, si incontreranno per definire il relativo protocollo di intesa.

La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso la FISM Nazionale.

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, anche separata, delle parti firmatarie del presente CCNL.

La data della convocazione è fissata, d'accordo fra le parti, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia dell'argomento.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi.

In pendenza di procedure presso la Commissione, le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale né legale.

B - Commissione Paritetica Regionale.

La Commissione Paritetica Regionale costituisce l'organo preposto a garantire:

- il rispetto delle intese intercorse e degli accordi sottoscritti a livello nazionale;
- l'attuazione delle norme sancite dalla contrattazione decentrata;
- la composizione delle controversie;
- non può deliberare su materie che sono oggetto della contrattazione di livello nazionale e delle eventuali delibere della Commissione Paritetica Nazionale.

In relazione alla definizione delle norme di costituzione e di funzionamento della Commissione Paritetica Regionale, le parti convengono quanto segue:

- l'Organismo sarà formato da un rappresentante di ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e dalla FISM Regionale;
- l'Organismo è convocato su richiesta di una delle parti ed è presieduto, a turno, da un membro delle OO.SS. e della FISM.

Compiti della Commissione Paritetica Regionale:

- verificare l'applicazione del CCNL nelle parti di interesse e di pertinenza del livello decentrato di contrattazione;

Nadia Giamini

OS

FISM

Alentia

FF

OS

- esaminare le controversie inerenti all'applicazione contrattuale ed in particolare l'applicazione delle leggi n. 428/1990 e n. 223/1991 e delle relative procedure.

La Commissione Paritetica Nazionale e le Commissioni Paritetiche Regionali devono essere costituite entro tre mesi dalla firma del presente CCNL. In mancanza del tempestivo adempimento le rappresentanze nazionali della FISM e delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL si attiveranno nelle forme che riterranno necessarie.

CAPITOLO II - Diritti sindacali

Art. 6 Informazione

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, la FISM e i soggetti che applicano il presente CCNL garantiscono una costante informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e alle RSA/RSU sugli atti che riguardano l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi stessi e la gestione del personale ivi compreso quanto previsto dall'art. 31.

Art. 7 Rappresentanza sindacale

Possono essere costituite negli enti, su iniziativa dei dipendenti, Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) aderenti alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente CCNL così composte:

- in Istituti con oltre 15 dipendenti: una R.S.A. per ogni Organizzazione sindacale.
- in Istituti fino a 15 dipendenti, le RSA costituite si dividono il monte ore previsto per anno scolastico.

I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della Legge 20/5/1970, n. 300.

Ogni rappresentanza sindacale, per lo svolgimento del proprio mandato, ha diritto a permessi retribuiti pari a 75 ore per anno scolastico.

I permessi dovranno essere richiesti con almeno 4 giorni lavorativi di anticipo alla Direzione dell'Istituto dalle Organizzazioni territoriali delle OO.SS. e/o dalle R.S.A.

I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione dell'Istituto per iscritto dalle OO.SS. cui aderiscono.

- Nota a verbale -

Le Parti si incontreranno entro 180 giorni dalla firma del presente contratto per definire l'accordo sulla costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU).

Art. 8 Assemblea

Nosha Giovanni






I dipendenti degli enti che applicano il presente CCNL potranno riunirsi all'interno dell'ente di appartenenza, in locali idonei indicati dalla Direzione.

L'assemblea viene convocata dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL in orario di lavoro, per un massimo di dieci ore nell'anno scolastico, garantendo comunque i servizi minimi di funzionamento.

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 in locali dell'ente.

Eventuali assemblee convocate in orario di lavoro effettuate in luoghi diversi da quelli di cui sopra sono preventivamente concordate di volta in volta dalle OO.SS. territoriali e gli Organi provinciali della FISM.

Le richieste di assemblea devono pervenire alla Direzione dell'Ente cinque giorni prima della data fissata; saranno esposte nello stesso giorno negli appositi spazi a cura della medesima Direzione.

Le altre OO.SS. possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora entro le successive 48 ore.

All'assemblea potranno partecipare dirigenti esterni delle OO.SS. firmatarie del CCNL previa preventiva informazione alla Direzione dell'ente.

La richiesta presentata dalle RSA/RSU o dalle OO.SS. dovrà contenere:

- il luogo, la data, l'ora e la durata dell'assemblea;
- l'ordine del giorno;
- gli eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS. solo nel caso di assemblee nel luogo di lavoro.

Il diritto di partecipazione è di 10 ore per ciascun lavoratore, per anno scolastico, in orario di lavoro, con corresponsione della normale retribuzione.

Con le stesse modalità di convocazione sono previste assemblee fuori orario di lavoro, previo accordo con il Gestore in caso di utilizzo dei locali dell'Istituto.

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

Art. 9 Permessi ai Dirigenti Sindacali

Ai fini della qualificazione di "dirigente sindacale" le OO.SS. sono tenute a provvedere a comunicare per iscritto i nominativi dei propri dirigenti al datore di lavoro e per conoscenza alla FISM competente per territorio.

Ai Dirigenti delle OO.SS. vengono concessi complessivamente permessi retribuiti nel limite massimo di 10 giorni cumulabili, per ogni anno scolastico.

Nell'ipotesi di cumulo di cariche sindacali la concessione più ampia assorbe la minore.

Art. 10 Affissioni

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Le RSA/RSU. o, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, potranno affiggere comunicati e documenti di interesse sindacale in appositi spazi accessibili ai lavoratori presso le sedi di lavoro messi a disposizione dall'ente.

Art. 11 Ritenute sindacali

L'ente provvede alla riscossione dei contributi sindacali a carico dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente firmata.

Il sindacato competente fa pervenire all'ente:

- elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito la 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, o cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 12 Trattenute per sciopero

Per l'astensione dal lavoro in caso di sciopero per l'intera giornata lavorativa del personale proclamata dalle OO.SS. si effettua una ritenuta corrispondente ad 1/26 della retribuzione mensile.

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

CAPITOLO III - Struttura della contrattazione

Art. 13 La contrattazione

A - I livelli di contrattazione

Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente CCNL si svolga sui seguenti livelli:

- primo livello - Nazionale, su tutti gli argomenti e le tematiche proprie del presente CCNL ivi comprese le indicazioni relative al welfare aziendale ed alla detassazione. Sono titolari della contrattazione di primo livello le parti stipulanti il presente CCNL.
- secondo livello - Regionale, territoriale e/o di ente/istituzione, sugli argomenti e le materie espressamente rinviate dalle previsioni del presente CCNL. Sono titolari della contrattazione di secondo livello in sede regionale esclusivamente la FISM e le OO.SS. firmatarie del presente contratto; in sede di ente/ istituzione le Direzioni degli enti e le R.S.U. o in loro assenza le R.S.A.

Il CCNL garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale e costituisce il complesso normativo generale,

Nashia fiver

SS

Delefla
Lamin
Luca

nonché il quadro dei principi e dei criteri cui deve fare riferimento la contrattazione di secondo livello.

Compete al livello nazionale l'individuazione con separato protocollo dei servizi minimi essenziali in attuazione di quanto previsto dalle L. 12/6/1990 n. 146 e 11/4/2000 n. 83.

B - Secondo livello di contrattazione regionale.

Tra la FISM e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL si conviene che la contrattazione decentrata su base regionale abbia luogo sulle seguenti materie:

- a. definizione dei principi e dei criteri per la distribuzione dell'orario di lavoro del personale;
- b. relazioni sindacali;
- c. classificazione di qualifiche non rinvenibili o non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;
- d. erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi scolastici;
- e. ulteriori possibilità per la stipula di contratti a tempo determinato secondo quanto previsto all'art. 21;
- f. attività istituzionali che ampliano l'offerta di servizi socio educativi anche nei periodi di sospensione dell'attività scolastica;
- g. e quant'altro non specificamente demandato al livello nazionale della contrattazione.

Nel caso sussistano le condizioni, i premi legati a parametri oggettivi di risultato potranno accedere alle agevolazioni contributive e fiscali secondo quanto previsto dalla normativa in vigore.

Nel caso in cui dovessero intervenire nuove norme nazionali che modificano l'attuale assetto gestionale giuridico ed economico dei servizi socio-educativi e di istruzione prescolare, le parti firmatarie del presente contratto si incontreranno per valutare le novità introdotte e stipulare eventuali accordi integrativi del presente CCNL.

Art. 14 Livello di contrattazione territoriale e/o di ente/istituzione

Al livello territoriale e/o di ente/istituzione la contrattazione avrà luogo sulle seguenti materie:

- distribuzione dell'orario di lavoro e turnazione del personale;
- distribuzione delle ferie per il personale; valorizzazione dei risultati conseguiti nella scuola attraverso l'erogazione di integrazione economiche al personale;
- contingenti del personale per la garanzia dei servizi minimi essenziali come regolati dal protocollo d'intesa previsto dall'art. 5 del presente CCNL;
- eventuali accordi aziendali in materia di welfare aziendale di cui alle indicazioni previste dall'art. 13 punto A del presente CCNL.

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

A fronte di convenzioni e provvedimenti dello Stato, delle Regioni e/o degli Enti Locali che stabiliscono contributi ricorrenti in conto esercizio a favore degli enti che applicano il presente CCNL,

Nesha fism

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

a qualsiasi titolo e modalità erogati, e che coprono il costo del lavoro o le spese di gestione nel loro complesso fino al 70%, al personale degli enti stessi competerà una integrazione dello stipendio con la concessione di un emolumento accessorio.

A questo scopo è fatto obbligo agli enti di fornire puntuale e analitica informazione alle RSA/RSU e/o alle OO.SS. territoriali dei finanziamenti pubblici ricevuti e del loro ammontare.

Sono titolari della contrattazione prevista dal presente articolo le RSA/RSU e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, del livello territoriale e/o aziendale, se di competenza.

Art. 15 Tutele del personale e ammortizzatori sociali.

Al fine di garantire il sostegno al reddito e all'occupazione, i gestori si impegnano, nel caso di crisi temporanea ed accertata che contempra riduzione di orario, licenziamenti collettivi o individuali plurimi, a dar seguito agli strumenti previsti dalla normativa vigente in materia di ammortizzatori sociali comunque denominati.

Gli Enti gestori, presso i quali sono in atto le procedure di chiusura e/o di licenziamento individuali, plurimi e/o collettivi, sono tenuti ad aprire le procedure per le tutele occupazionali e di reddito previste dalle normative vigenti.

TITOLO III - Disciplina del rapporto di lavoro

CAPITOLO I - Costituzione del rapporto di lavoro

Premessa

Le parti stipulanti il presente CCNL convengono, stante l'imminente auspicata realizzazione del "sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita fino ai sei anni", sulla opportunità di puntualizzare, anche ai fini delle relazioni sindacali, i seguenti elementi:

- le specificità dei due segmenti 0-3 e 3-6 anni pur nella dimensione unitaria dell'azione educativa;
- un adeguato rapporto numerico tra personale educativo/docente e bambini delle diverse fasce di età;
- la qualificazione a livello universitario e la formazione continua di tutto il personale docente ed educativo;
- il superamento delle disparità nelle condizioni di lavoro e nel trattamento economico degli operatori dei diversi settori e/o comparti;
- la collegialità del lavoro educativo e il coordinamento pedagogico;
- la previsione di uniformi livelli essenziali di prestazione;
- la definizione puntuale del ruolo dei soggetti istituzionali centrali e periferici;
- un finanziamento pubblico del sistema adeguato ed equo indipendentemente dalla natura giuridica del soggetto gestore.

Su questi temi le parti concordano, pur nel loro diverso ruolo, di promuovere comuni azioni di sensibilizzazione e di proposta presso i livelli istituzionali competenti.

Nadia Giovanni

Stefania
Chianini

Art. 16 Ambito e contesto del rapporto di lavoro

Ai fini del presente CCNL, viene definito "istituto" il complesso delle attività socio-educative e/o scolastico-formative svolte in una determinata sede.

I gestori, nello svolgimento della loro attività, godono della autonomia organizzativa, amministrativa, gestionale riconosciuta dalla normativa in vigore.

Il legale rappresentante dell'Ente, oltre alle responsabilità giuridiche connesse alla funzione, è responsabile della efficiente organizzazione e della regolare gestione dei servizi socio-educativi in relazione alle norme generali, a quelle specifiche di settore e a quelle della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ai docenti è garantita la libertà di insegnamento per la formazione dei discenti, nel rispetto delle norme costituzionali e del Progetto Educativo dell'Ente.

Nell'ambito degli indirizzi dell'Istituto i docenti partecipano collegialmente con la Direzione dell'Ente alla definizione del piano dell'offerta formativa e della sua declinazione programmatica.

I gestori si impegnano a valorizzare in forme congrue la partecipazione dei lavoratori e degli utenti alla vita dell'istituto, con lo scopo di conseguire un'elevata qualità dei servizi.

In ogni istituzione scolastica sono istituiti gli organi collegiali ai quali partecipano i genitori, il personale docente, direttivo e il personale ausiliario, tecnico ed amministrativo, in analogia con quanto previsto dalle norme degli Organi Collegiali della Scuola statale.

Agli organi collegiali partecipa anche il personale educativo, laddove presente.

Art. 17 Assunzione

L'assunzione viene fatta dal legale rappresentante dell'ente gestore in osservanza delle norme in vigore.

L'ente gestore, all'atto della assunzione, richiede al lavoratore la dichiarazione di conoscere, accettare e condividere il progetto educativo della Scuola ed i principi cui esso si ispira.

Il personale assunto collaborerà alla realizzazione di detto indirizzo educativo in coerenza con i principi cui si ispira l'Istituzione.

Per le nuove assunzioni il personale docente dovrà essere in possesso dell'abilitazione ove richiesta.

Le procedure di assunzione devono osservare le normative in vigore con particolare riferimento al D.lgs. n. 152/1997 e ss.mm.ii.

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

- carta d'identità o documento equipollente;
- codice fiscale;
- documentazione richiesta dalle leggi vigenti per i benefici fiscali, previdenziali ed assistenziali;
- certificato generale penale e dei carichi pendenti;
- certificati di servizio prestato;
- ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.

Nadia Fiorini

OS

Luca

Verifica

Termini

Sono a carico del lavoratore gli adempimenti e gli oneri di qualunque rinnovo dei documenti suddetti richiesti dalla legge.

L'assunzione di cittadini stranieri extracomunitari avverrà secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia. All'assunzione il datore di lavoro consegna al lavoratore copia del proprio contratto individuale di lavoro.

Art. 18 Periodo di prova

La durata del periodo di prova, che deve risultare dal contratto individuale di lavoro, non può superare:

- I, II, III livello di ogni area: 30 giorni lavorativi;
- IV, V, VI livello di ogni area: 90 giorni lavorativi;
- VII, VIII livello di ogni area: 150 giorni lavorativi;

Fatte salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva di II livello, per il personale assunto a tempo determinato, anche a tempo parziale, la durata del periodo di prova è stabilita in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi e a 30 giorni per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi, con arrotondamento all'unità inferiore in caso di frazioni.

Per contratti superiori ai 12 mesi il periodo di prova sarà pari a 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro con arrotondamento all'unità inferiore in caso di frazioni.

Il periodo di prova nei contratti a termine non potrà comunque superare quello previsto dal presente articolo per i contratti a tempo indeterminato relativi al medesimo livello.

Durante il periodo di prova il personale dovrà essere impegnato nelle mansioni per le quali è stato assunto e/o per quelle previste dal livello dell'area di appartenenza.

Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente contratto, compresi 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.

Nashie Giovanni

Stefano

Il periodo di prova è sospeso durante i periodi di sospensione dell'attività della scuola.

Art. 19 Collocamento obbligatorio dei disabili

Ai fini dell'applicazione della L. 68/1999 e delle successive norme attuative le parti prendono atto che, come disposto dalla circolare del Ministero dell'Istruzione n. 31 del 18/3/2003, gli enti gestori di scuole paritarie che operano senza fine di lucro, la quota di riserva per l'assunzione di disabili si calcola esclusivamente sul personale tecnico - esecutivo e che svolge funzioni amministrative.

Sono esclusi dalla base di computo per la quota di riserva i lavoratori con contratti di apprendistato, di sostituzione di lavoratori assunti con diritto alla conservazione del posto.

Non vanno inoltre computati i lavoratori divenuti invalidi durante lo svolgimento del proprio servizio e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

L'assunzione part-time di un lavoratore con invalidità superiore al 50% dà diritto al datore di lavoro di considerarlo come "unità lavorativa" ex L. 68/1999 a prescindere dall'orario concordato.

Art. 20 Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale dipendente degli enti che applicano il presente CCNL è di natura subordinata, a tempo indeterminato.

È consentito il contratto di lavoro a tempo determinato alle condizioni di seguito stabilite.

CAPITOLO II - Contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 21 Il contratto di lavoro a tempo determinato

La stipula dei contratti di lavoro a tempo determinato è fatta in osservanza delle norme di legge vigenti, in particolare del D.Lgs. 81/2015, e delle norme del presente CCNL.

In difetto il contratto a tempo determinato si intende nullo e si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

21.1 - Apposizione del termine

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i trentasei mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- assistenza agli alunni diversamente abili e/o che necessitino di particolari cure e attenzioni (lavoratori inquadrati nell'Area seconda, livello IV, lettera b) dell'art. 34 del presente CCNL)
- sostegno agli alunni con disabilità certificata,
- svolgimento di mansioni educative e/o didattiche, nel caso in cui il personale assunto sia privo di abilitazione o dei titoli di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 65/2017, nei termini di cui al successivo art. 21.2
- per sostituzione di lavoratori assenti

Nadia Giovanni

DS

Luca

e) per le progettazioni innovative, non prevedibili e che abbiano carattere di straordinarietà
Oltre tale termine un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, nella stessa qualifica e livello, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Ai fini del computo di tali limiti si tiene altresì conto dei periodi di somministrazione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

È ammesso, senza la procedura di cui al secondo comma, il superamento del limite dei trentasei mesi, fino a sessanta mesi complessivi, per:

- i lavoratori con uno o più contratti a tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro presso lo stesso ente
- assistenti di bambini diversamente abili e/o che necessitino di particolari cure e attenzioni (lavoratori inquadrati nell'Area seconda, livello IV, lettera b) dell'art. 34 del presente CCNL)
- insegnanti di sostegno, per assicurare la continuità didattica.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga e/o di rinnovo dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

Il rapporto può cessare prima della scadenza del termine esclusivamente per comune volontà delle parti oppure per recesso per giusta causa (articolo 2119 Codice civile).

Tuttavia, le parti possono pattuire in sede di contratto individuale di lavoro un termine di preavviso.

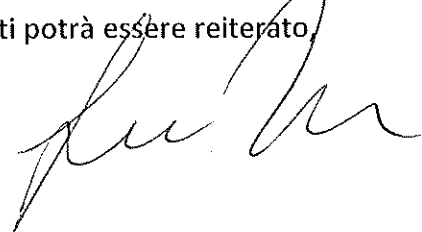
21.2 - Contratto a tempo determinato nei casi di carenza di docenti non abilitati e educatori privi di titolo

È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato nei casi di carenza di personale docente abilitato o in carenza di personale educativo in possesso dei titoli di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 65/2017.

Considerato l'obbligo per i docenti di conseguire l'abilitazione all'insegnamento, in attesa di corsi ed esami abilitanti, il contratto a tempo determinato per i docenti non abilitati potrà essere reiterato.

Nadia Fiorini









Elvira

Carlo Lenzi

oltre il termine dei trentasei mesi, per ulteriori ventiquattro mesi senza il ricorso alla procedura presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro di cui all'articolo precedente.

Qualora in tale periodo il docente acquisisca l'abilitazione richiesta, il contratto di lavoro si ritiene trasformato a tempo indeterminato.

21.3 - Percentuale massima dei contratti a tempo determinato.

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 D.Lgs. n.81/2015, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, arrotondato all'unità superiore, in forza al momento dell'assunzione del lavoratore a tempo determinato.

Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i contratti di collaborazione anche a progetto, i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato. I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015, ovvero conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

È sempre possibile l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato fino a tre unità.

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a. nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi;
- b. per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);
- c. per lo svolgimento di attività stagionali di cui al successivo art. 21.12 del presente contratto;
- d. con i lavoratori di età superiore a 50 anni;
- e. con il personale docente privo di abilitazione.
- f. per una durata non superiore a sette mesi
- g. con assistenti di bambini diversamente abili e/o che necessitino di particolari cure e attenzioni (lavoratori inquadrati nell'Area seconda, livello IV, lettera b) dell'art. 34 del presente CCNL)
- h. con insegnanti di sostegno privi della specializzazione

Il Datore di lavoro che abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento nell'Istituto del limite percentuale del 30%, con esclusione di quelli di cui al comma precedente, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31/08/2027.

21.4 - Divieti

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso enti nei quali si sia proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23/7/1991, n. 223 che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori beneficiari di NASPI e/o analoghi strumenti di sostegno al reddito, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi (art. 20 D.Lgs. 81/2015);

Nadia Fiorani

OS

Ampla
C. Leon
du m

- presso enti ed istituzioni nei quali siano occupati lavoratori con orario ridotto per cause di forza maggiore e anche a seguito di accordi a tutela dell'occupazione sottoscritti dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL 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 del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm. e ii.

21.5 - Disciplina della proroga

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 36 mesi, fatta eccezione per quanto previsto dagli artt. 21.1 e 21.2 del presente contratto.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato per un massimo di quattro volte nell'arco della durata massima concordata tra le parti e nei limiti definiti dal presente articolo.

21.6 - Continuazione del rapporto di lavoro oltre la scadenza del termine

Ferma restando la durata massima di 12 mesi, e fatte salve le eccezioni di cui ai precedenti artt. 21.1 e 21.2, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente articolo, 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 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

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

21.7 - Successione dei contratti

Qualora il lavoratore venga riassunto entro un periodo di dieci giorni per contratti di durata non superiori ai sei mesi ovvero venti giorni dalla data di scadenza per contratti superiori a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Quando si tratti di due assunzioni a termine successive, 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.

Il periodo cumulativo dei contratti a termine non può superare comunque i termini di trentasei mesi, salvo quanto previsto dai precedenti punti 21.1 e 21.2.

Non devono essere rispettati intervalli temporali tra successioni di contratti a termine quando sono effettuati per ragioni di carattere sostitutivo di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro e/o in caso di lavoratori assunti per le attività stagionali di cui all'art. 21.12 del presente CCNL.

21.8 Criteri di computo

I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della L. 300/1970 nelle modalità di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015.

Noschi Firenze

Il
D.Lgs.
C. L.

21.9 - Formazione

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro, anche con riferimento del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.

21.10 - Principio di non discriminazione

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13.ma mensilità, il T.F.R. e ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

21.11 - Esclusioni

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 di somministrazione;
- i contratti di apprendistato;
- le attività di stage e tirocinio;
- i contratti di lavoro intermittente di cui all'art. 28 del presente contratto ed all'accordo allegato n. 4.

21.12 – Contratti a tempo determinato per attività stagionali

Le Parti, nel ribadire che le attività dei centri estivi non rientrano tra le attività scolastiche ricorrenti, ma rientrano tra i servizi di accoglienza, di sorveglianza e ludici, stabiliscono che, ai sensi dell'art 21. comma 2 seconda parte del D.Lgs. 81/2015, le attività svolte durante il periodo estivo nei mesi di giugno, luglio ed agosto comunque denominate (a titolo esemplificativo e non esaustivo: centri estivi, grest, colonie, ludoteche, ecc.) hanno le caratteristiche della stagionalità, fatto salvo il rispetto dei calendari regionali.

Analoga disciplina è applicabile per i centri ludico-ricreativi invernali organizzati dall'Ente gestore durante il periodo di sospensione dell'attività didattica.

L'eventuale estensione della durata del periodo dei servizi dei centri estivi è demandata alla contrattazione di secondo livello.

I lavoratori assunti per detti servizi sono ad ogni effetto di legge impiegati in attività stagionali.

Ai medesimi lavoratori si applica il trattamento giuridico ed economico del presente contratto e gli eventuali accordi territoriali e aziendali.

Le lavoratrici e i lavoratori addetti alle attività stagionali sono inquadrati nel livello professionale e per le mansioni previste dal presente contratto in base alle attività programmate del centro estivo medesimo.

La contrattazione di secondo livello può prevedere un salario aggiuntivo a favore del personale che presta la propria attività volontaria nelle attività dei centri estivi. Vengono fatte salve le intese territoriali già sottoscritte.

Le Parti concordano altresì che:

Nadia Giovanni

OS

Per

1. Sono fatti salvi e continuano ad applicarsi gli accordi di secondo livello riguardanti le attività nei centri estivi del personale su base volontaria;
2. I lavoratori in forza presso l'istituto che manifestano la volontà di prestare servizio nei centri estivi, hanno diritto di precedenza nell'assegnazione dell'attività estiva e le competenze spettanti per la mansione svolta si intendono aggiuntive a quelle ordinarie.
3. Le istituzioni, ove sono previste le attività dei centri estivi, devono garantire il rispetto delle norme sulla salute e sicurezza nonché la presenza di personale formato per il primo soccorso.
4. Ai lavoratori stagionali si applica il diritto di precedenza previsto dall'art. 24 comma 3 del D.Lgs. 81/2015.
5. La durata del periodo di prova per i lavoratori stagionali non può superare i sei giorni lavorativi.
6. Tali contratti, pertanto, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19 comma 1 del D.Lgs. 81/2015 e ad essi non si applica il limite di durata di cui al precedente art. 21.1 del presente contratto.
7. In tutti i casi, il contratto di lavoro stagionale a termine va stipulato in forma scritta e deve riportare la data del termine, in mancanza della quale è considerato automaticamente a tempo indeterminato.

Art. 22 Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso ente, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi nell'anno scolastico precedente ha diritto di precedenza sia nelle assunzioni a tempo determinato che in quelle a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alla qualifica, al livello ed alle mansioni precedentemente espletate, fatto salvo il rispetto delle causali previste dalla legge e dal presente contratto.

Il disposto di cui al comma precedente non si applica nel caso di personale docente non abilitato e/o di personale educativo privo dei titoli di cui all'art. 14 del D.Lgs. 65/2017.

Ai lavoratori stagionali si applica il diritto di precedenza previsto dall'art. 24 comma 3 del D.Lgs. 81/2015.

Per gli assistenti di bambini diversamente abili e/o che necessitino di particolari cure e attenzioni e per gli insegnanti di sostegno privi della specializzazione, il diritto di precedenza vale per qualsiasi incarico accessibile in base alle qualifiche ed alle abilitazioni possedute, garantendo la continuità del servizio educativo e scolastico.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto individuale di lavoro o da successivo atto scritto e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza si estingue allo scadere di un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro a termine.

Nadia Forami

OS

Al

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

Annualmente le FISM territoriali forniscono alle Commissioni Paritetiche Regionali, su loro richiesta, il numero dei contratti a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

CAPITOLO III - Contratto a tempo parziale - Reimpiego

Art. 23 Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

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.

Per il solo personale docente delle scuole dell'infanzia titolare di sezione e per il personale educativo degli asili nido è ammesso esclusivamente il part-time di tipo orizzontale indipendentemente dalla distribuzione dell'orario di lavoro.

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

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

Il contratto individuale di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto e deve contenere la sede di lavoro, le mansioni, la qualifica, il livello retributivo, la distribuzione dell'orario, le eventuali clausole di elasticità se concordate tra le parti interessate. In caso contrario si fa riferimento alla vigente normativa.

Il trattamento economico e normativo 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 le competenze fisse e periodiche.

Il personale dipendente a part-time fruisce delle ferie e dei riposi compensativi con le stesse quantità e modalità del personale dipendente con contratto a tempo pieno.

Il lavoratore con un orario di lavoro part time ha diritto al completamento dell'orario di lavoro o ad un'estensione del suo orario prima che si proceda a nuove assunzioni nella stessa mansione fatti salvi oggettivi e motivati impedimenti organizzativi.

Il lavoratore il cui rapporto di lavoro, su sua richiesta, sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, ha diritto di precedenza come strumento utile al completamento del proprio orario, anche al reimpiego su nuove assunzioni, fatti salvi oggettivi e motivati impedimenti organizzativi.

Per quanto sopra non previsto, si applicano le specifiche norme del D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015 e le successive modifiche ed integrazioni.

Art. 24 Reimpiego

Nobile Giovanni

OS

28

2

rk

Alente

2.1

La scuola e/o l'Ente nelle assunzioni a tempo indeterminato, deve dare la precedenza ai dipendenti che nel precedente anno scolastico, e fatto salvo quanto previsto dall'art. 31 del presente contratto, siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale.

Il lavoratore conserva tale diritto per i dodici mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto al reimpiego di cui al presente articolo, prevale sul diritto di cui all'art. 22 del presente CCNL.

Per il reimpiego si terrà conto, in ordine, dei seguenti criteri:

- maggiore anzianità di servizio prestato nell'Ente
- maggiori carichi di famiglia;
- maggiore età anagrafica.

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

CAPITOLO IV - Particolari modalità di lavoro e clausole elastiche

Art. 25 Lavoro supplementare - Clausole elastiche

A) Lavoro supplementare.

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere al personale part time, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari.

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

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce motivo di provvedimenti disciplinari, ivi compreso il licenziamento.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario così come definito nel presente CCNL.

B) Clausole elastiche.

Il contratto individuale di lavoro a tempo parziale può prevedere, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, a fronte di oggettive esigenze di carattere produttivo o organizzativo che la direzione dell'ente dovrà preventivamente comunicare al lavoratore.

Il lavoratore ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi.

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5 del D.Lgs. 81/2015, ovvero in quelle di cui all'art. 10, primo comma, della legge 20/5/1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

CAPITOLO V - Apprendistato

Art. 26 Definizione

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

La FISM e le OO.SS. 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.

Si applica la normativa di cui al D.Lgs. 81/2015 e successive modifiche e integrazioni, nonché quanto stabilito nel presente CCNL.

Le Parti concordano che gli Enti che applicano il presente CCNL possano accedere alla tipologia dell'apprendistato professionalizzante secondo la regolamentazione di cui infra.

Art. 27 Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta e deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale.

Il contratto di apprendistato può essere anche a part time purché in una percentuale non inferiore al 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno della rispettiva qualifica.

27.1 - Assunzione

Gli enti che applicano il presente CCNL possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti, nonché, ai sensi del D.Lgs. 81/2015, art. 47 c. 4, i lavoratori beneficiari

di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, indipendentemente dal limite di età.

27.2 - Qualifiche e Mansioni

Gli enti che applicano il presente CCNL possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante personale di tutte le aree.

27.3 - Il Tutore

La funzione potrà essere svolta da un lavoratore dipendente dell'ente in possesso dei requisiti richiesti per la qualifica da conseguire.

27.4 - Durata del rapporto

Il rapporto di apprendistato professionalizzante ha la seguente durata:

- 24 mesi per il personale inquadrato nei livelli I, II e III;
- 36 mesi per il personale inquadrato oltre il III livello.

Per i lavoratori apprendisti in possesso di un titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o di laurea)

inerente alla professionalità da conseguire, tale durata è ridotta rispettivamente a 18 e 30 mesi.

Nadia Fiovan

A

Stefano

27.5 - 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 con un preavviso scritto di almeno tre giorni.

27.6 - La formazione dell'apprendista

Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolate dalle normative ministeriali in attuazione del D.Lgs. 15/6/2015 n. 81 capo V e sue ss.mm.ii.

Le parti stipulanti definiranno i contenuti e le modalità della formazione di tipo professionalizzante sulla base dei profili e/o qualificazioni professionali previsti dal sistema di inquadramento del personale, entro 90 giorni dalla sottoscrizione del CCNL.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Ente, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo stabilito dalla Legge.

27.7 - Durata della formazione

La formazione di tipo professionalizzante - pari a 80 ore annue per il personale inquadrato fino al III livello e a 120 ore annue per il personale inquadrato oltre il III livello, proporzionalmente ridotte per i lavoratori di cui all'ultimo paragrafo del punto 27.4 - dovrà essere svolta all'interno della Scuola/Ente e/o in strutture formative accreditate secondo normativa di riferimento.

27.8 - 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;
- dal terzo semestre: 100% della retribuzione globale in atto;

Durata 36 mesi:

- Primo anno: 90% della retribuzione globale in atto;
- dal secondo anno: 100% della retribuzione globale in atto

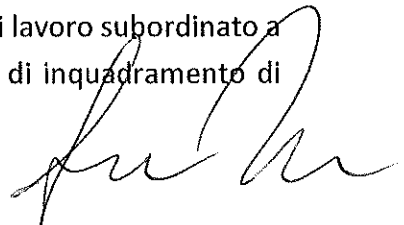
27.9 - Assunzione definitiva.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il trattamento giuridico ed economico del livello di inquadramento di assunzione.

Nadia Giovanni







R. Vignola





Gli Enti non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadenza nei 24 mesi precedenti. Per quanto non previsto, si applicano le norme del Capo V del D.Lgs. 81/2015.

CAPO VI - Altre tipologie di lavoro

Art. 28 Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente.

Le norme di riferimento sono contenute nel D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015, nonché nelle collegate normative di attuazione.

Le parti convengono che il contratto di lavoro intermittente sia utilizzato presso gli enti che applicano il presente CCNL in relazione a particolari esigenze organizzative del lavoro connesse con la necessità di assicurare la continuità del servizio socio-educativo e didattico.

Per la regolamentazione del lavoro intermittente si rinvia all'allegato n. 4 che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 29 Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

La FISM e le OO.SS. convengono che per gli enti che applicano il presente CCNL il contratto di somministrazione di lavoro possa essere utilizzato solo per il rapporto di lavoro a tempo determinato, nei seguenti casi:

- a. per particolari punte di attività;
- b. per lo svolgimento di servizi e lavori che, per le loro caratteristiche, richiedono l'impiego di professionalità e di specializzazioni di cui l'ente non dispone;
- c. per lo svolgimento di attività e di lavori definiti e predeterminati nel tempo.

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro non potranno superare per ciascun trimestre il 20% (venti per cento) dei lavoratori dipendenti comunque occupati nell'ente al momento dell'inizio della fornitura.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste dal presente contratto e dai diversi livelli di contrattazione.

Annualmente, entro il 28/02 dell'anno successivo, l'istituto che utilizza il contratto di somministrazione è tenuto a fornire alla FISM territoriale e alle OO.SS. territoriali, firmatarie del

Asswa Firenze

[Signature]

[Signature]

Duplica

[Signature]

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.

È vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro negli istituti:

- a. 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;
- b. 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;
- c. per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- d. da parte delle scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si applicano le norme del Capo IV del D.lgs. 81/2015 e il CCNL sul lavoro somministrato sottoscritto da CGIL/CISL/UIL del 15/10/2019 e successivi rinnovi ed integrazioni

Dichiarazione a Verbale

Per la vigenza di questo contratto, le parti concordano sull'utilizzo della somministrazione di lavoro anche per il personale educativo e docente come strumento per fronteggiare la crisi dovuta alla strutturale carenza di queste figure professionali.

Nel caso in cui interventi normativi futuri ripristinassero percorsi abilitativi utili a soddisfare le esigenze di personale degli Enti, le parti si impegnano a rivedere la struttura del presente articolo.

Le Parti, al fine di verificare l'efficacia della formulazione del presente articolo, si impegnano a riunirsi in sede di Commissione Paritetica nazionale per l'analisi dei dati delle comunicazioni obbligatorie.

Art. 30 Contratti di Collaborazione

In ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore, nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a), comma 2°, art. 2 del D.lgs. 81/2015 e in coerenza con quanto stabilito dalla Legge 62/2000, gli enti che applicano il presente CCNL possono stipulare, nell'ambito della propria offerta formativa, contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel rispetto delle norme fissate nell'allegato 3, parte integrante del presente CCNL.

Art. 31 Accordo di rete di più enti

Gli accordi di rete che devono perseguire interessi comuni tra le parti stipulanti sono oggetto di informazione preventiva di cui all'art. 6 del presente CCNL.

Le parti concordano che obiettivi di efficienza e di qualità della offerta formativa siano perseguibili mediante l'adozione di strumenti giuridici innovativi, come l'accordo di rete, comparabile al

Nadia Giovanni

09

Luigi

R

Alm

Alm

contratto di rete tra imprese introdotto nell'ordinamento giuridico dalla L. 9/4/2009 n. 33 e sue successive modifiche.

L'accordo di rete si configura come una collaborazione organizzata e duratura tra più gestori che mantengono, però, la loro autonomia e la loro individualità.

Nel settore dei servizi socio-educativi esso consentirebbe di elevare gli standard qualitativi dell'offerta formativa degli enti, di ottimizzare i costi, di fare acquisti in comune e di realizzare altre forme di coordinamento e di collaborazione.

In questo contesto, più scuole in rete potrebbero gestire il personale, razionalizzando e migliorando l'organizzazione del lavoro, consentendo l'acquisizione di maggiori competenze e professionalità e ponendo in essere più efficaci progettualità.

Gli enti stipulanti l'accordo di rete possono gestire il personale secondo i principi e le regole del distacco di cui al D.lgs. n. 276 del 2003 e ss.mm.ii.

Il ricorso al distacco è comprovato da ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive e la temporaneità.

Si concorda che, per il personale dipendente degli enti che applicano il presente CCNL, il ricorso all'accordo di rete si applica, a titolo indicativo, per:

- il servizio di coordinamento pedagogico, pedagogico - didattico, amministrativo e altro;
- per la continuità lavorativa del personale che opera sul sostegno e per l'assistenza agli alunni diversamente abili;
- il personale in esubero e per il completamento dell'orario di lavoro.

Nella comunicazione al lavoratore del distacco presso altra scuola/servizio devono essere previsti:

- il luogo dello svolgimento delle prestazioni;
- le mansioni da svolgere;
- la durata del distacco.

La titolarità del rapporto di lavoro rimane comunque in capo all'ente che ha assunto il lavoratore.

Il lavoratore dovrà essere informato e formato, in particolare, sulle norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

I rapporti giuridici ed economici del distacco sono regolati nell'accordo di rete stipulato tra le parti e secondo legge. L'accordo di rete deve essere notificato alla competente Commissione Paritetica Regionale di cui all'art. 5 lett. B) del presente CCNL alle OO.SS. regionali ed alle RSA.

CAPO VII - Altri rapporti

Art. 32 Contratto di tirocinio e stage

Presso gli Enti gestori che applicano il presente CCNL è ammesso il tirocinio e lo stage in osservanza di quanto previsto dalla normativa in vigore; è promosso dai centri per l'impiego e dagli altri soggetti in possesso di specifici requisiti determinati dalle normative regionali. Gli Enti gestori di tirocini sono tenuti ad assicurare gli stagisti per eventuali infortuni sul lavoro e per responsabilità civile verso terzi.

Nadia Fiorani

h

Elmflr

Lo svolgimento avviene sulla base di una convenzione stipulata tra il soggetto promotore e quello ospitante, nella quale sono riportati: obiettivi, modalità di svolgimento del tirocinio (affinché venga assicurato allo studente il raccordo con i percorsi formativi svolti presso la struttura di provenienza), il nominativo del tutor e del responsabile dell'azienda, gli estremi identificativi dell'assicurazione INAIL, la durata di svolgimento del tirocinio, il settore aziendale di inserimento.

Gli enti non profit e gli enti del Terzo settore, che applicano il presente CCNL, possono avvalersi di volontari per lo svolgimento di attività occasionali e/o saltuarie, purché non rivolte a sostituire in tutto o in parte il lavoro e le attività del personale dipendente in organico, secondo quanto previsto dall'art. 17, D.lgs. n. 117/2017 e dall'art. 1, legge n. 62/2000.

CAPITOLO I - Qualifiche e livelli

Tutto il personale dipendente è inquadrato in tre aree funzionali - professionali:

In quest'area rientrano i dipendenti inquadrati nei livelli primo, secondo, terzo, quarto e quinto, adibiti ai servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari.

Ausiliari. Sono inquadrati lavoratori che effettuano lavori per i quali è richiesto il possesso di elementari e semplici conoscenze pratiche, per il cui esercizio non è richiesta una preparazione professionale specialistica, quali ad esempio lavoranti di cucina, addetti alle pulizie, accompagnatori/trici di bambini sui bus, addetti/e alla manutenzione ordinaria degli stabili e delle attrezzature, addetti/e alle mense, inservienti ai servizi di supporto.

Personale esecutivo. Sono inquadrati lavoratori che effettuano lavori per i quali sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite, quali ad esempio:

- a. funzioni tecniche: aiuto cuochi, autisti anche di bus, manutentori, personale di custodia dello stabile, portieri, centralinisti;
- b. funzioni amministrative: impiegati d'ordine.

LIVELLO III

Nadia Giovanni

...e conseguite, quali ad esempio:
toro, personale di custodia dello

Operatore qualificato. Sono inquadrati i lavoratori che effettuano lavori socio-assistenziali e attività connesse per minori per le quali sono richieste conoscenze specifiche, quali ad esempio:

- a. operatore di asilo nido e di scuole dell'infanzia la cui mansione contempli la cura della persona e dell'igiene personale dei bambini;
- b. tecnici: cuochi.

LIVELLO IV

Personale di concetto e/o operatore specializzato. Sono inquadrati lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, che comportano specifiche conoscenze tecniche, amministrative, con capacità di utilizzo di mezzi e di procedure predeterminate, quali ad esempio:

- a. tecnici: cuochi specializzati ovvero con più di 5 anni di servizio alle dipendenti della stessa scuola con la medesima mansione; operai specializzati;
- b. amministrativi: applicati di segreteria, impiegati addetti all'amministrazione, contabili, aiuto economo.

LIVELLO V

Personale con specializzazione. Sono inquadrati i lavoratori per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale, quali ad esempio segretari amministrativi, economisti, contabili di rete scolastica, responsabili dei servizi di contabilità, responsabili di servizio paghe e contributi.

AREA SECONDA: SERVIZI DI ISTRUZIONE, FORMATIVI ED EDUCATIVI

LIVELLO III

Operatore qualificato. Rientrano in questo livello le figure professionali quali ad esempio:

- a. assistenti asili nido;
- b. altro personale educativo di altri servizi all'infanzia diversi dall'asilo nido.

LIVELLO IV

Operatore specializzato. Esegue mansioni complesse e articolate che richiedono una presenza o compresenza in aula e/o laboratorio per l'espletamento di attività educative e formative in genere, quali ad esempio:

- a. assistenti al pre e/o post scuola;
- b. assistenti ai bambini diversamente abili e/o che necessitano di particolari cure e attenzioni;
- c. animatori, responsabili di asili condominiali;
- d. lettori di madrelingua in compresenza.

LIVELLO V

Personale educativo e dei servizi per la prima infanzia. Sono inquadrati i lavoratori che svolgono o che concorrono a svolgere funzioni educative nei servizi per la prima infanzia, forniti di adeguato titolo professionalizzante, quali ad esempio:

- a. personale educativo degli asili nido e delle sezioni primavera;

Nadia Giovanni

DS

Luca

Raffaella

- b. educatori di colonie e soggiorni;
- c. istruttori di attività parascolastiche;
- d. puericultori, logopedisti, fisioterapisti.

LIVELLO VI

Personale docente nelle scuole dell'infanzia. Sono inquadrati i lavoratori con funzione docente nella scuola dell'infanzia forniti di adeguato titolo professionalizzante e/o abilitante o in attesa del conseguimento dello stesso, quali ad esempio:

- a. docenti di scuola dell'infanzia;
- b. insegnanti di sostegno.

È inquadrato nel presente livello il personale docente di discipline culturali integrative del curriculum della Scuola, in possesso di abilitazione o apposito titolo di specializzazione.

È inquadrato in questo livello anche il personale che coordina un servizio di scuola dell'infanzia senza attività di docenza.

- Dichiarazione congiunta sul personale docente/educativo impiegato nelle sezioni primavera -

Per quanto riguarda il personale educativo delle sezioni primavera sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente in atto nonché eventuali regolamenti regionali che attribuiscono le sezioni primavera alla scuola dell'infanzia. In questi casi, il personale educativo delle sezioni primavera è inquadrato economicamente al VI livello, fermo restando quanto previsto dalla lett. b) dell'art. 56 del presente CCNL.

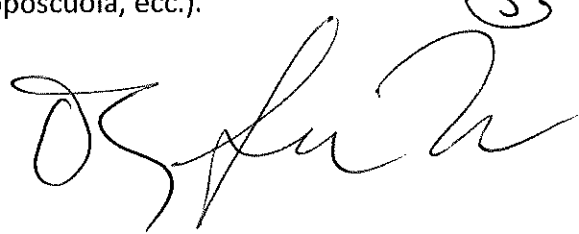
AREA TERZA - SERVIZI DI DIREZIONE E DI COORDINAMENTO SUPERIORE

La funzione direttiva richiede particolare preparazione, capacità e responsabilità professionale. Tale funzione è caratterizzata da piena autonomia nell'ambito delle scelte e delle direttive di carattere generale impartite dal titolare, o dal Legale Rappresentante dell'ente gestore, e nell'osservanza della normativa in vigore. Il ruolo comporta la direzione ed il coordinamento dell'attività didattica, il controllo e la verifica delle attività scolastiche dell'ente.

LIVELLO VII

Sono inquadrati in questo livello:

- a. Coordinatore di scuola dell'infanzia con almeno 5 sezioni. Nel caso in cui l'ente gestore, per motivi di forza maggiore, riduca le sezioni della scuola dell'infanzia ad un numero inferiore a cinque, il dipendente ha diritto di mantenere lo stato giuridico ed economico di inquadramento e il datore di lavoro può integrare le mansioni affidandogli funzioni e compiti anche di natura amministrativa e/o gestionale.
- b. Coordinatore di asilo nido con almeno 3 nuclei (lattanti, semi divezzi, divezzi);
- c. Coordinatore di Scuola dell'Infanzia con un numero inferiore a 5 sezioni e che gestisca contemporaneamente anche altri servizi della prima infanzia (nido);
- d. Responsabile amministrativo di istituzioni scolastiche di grandi dimensioni con diverse tipologie di servizi (scuole dell'infanzia, asili nido, servizi doposcuola, ecc.).
- e. Responsabile di centro servizi

D'Amelia

LIVELLO VIII

È inquadrato in questo livello:

- a. il personale che organizza e coordina scuole dell'infanzia e servizi socio-educativi della prima infanzia a livello territoriale e di reti di scuole dell'infanzia e/o nidi;
- b. docente con titolo di formatore specialistico e che svolge attività interna di formazione;
- c. coordinatore pedagogico-gestionale di rete a livello territoriale;
- d. direttore amministrativo di reti scolastiche a livello territoriale.

Le eventuali qualifiche non ricomprese nel sopra esposto elenco saranno definite giuridicamente ed economicamente in sede di contrattazione regionale e comunicate alle parti nazionali datoriale e sindacale stipulanti il presente CCNL. Vengono fatte salve le condizioni e gli inquadramenti di maggior favore

CAPITOLO II - Norme di organizzazione dell'attività scolastica

Art. 35 Attività connesse alla funzione del personale educativo e docente

Le attività connesse riguardano il personale educativo, il personale docente e il personale docente con funzioni di coordinamento inquadrato nell'area seconda.

Per attività connesse s'intendono 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, nonché gli incontri con le famiglie ed altri momenti di partecipazione alla vita della scuola previsti nei programmi annuali di attività scolastica o concordate con la direzione dell'ente.

Le predette attività si intendono comprese nell'orario di lavoro di cui all'art. 57.

Art. 36 Incarico di coordinamento pedagogico - didattico in scuole dell'infanzia fino a quattro sezioni

In scuole dell'infanzia fino a quattro sezioni il legale rappresentante dell'ente gestore può conferire con atto scritto l'incarico temporaneo di coordinamento pedagogico didattico a persona dipendente dell'ente stesso o a persona esterna che siano in possesso dei requisiti giuridici e professionali stabiliti dalle norme.

Per il personale interno ciò non comporta alcun diritto di inquadramento a livello superiore, ma solamente il diritto a percepire la relativa indennità prevista all'art. 48 del presente CCNL.

Alla scadenza del termine, il docente dipendente dell'ente ha diritto di riprendere l'orario e le funzioni precedenti, con relativo trattamento normativo e contrattuale.

Art. 37 Mutamenti di qualifica

Spavani

Stefano
Caracciolo

Nel caso in cui il personale sia incaricato di funzioni pertinenti ad un livello superiore per almeno sei giorni lavorativi continuativi, 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 interessato alla modifica perduri oltre l'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. 38 Mansioni promiscue

Quando il dipendente sia adibito 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 di lavoro e la retribuzione.

Art. 39 Composizione delle sezioni

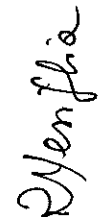
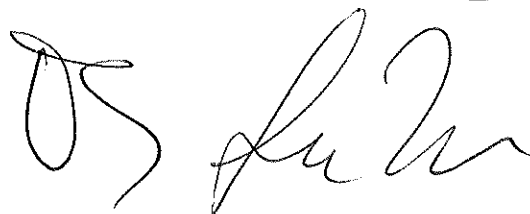
Le sezioni di Scuola dell'infanzia saranno costituite di norma da 26 alunni con la possibilità, in presenza di mono sezioni e/o di particolari esigenze organizzative e territoriali, di un incremento pari al 10% di alunni in più.

In presenza di alunni disabili si applicano le normative ministeriali e le linee guida del Ministero dell'Istruzione.

In caso di alunni disabili deve essere prevista la presenza del personale insegnante di sostegno provvisto di adeguata professionalità in osservanza della normativa in vigore.

Negli asili nido e i servizi per la prima infanzia 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 e alle norme in vigore.



TITOLO V - Trattamento economico

CAPITOLO I - Retribuzioni. Indennità.

Art. 40 Retribuzione mensile

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

- paga base (inclusa la indennità di contingenza maturata al 30/11/1991);
- aumenti periodici di anzianità (scatti ex art. 35 CCNL 2006-2009), maturati al 31/12/2015;
- aumento di anzianità in corso al 31/12/2015 nella quota maturata in tale data (scatto di anzianità consolidato ex art. 45 CCNL 2016-2018);
- salario di anzianità di cui al successivo art. 46.

e dai seguenti elementi variabili:

- eventuali indennità aggiuntive e/o accessorie;
- eventuale superminimo;
- eventuale salario accessorio;
- eventuale contributo 1% a favore dei lavoratori che aderiscono al Fondo di Previdenza Negoziale ESPERO di cui all'art. 54.
- Adesione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (di cui all'art. 45 BIS).

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

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 per le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della Scuola.

Art. 41 Prospetto paga

In applicazione di quanto disposto dalla L. 5/1/1953 n. 4, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto paga (ora LUL), 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. 42 Retribuzione tabellare

Le retribuzioni minime spettanti per il periodo 2025 sono quelle risultanti dalle seguenti tabelle:

A - Incrementi retributivi mensili:

Livelli	Base 01/09/2023	Dall'1/6/2025	Dall'1/9/2025	Totale incremento
1	1.381,82	26,16	39,97	66,13
2	1.435,96	27,18	41,54	68,72
3	1.438,04	27,22	41,60	68,82
4	1.484,05	28,09	42,93	71,02
5	1.564,87	29,62	45,27	74,89
6	1.584,55	30,00	45,00	75,00
7	1.740,88	32,95	50,36	83,31
8	1.780,26	33,70	51,50	85,20

B - Retribuzione tabellare mensile:

Livelli	Base Dall'1/9/2023	Dall'1/6/2025	Dall'1/9/2025
1	1.381,82	1.407,98	1.447,95
2	1.435,96	1.463,14	1.504,68
3	1.438,04	1.465,26	1.506,86
4	1.484,05	1.512,14	1.555,07
5	1.564,87	1.594,49	1.639,76
6	1.584,55	1.614,55	1.659,55
7	1.740,88	1.773,83	1.824,19
8	1.780,26	1.813,96	1.865,46

Art. 43 Indennità di contingenza

L'importo della indennità di contingenza maturata al 30/11/1991 è definitivamente inglobato nella retribuzione tabellare di cui all'art. 42, lett. B.

Art. 44 Aumenti periodici di anzianità (scatti)

Con la sottoscrizione del CCNL 2016-2018 è stato previsto:

- ex art. 44: il superamento degli aumenti periodi di anzianità
- ex art. 45: la liquidazione e consolidamento dello scatto di anzianità in corso al 31/12/2015

Art. 45 Welfare contrattuale

Per gli anni 2024 e 2025 i lavoratori hanno diritto a strumenti di welfare del seguente valore:

- 200 € per l'anno 2024;
 - 165 € per l'anno 2025 per i lavoratori che percepiscono l'ASI di cui al successivo art.45 bis,
 - 200 € per l'anno 2025 per i lavoratori a tempo determinato che non percepiscono l'ASI,
- che saranno erogati entro il periodo natalizio dei due anni e con possibilità di utilizzarli entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Negli anni 2026 e 2027 il valore del welfare scenderà ad € 100 per ogni anno nel caso di decorrenza dell'ASI di cui al successivo art. 45 bis a far data dal 01/01/26.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° settembre di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° settembre - 31 dicembre di ciascun anno.

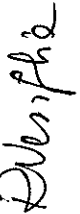
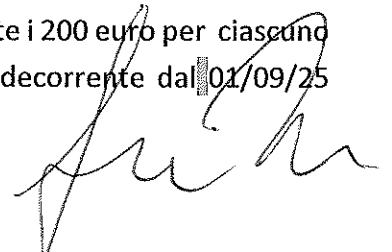
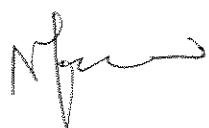
I suddetti valori sono riproporzionati per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico degli Istituti.

Il valore di welfare maturato dal lavoratore è riconosciuto un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso il medesimo Istituto.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in Istituto sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di pregressi accordi collettivi, le Parti firmatarie dei medesimi, potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, o parti di essi, di anno in anno, al Fondo di Previdenza Complementare "Espero" o al fondo di assistenza sanitaria integrativa indicata dalle parti, secondo regole e modalità previste dal medesimo Fondo, fermo restando che il costo massimo a carico dell'Istituto non potrà superare complessivamente i 200 euro per ciascuno degli anni 2024 e 2025 (in caso di mancata decorrenza dell'ASI se ASI decorrente dal 01/09/25).



importo totale per il 2025 pari a € 165,00) e complessivamente 100 € per ciascuno degli anni 2026 e 2027. Tale versamento volontario non impegna il datore alla corresponsione di una cifra equivalente

ART 45 BIS . Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.), fornita dai Fondi sanitari integrativi, rappresenta oggi un fondamentale strumento di protezione per i lavoratori e le lavoratrici, in un'ottica di responsabilità condivisa nella tutela della salute tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Le Parti, pertanto, hanno inteso valorizzare la stipula del nuovo C.C.N.L. del personale della scuola paritaria attraverso l'individuazione di un Fondo di Assistenza Sanitaria. Le scuole che applicano il presente contratto aderiscono, dunque, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa a partire dall'1.9.2025.

L'individuazione di un eventuale nuovo fondo di assistenza sanitaria potrà avvenire durante la vigenza del presente contratto e sarà efficace a partire dal 1° gennaio 2028.

A tutti i dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, e a tempo determinato con contratti di durata iniziale superiore a 3 mesi, è garantito l'istituto dell'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI), per la cui copertura è dovuto un importo mensile di euro 7 (per 12 mensilità) per ogni lavoratore, a totale carico del datore di lavoro. Tale importo, inclusi i relativi oneri sociali, è parte integrante della retribuzione di cui agli artt. 29 e 30. Il contributo di cui al presente articolo non costituisce, ai sensi dell'art. 12, comma 4, lett. f) della L. n. 153/1969 e s.m.i., reddito imponibile ed è assoggettato al solo contributo di solidarietà pari al 10%.

Resta inteso che eventuali trattamenti migliorativi potranno essere definiti attraverso la contrattazione di secondo livello.

In conformità alla struttura dell'assistenza sanitaria integrativa, è facoltà del dipendente aderente al fondo aggiungere, a proprie spese, la copertura per i familiari fiscalmente a carico e/o estendere, a proprie spese, la copertura sanitaria per moduli aggiuntivi.

Possono inoltre aderire al Fondo di Assistenza Sanitaria i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL ed i loro familiari, per tutta la vigenza contrattuale.

Entro 30 giorni dalla stipula del presente Contratto Collettivo le parti devono aver individuato l'Organismo erogato della sanità integrativa così come sopra delineata

Art. 46 Salario di anzianità

Dal 1° settembre 2025 è corrisposto mensilmente, per tredici mensilità, a titolo di "salario di anzianità", l'importo di cui sotto a tutto il personale che a quella data abbia maturato 2 anni di servizio ininterrotto presso lo stesso Ente.

Tale importo si aggiunge a quanto già maturato come salario di anzianità secondo previsione dei rinnovi contrattuali precedenti.

Di seguito si riporta l'importo del salario di anzianità in base al livello di inquadramento alla data del 1° settembre 2025:

- 15,00 € per i livelli I-II-III-IV
- 20,00 € per i livelli V-VI-VII-VIII

Art. 47 Una tantum

A copertura dei periodi dall'01/09/24 al 31/12/2024 e dall'01/01/2025 al 31/05/2025, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto, viene erogata, a titolo di Una Tantum, l'importo come da tabella sottostante:

PERIODO	1 2 3 LIVELLO	4 5 6 LIVELLO	7 8 LIVELLO
01/09/2024 31/12/2024	€ 140,00	€ 150,00	€ 170,00
01/01/2025 31/05/2025	€ 140,00	€ 150,00	€ 170,00

Tale importo verrà corrisposto per il 50% con la retribuzione del mese di giugno 2025 ed il restante 50% con la retribuzione del mese di novembre 2025.

Per i lavoratori a tempo parziale, gli importi di cui sopra saranno proporzionati in funzione dell'orario ridotto in atto alla data di sottoscrizione del presente contratto.

L'Una Tantum deve essere proporzionata sulla base dei mesi di effettivo lavoro prestato nel periodo di copertura, considerando mese intero le frazioni di mese superiore a 15 giorni.

I valori sopra indicati comprendono anche l'incidenza sul TFR.

Art. 48 Indennità accessorie

Al seguente personale che svolge funzioni di coordinamento, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, compete una indennità accessoria, come segue.

1. al personale educativo del V livello cui è attribuita la funzione di coordinatore del servizio di nido: €. 20,00 lordi mensili fissi;
2. al personale docente del livello VI cui è attribuita la funzione di coordinatore in scuole fino a 4 sezioni: €. 25,00 lordi mensili per il numero delle sezioni di scuola dell'infanzia;
3. al personale del livello VII cui è attribuita la funzione di coordinatore di asilo nido con almeno 3 nuclei: €. 12,00 lordi mensili per il numero dei nuclei di nido;

4. al personale del livello VII cui è attribuita la funzione di coordinatore in scuole dell'infanzia fino a 4 sezioni con anche nuclei di nido: €. 12,00 lordi mensili per il numero delle sezioni di scuola dell'infanzia e dei nuclei di nido;
5. al personale del livello VII cui è attribuita la funzione di coordinatore in scuole dell'infanzia con almeno 5 sezioni, con o senza nuclei di nido: €. 12,00 lordi mensili per il numero delle sezioni di scuola dell'infanzia e nuclei di nido;
6. al personale del livello VIII cui è attribuita la funzione di coordinatore: €. 30,00 lordi mensili fissi.

Le indennità di cui al presente articolo competono per l'intera durata dell'incarico, sono computate anche nella 13.ma mensilità e nel TFR.

Nel caso di riduzione del numero delle sezioni l'indennità sarà ricalcolata a far tempo dal mese successivo in cui si è verificata la riduzione.

Nel caso di personale part time l'indennità sarà proporzionale alle ore settimanali.

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

Art. 49 Tredicesima mensilità

A tutto il personale dipendente viene corrisposta, entro il 20 dicembre, o in giorno successivo qualora la predetta data cada in giorno festivo, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione lorda.

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. 50 Servizio fuori sede. Missioni

Il personale comandato nell'accompagnamento e nella vigilanza dei bambini fuori sede di lavoro si considera in missione. Esso ha diritto alla normale retribuzione, al rimborso delle eventuali spese documentate di viaggio e di trasporto sostenute e le spese di vitto e alloggio a piè di lista. Ha inoltre diritto ad una indennità di missione di €. 10,00 (dieci) giornaliere per missioni eccedenti le 8 ore e fino a 24 ore giornaliere e di € 20,00 giornaliere per prestazioni eccedenti le 24 ore. Il regime fiscale e previdenziale di dette indennità fa riferimento alle norme in vigore. Sono fatti salvi i trattamenti aziendali di miglior favore.

Art. 51 Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile

La quota giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione globale mensile in godimento per 26,

La quota oraria mensile viene determinata come segue:

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

CAPITOLO II - Supplenze. Previdenza. Cessione attività

Art. 52 Sostituzione e supplenza di personale

In caso di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, il termine del rapporto coincide con la data di rientro del titolare.

Al personale in sostituzione o supplente vengono corrisposte la 13.ma mensilità, il T.F.R. ed i giorni di ferie maturati,

per la quota parte.

La supplenza affidata al personale in servizio a tempo parziale è considerata lavoro aggiuntivo a tempo determinato, con trattamento economico pari a quello delle ore normali fino al completamento di orario. Le eventuali ore eccedenti si retribuiscono con la quota oraria globale in atto.

Art. 53 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. 6/7/1978, n. 352, convertito nella legge 4/8/1978, 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. 54 Previdenza complementare

Le parti, al fine di assicurare un più elevato livello di copertura previdenziale hanno concordato di adottare quale fondo negoziale di previdenza complementare il fondo ESPERO. In data 01/03/2023 è stato sottoscritto l'"ACCORDO SINDACALE IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE SCUOLE E SERVIZI EDUCATIVI DELL'INFANZIA CUI SI APPLICA IL CCNL FISM" allegato n. 5.

L'adesione al fondo negoziale ESPERO è un diritto dei lavoratori ed è volontario; essa avverrà secondo le forme e le modalità previste dalla legge e dallo statuto di tale Fondo.

Manfian

[Signature]

[Signature]

Alberghia

Le parti concordano che, in aggiunta a quanto previsto dalla legge, il lavoratore che aderisce al Fondo Negoziale e il datore di lavoro versino ciascuno una contribuzione minima pari all'1% (uno per cento) della retribuzione mensile utile per il computo del TFR.

Art. 55 Trasferimento e cessione di azienda o di ramo di azienda

Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di Istituto o di suo ramo di azienda, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste dalla Legge 428/1990 e dal D.lgs. 18/2001 e successive modifiche ed integrazioni, e il rapporto di lavoro del personale interessato al trasferimento continua ad essere disciplinato dal presente CCNL e successivi rinnovi.

La stessa disposizione vale anche nell'ipotesi di appalto o cambiamento della gestione di appalto ovvero nei casi di cambiamento di ente gestore nelle convenzioni, negli affidamenti e nelle concessioni con gli enti pubblici.

TITOLO VI - Svolgimento del rapporto di lavoro

CAPITOLO I - Orario di lavoro

Art. 56 Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro del personale è di 37 ore settimanali salvo quanto previsto successivamente per il personale docente ed educativo.

a. L'orario di lavoro del personale docente della scuola dell'infanzia è di 32 ore settimanali fatto salvo quanto previsto al successivo art. 57.

b. L'orario di lavoro del personale educativo dei servizi della prima infanzia è di 35 ore settimanali (art. 34, Area Seconda, livello V, lettera a)

L'orario di lavoro del personale educativo/docente delle sezioni primavera, comunque inquadrato, è di 35 ore settimanali.

L'orario di lavoro delle docenti della scuola dell'infanzia e del personale educativo è comprensivo di tutte le attività connesse di cui all'art. 35.

Il personale educativo non è tenuto alla presenza nell'Istituto nei periodi di interruzione e/o sospensione del servizio, non è tenuto al recupero delle ore non prestate mantenendo il diritto alla retribuzione.

c. L'orario di lavoro dei docenti di altre discipline è di 35 ore settimanali.

L'attività didattica della scuola dell'infanzia si svolge dal 1° settembre al 30 giugno per ogni anno scolastico, salvo quanto previsto dai rispettivi calendari scolastici regionali, e comunque per non oltre 44 settimane nell'anno scolastico. Durante i periodi di sospensione dell'attività didattica, ovvero anche al di fuori delle settimane di cui sopra e al di fuori delle ferie ordinarie e degli eventuali permessi di cui all'art. 57 il personale docente della scuola dell'infanzia, conservando la normale

Nashra fion

Handwritten signatures and initials.

Handwritten signature.

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

La contrattazione decentrata a livello regionale potrà definire, su base volontaria, condizioni di utilizzo diverso del personale docente durante il periodo di sospensione dell'attività didattica.

Art. 57 Orario del personale docente

Per il solo personale docente della scuola dell'infanzia inquadrato nel livello retributivo VI, fermo restando l'orario di 32 ore settimanali, al fine di garantire l'estensione temporale del servizio scolastico, può essere richiesto, da parte della Scuola, di svolgere fino a 100 ore aggiuntive per ogni anno scolastico, con il limite massimo di 4 ore aggiuntive la settimana. Il docente, nel rispetto della programmazione dell'attività della Scuola, è tenuto a prestarle.

Le ore aggiuntive di cui al precedente comma sono recuperate durante i periodi di sospensione dell'attività didattica, come permessi giornalieri retribuiti, anche conglobati, secondo quanto riportato dalla seguente tabella:

Casistica	Giorni di permesso aggiuntivi
Orario settimanale su cinque giorni	22 giorni
Orario settimanale su sei giorni	26 giorni

I giorni di permesso aggiuntivi di cui al comma precedente saranno riproporzionati in base alle ore aggiuntive effettivamente svolte.

Nel caso in cui la settimana lavorativa sia organizzata su cinque giorni, la giornata nella quale non è prevista la prestazione lavorativa, non può essere imputata a permessi giornalieri retribuiti e non è recuperabile ed è compresa nella retribuzione mensile.

Al personale docente part time, con orario di lavoro non inferiore al 20% dell'orario contrattuale di cui al primo comma del presente articolo, può essere richiesto un prolungamento dell'orario settimanale, fatti salvi gli impedimenti in essere derivanti da altri rapporti di lavoro, con le stesse modalità di cui sopra e con quantità riproporzionata alla sua percentuale di part time.

Art. 58 Recupero delle ore per i corsi di aggiornamento

L'Ente gestore si impegna a promuovere almeno 10 ore, per anno scolastico, di formazione professionale per il personale di coordinamento, educativo e docente.

Il recupero delle ore di formazione e/o aggiornamento promossi dall'ente gestore 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 come permessi retribuiti anche conglobati o in aggiunta alle ferie.

Art. 59 Sospensione straordinaria dell'attività

Qualora la sospensione del servizio sia imputabile a causa di forza maggiore e/o 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.

A tutela dei lavoratori e del patrimonio l'istituto, in caso di chiusure per cause di forza maggiore, può accedere agli ammortizzatori sociali previsti dalle norme in vigore.

Art. 60 La settimana lavorativa

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.

Art. 61 Lavoro notturno, festivo , straordinario

a) Lavoro notturno.

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

Per il lavoro notturno si fa riferimento al D.lgs. n. 66 dell'8/4/2003, integrato e modificato dal D.lgs. n. 213 del 19/7/2004 disciplinato dalla Circ. n. 8 del 3/3/2005 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.

b) Lavoro festivo.

È 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).

c) Lavoro straordinario.

È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre il limite contrattuale di lavoro e oltre le ore giornaliere individualmente prefissate.

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

N. Fiorani

[Signature]

[Signature]

Almilia

[Signature]

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

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,
d) Maggiorazione oraria.

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 maggiorazione della quota oraria di retribuzione del 25%.

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione, 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. 62 Riposo settimanale

Tutto il personale gode di un giorno di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, salvo esigenze di servizio. In questo caso il riposo verrà fruito in altro giorno concordato tra il dipendente e il datore di lavoro.

Art. 63 Fruizione dei pasti. Vitto e alloggio

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. 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.

CAPITOLO II - Ferie e permessi

Art. 64 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 ed educativo assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze della scuola, le ferie saranno godute durante la sospensione estiva delle attività.

Tuttavia, le ferie potranno essere godute in altri periodi di sospensione delle attività educative/didattiche 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.

Il calendario delle ferie è definito dal Gestore previa consultazione con la RSA/RSU, di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

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

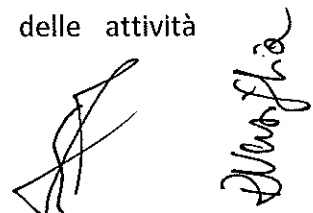
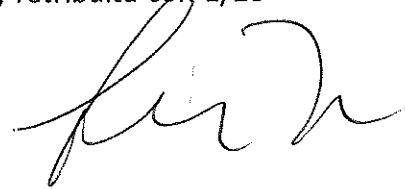
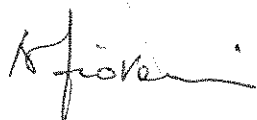
Art. 65 Festività

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

I 4 giorni per recupero delle festività sopresse 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. 54/1977, e le festività religiose e civili coincidenti con la domenica vengono retribuite con un 26mo della retribuzione globale oltre la normale retribuzione o, su richiesta del lavoratore, con permessi retribuiti.

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

Art. 66 Permessi retribuiti

Il dipendente può usufruire nell'anno scolastico, fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni lavorativi anche in frazioni orarie, di permessi retribuiti così suddivisi:

a) 3 giorni per lutto per:

- il coniuge;
- parenti entro il 2° grado;
- altro componente del nucleo familiare risultante dallo stato di famiglia;

b) 2 giorni per motivi personali per:

- visite mediche e specialistiche, nonché per cure dentarie e piccoli interventi sanitari comportanti disagio o stress prolungato, ovvero aventi carattere di urgenza e non programmabili, su produzione di documentazione;

c) 5 giorni per altri motivi personali o relativi a familiari entro il 2° grado di parentela, su produzione di documentazione, per:

- necessità di carattere medico (analisi, visite, accertamenti sanitari, infortuni, ricoveri ospedalieri);
- nascite, matrimoni.

Le giornate di cui alla lett. c) sono usufruibili in unica soluzione solo in casi molto gravi.

Per fruire dei permessi il dipendente dovrà, con congruo anticipo, farne richiesta scritta alla direzione dell'ente. In caso di massima urgenza è sufficiente la sola richiesta orale.

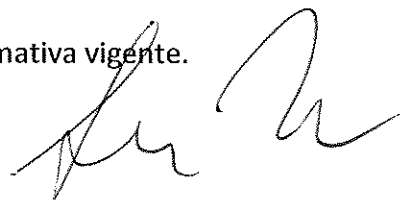
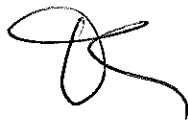
In caso di assistenza a familiari con disabilità si fa riferimento alle leggi n. 104/1992 e n. 53/2000 e le circolari applicative, nonché a tutte le norme in materia del settore privato.

I permessi di cui al presente articolo possono essere cumulati con quelli previsti per l'assistenza di disabili dall'art. 33 della legge 5/2/1992, n. 104 e successive modificazioni.

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.



Memoria

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 da recuperare nel corso dell'anno scolastico.

Art. 67 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. 68 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, di gruppo o di candidati, nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o dei 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.

CAPITOLO III - Sospensione del rapporto di lavoro

Art. 69 Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il dipendente, salvo il caso di grave impedimento, dovrà dare immediata comunicazione all'ente. Sull'argomento dovranno essere osservate le vigenti norme in materia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'ente con le stesse modalità di cui al comma precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

La prescritta certificazione di malattia è obbligatoria anche per assenze inferiori a 3 giorni,

a) Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge, per quanto concerne il trattamento di malattia l'ente corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della retribuzione mensile netta per un massimo di 180 giorni nell'anno solare. L'integrazione non è dovuta in caso di mancato riconoscimento dell'indennità da parte dell'Istituto assicuratore.

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 la cui durata è 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.

M. Giove

OS

Luca

D. M. G. L. M.

[Signature]

[Signature]

Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Aziende 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'8/1/1985, pubblicato sulla G.U. del 7/2/1985, 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,

b) Periodo di comportamento.

Detto periodo prevede:

1. mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 180 giorni.
2. mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 365 giorni nel periodo di 3 anni solari dovute anche ad eventi morbosi diversi.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del termine ultimo di comportamento entro 20 giorni dalla scadenza.

Nel caso di superamento dei periodi sopra indicati, su richiesta del lavoratore che deve pervenire entro 10 giorni dalla scadenza del comportamento, l'Ente concede un periodo di aspettativa non retribuita con diritto alla sola conservazione del posto di lavoro fino ad un massimo di 6 mesi, dietro presentazione di certificazione medica.

Nel caso di malattie fortemente invalidanti, il periodo di aspettativa non retribuita di cui al comma precedente si estende fino a 12 mesi.

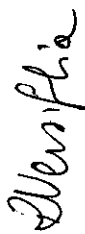
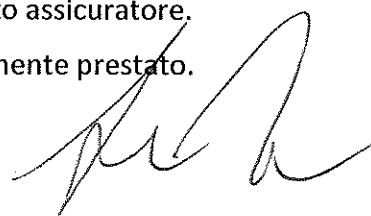
Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati, è facoltà dell'ente risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al TFR.

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.

Rientrano nella disciplina del presente comma anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente, comunque con certificato di malattia riconosciuto dall'Istituto assicuratore. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui al presente comma.

Per le giornate di assenza di cui al precedente comma il dipendente ha diritto all'intera retribuzione netta, (comprensiva) anche ad integrazione dell'indennità a carico dell'Istituto assicuratore.

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



Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento economico di cui al precedente art. 69 sono applicabili nei limiti della scadenza del contratto stesso.

Art. 70 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/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'ente possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

Il lavoratore è altresì tenuto a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

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.

Il periodo di infortunio non è da computare ai fini della durata del periodo di comporto di cui all'art. 69.

Art. 71 Lavoratori affetti da patologie oncologiche

I lavoratori affetti da malattie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, ai quali rimanga una ridotta capacità lavorativa anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da apposita commissione medica dell'Azienda Sanitaria Locale, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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

Su richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno ricorrendone le condizioni personali.

Restano in ogni caso fatte salve le disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

Art. 72 Permessi per i lavoratori con invalidità

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cinquanta per cento sono riconosciuti fino a 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. 69.

Art. 73 Congedo matrimoniale

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario, non frazionabili, in coincidenza 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 giorni di anticipo.

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

Art. 74 Tutela della maternità e della paternità

Congedo di maternità / paternità e congedo parentale

Alle lavoratrici e ai lavoratori si applicano le disposizioni in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.lgs. n. 151/01 e successive modifiche e integrazioni, a cui si fa riferimento per quanto non è previsto dal presente CCNL e dal successivo comma 2.

Durante il periodo di congedo di maternità o di paternità alternativo, esclusi eventuali periodi di interdizione pre e post partum, è corrisposta una integrazione a quanto erogato dall'INPS tale da consentire alla lavoratrice o al lavoratore di percepire il 90% della normale retribuzione mensile netta.

Per il personale docente, data la specifica caratterizzazione delle istituzioni oggetto del presente CCNL, la fruizione del congedo parentale potrà aver luogo esclusivamente su base giornaliera.

Per tutto il restante personale il congedo parentale è fruibile nella singola giornata in modalità oraria pari alla metà dell'orario medio giornaliero, riferito al mese precedente nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Il congedo parentale dovrà essere usufruito facendo coincidere l'inizio o la fine con l'inizio e/o la fine dell'orario di lavoro del dipendente.

La richiesta di utilizzo del congedo parentale in modalità giornaliera e/o oraria deve essere presentata per iscritto alla Direzione dell'ente con un preavviso di almeno 15 giorni.

Fermo restando quanto disposto dal citato D.lgs. n. 151/01 e dal presente CCNL, si rinvia, per la normativa in materia di tutela della maternità e della paternità, all'Allegato n. 6

Permessi per esami prenatali

Ai sensi del D.lgs. 25/11/1996, n. 645, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche

K. Fiorenza

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Deniffa

[Signature]

[Signature]

specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione della idonea documentazione giustificativa.

Art. 75 Servizio militare o servizio sostitutivo.

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 legge 88/1989 art. 24.

Art. 76 Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive

I lavoratori che sono eletti nel Parlamento nazionale o in assemblee regionali, ovvero sono chiamati a ricoprire altre cariche pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali, regionali e provinciali.

Durante l'aspettativa continua a decorrere l'anzianità ai soli fini giuridici.

I dipendenti che, nelle condizioni di cui ai precedenti commi, non usufruiscono di aspettative hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti secondo quanto previsto dalle vigenti normative di legge e dal presente Contratto.

Art. 77 Aspettativa non retribuita

Dopo un anno di servizio l'ente gestore ha facoltà di concedere al dipendente che lo richieda per iscritto un periodo di aspettativa senza retribuzione fino al massimo di un anno.

Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

L'ente gestore risponde per iscritto entro 10 giorni dalla richiesta.

Terminato il periodo, al lavoratore non può, comunque, essere concessa una nuova aspettativa se non dopo almeno 2 anni di servizio.

Durante il periodo dell'aspettativa il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Art. 78 Diritto allo studio

Il personale interessato alla prosecuzione del percorso di studi o al conseguimento dell'abilitazione all'insegnamento o della specializzazione dell'attività del sostegno ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

Nel caso in cui non sia possibile favorire il diritto allo studio attraverso una migliore organizzazione del lavoro, sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 (centocinquanta) annue.

I permessi per il diritto allo studio sono concessi per la frequenza a corsi regolari di studi in scuole di Istruzione primaria e secondaria statali e paritarie e di qualificazione professionale abilitate a rilasciare titolo di studio, per la frequenza del corso di laurea in Scienze della Formazione primaria per i lavoratori privi di titolo abilitante e per la frequenza di tutti i corsi previsti dalla normativa per l'acquisizione dell'abilitazione all'insegnamento nella scuola dell'infanzia o della specializzazione per il sostegno.

Nella concessione dei permessi di cui sopra vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

- a. i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno scolastico, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 2, non dovranno superare 1/5 di tutto il personale dell'ente;
- b. a parità di condizioni il beneficio compete ai dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso.

Il personale interessato è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle Scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.

In sede di contrattazione decentrata potranno essere definite, ove necessarie, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere ad esigenze specifiche.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento all'art. 10 della Legge n. 300/70 e alle disposizioni di cui alla Legge n. 53/2000.

Art. 79 Permessi per la crescita professionale.

ABOLITO

TITOLO VII - Regolamento di istituto. Norme disciplinari

CAPITOLO I - Regolamento interno. Doveri del personale

Art. 80 Regolamento interno

Il Regolamento interno predisposto dall'ente gestore, ove venga adottato, deve essere portato a conoscenza dei dipendenti all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo accessibile per la consultazione.

Nel Regolamento interno l'ente gestore può richiamare i principi che connotano la sua natura, la sua missione e le sue finalità, nonché i principi di riferimento del progetto educativo della scuola e le direttive per la sua attuazione, i principi e le modalità dell'organizzazione scolastica e delle relazioni interne, eccetera.

Officium

Verifica

Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione.

Art. 81 Doveri del lavoratore

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri del rapporto di lavoro subordinato. In particolare, data la peculiarità del servizio educativo rivolto a bambini, è fatto obbligo ai lavoratori:

- di esplicitare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- di osservare scrupolosamente l'orario di servizio;
- di segnalare tempestivamente le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
- di rispettare e fare rispettare agli alunni il regolamento interno dell'istituto;
- di mantenere il segreto d'ufficio;
- di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli;
- di tenere con i colleghi rapporti improntati a rispetto e collaborazione;
- di segnalare ai responsabili dell'ente situazioni e fatti che potrebbero arrecare danno all'ente, a chi vi lavora e a chi lo frequenta.

Al personale docente e educativo inoltre è fatto obbligo:

- di presentare nelle modalità stabilite dall'ente gestore il piano dell'offerta formativa e/o altri piani e programmi della attività educativa;
- di svolgere con cura, con competenza e con sensibilità la funzione docente;
- di curare costantemente la formazione professionale e personale;
- di comunicare preventivamente alla direzione dell'ente eventuali incarichi di insegnamento e/o di collaborazione con altri enti e l'inizio di attività di libera professione, sempreché compatibili;

CAPO II - Disciplina

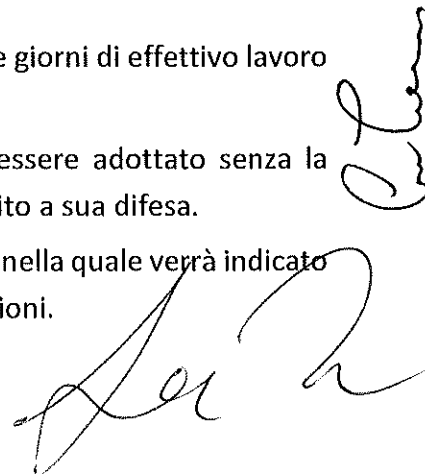
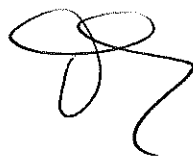
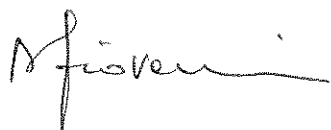
Art. 82 Provvedimenti disciplinari

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

- a. richiamo verbale;
- b. richiamo scritto;
- c. multa non superiore all'importo di 4 ore di paga base;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni di effettivo lavoro (3/26).

Nessun provvedimento disciplinare, escluso il richiamo verbale, 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 per iscritto entro 10 gg. dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni.

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 due anni dalla loro applicazione.

L'Ente Gestore predispone il codice disciplinare che non deve contenere norme in contrasto con il CCNL; esso deve essere affisso all'albo dell'ente o in luoghi accessibili ai lavoratori e possibilmente consegnato a ciascun dipendente.

Il richiamo verbale, ancorché rivolto a voce dal legale rappresentante dell'ente gestore o da chi ne ha i poteri, può essere trasferito in una nota scritta e inserita nel fascicolo personale del dipendente. In questo caso copia della nota scritta deve essere consegnata all'interessato.

Art. 83 Richiamo scritto, multa e sospensione

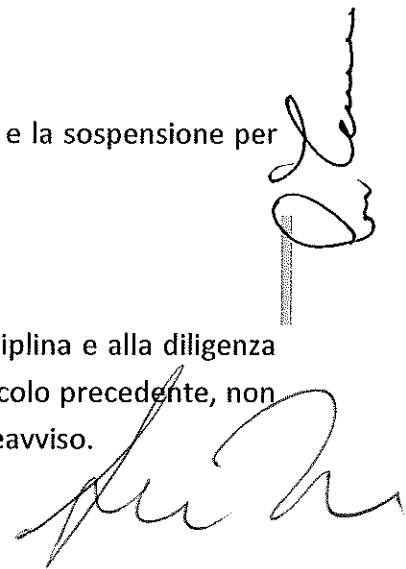
Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore che, in via esemplificativa:

- 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;
- diffonda indiscrezioni e riveli segreti d'ufficio su provvedimenti degli organi interni dell'ente;
- commetta altre infrazioni dei doveri indicati all'art. 81;
- insubordinazione al superiore gerarchico;
- trasgredisca l'osservanza del presente contratto in qualsiasi modo.

Il richiamo scritto verrà applicato per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

Art. 84 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 del licenziamento senza preavviso.



A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni:

- gravi negligenze nell'espletamento delle proprie mansioni;
- abbandono ingiustificato del posto di lavoro;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 83, quando siano stati comminati almeno due provvedimenti di sospensione di cui al precedente art. 82.

Art. 85 Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'ente grave nocumento 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:

- assenze ingiustificate prolungate oltre 3 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- grave insubordinazione ai superiori;
- 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 implicino gli stessi pregiudizi;
- rissa all'interno dell'ente;
- percosse nei confronti degli alunni;
- diffusione di periodici o stampati contrari ai principi educativi dell'ente;
- diffamazione pubblica nei riguardi dell'ente;
- sentenza di condanna passata in giudicato.

Art. 86 Sospensione cautelare

Il lavoratore può essere sospeso cautelativamente ricorrendone le condizioni di legge.

TITOLO VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 87 Risoluzione del rapporto di lavoro

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

Al lavoratore dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile, ma 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 termine previsto per il riconoscimento della pensione di vecchiaia.

Per i docenti la risoluzione del rapporto di lavoro può essere ulteriormente prorogata al termine dell'anno scolastico.

Art. 88 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dal presente CCNL. La parte che risolve il rapporto deve comunicarlo per iscritto.

Il preavviso non può essere dato al lavoratore assente per malattia, né può coincidere con il periodo di ferie.

Il preavviso non è previsto in caso di cessazione durante il periodo di prova e nel caso di giusta causa, sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore.

I termini del preavviso sia in caso di licenziamento come in quello di dimissioni sono:

- dipendenti del 1°, 2° e 3° livello: 1 mese
- dipendenti del 4°, 5° e 6° livello: 2 mesi
- dipendenti del 7° e 8° livello: 3 mesi

In caso di chiusura totale della scuola o di un ordine della stessa (nido, scuola dell'infanzia), l'ente è tenuto a darne comunicazione ai dipendenti con un preavviso di quattro mesi.

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

Il personale assunto con contratto a tempo determinato che intenda rassegnare le proprie dimissioni, ha l'obbligo di dare un preavviso di un mese.

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.

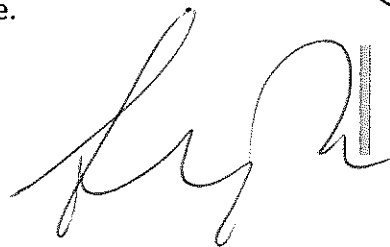
Il datore di lavoro, in caso di dimissioni, può dispensare il dipendente dall'effettuare il periodo di preavviso senza obbligo di corresponsione della relativa indennità sostitutiva.

Art. 89 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'ente scolastico.

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

Art. 90 Decesso del lavoratore



Marzia

A. Leoni

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 e ad una indennità pari a due mensilità, in conformità dell'art. 2118 c.c..

Art. 91 Disciplina dei licenziamenti individuali.

Il licenziamento del dipendente non può che avvenire per giusta causa o giustificato motivo.

L'ente deve sempre comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore.

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

Il licenziamento può essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione nelle forme e modalità previste dalla normativa in vigore.

Per quanto qui non previsto si fa riferimento alla legislazione vigente in materia di licenziamenti individuali.

Art. 92 Disciplina dei licenziamenti individuali e individuali plurimi, delle riduzioni di orario di lavoro e dei licenziamenti collettivi

A - Licenziamenti individuali e individuali plurimi.

Qualora si presentassero le seguenti situazioni di:

- chiusura definitiva della scuola per la cessazione anche parziale dell'attività educativa - didattica;
- riduzione di sezioni di scuola dell'infanzia dovuta alla contrazione della popolazione scolastica,
- riduzione degli altri servizi socio-educativi dovuta alla contrazione della utenza;
- altri motivi previsti dalla legge.

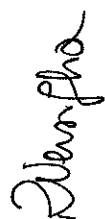
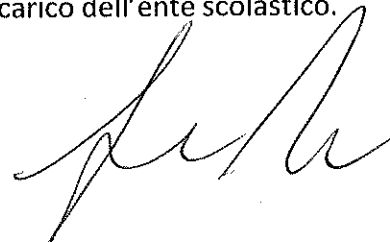
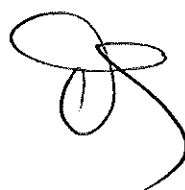
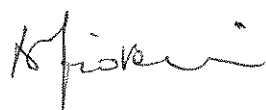
L'ente può procedere al licenziamento di tutto e/o di parte del personale, licenziamento individuale e licenziamento individuale plurimo, applicando, nell'ordine, i seguenti criteri:

- chi gode di pensione ordinaria,
- chi svolge altra attività remunerata;
- chi è in possesso dei requisiti massimi di pensionabilità.

Successivamente, tenendo conto del livello di inquadramento e delle mansioni svolte, procederà come segue:

- 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 dell'ente scolastico.



Per i soli docenti della scuola dell'infanzia la risoluzione del rapporto di lavoro di cui al presente paragrafo può avvenire soltanto alla fine dell'anno scolastico, 31 agosto e deve essere comunicata al lavoratore entro il precedente 30 giugno.

In caso di imprevista contrazione della popolazione scolastica, l'ente potrà comunicare il licenziamento dopo il 30 giugno ma non oltre il 31 agosto.

B - Riduzione dell'orario di lavoro.

In caso di necessità di riduzione dell'orario di lavoro per le situazioni richiamate nel precedente comma, l'ente gestore utilizza ai fini della individuazione del personale cui applicare la riduzione dell'orario di lavoro, i medesimi criteri di cui sopra.

C - Licenziamento collettivo.

Quando in Enti con più di 15 dipendenti si dovesse procedere al licenziamento, nell'arco di 120 giorni, di almeno 5 dipendenti indipendentemente dal loro orario di lavoro, si applicherà la procedura di cui alla Legge 223/1991 e ss.mm.ii.

Gli enti devono darne comunicazione preventiva alle RSA/RSU, alle OO.SS. e alla FISM ed alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti per territorio.

Entro 7 (sette) giorni dalla data di ricevimento della comunicazione le RSA e le OO.SS. potranno richiedere all'ente l'esame congiunto del provvedimento, con la partecipazione della FISM.

La procedura deve concludersi entro 45 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione.

Quando i lavoratori interessati sono meno di 10, il precedente termine è ridotto alla metà.

L'esito dell'esame congiunto deve essere comunicato dall'ente scolastico al Ministero del Lavoro.

Qualora non si sia raggiunto un accordo, verrà espletato, entro 30 giorni dall'invio della comunicazione al Ministero del Lavoro, il tentativo di conciliazione in sede amministrativa. Il termine di cui al precedente comma è ridotto a 15 giorni se i lavoratori interessati sono meno di 10.

A conclusione delle procedure previste, l'ente potrà procedere alla comunicazione di licenziamento collettivo dei lavoratori in esubero, nel rispetto dei termini di preavviso.

Art. 93 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.

h

Alloggia

h

h

h

h

h

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 delle 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 Legge 297/82.

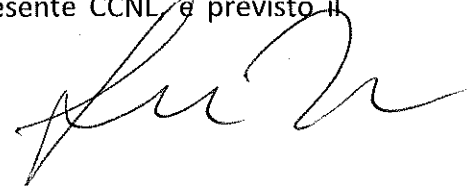
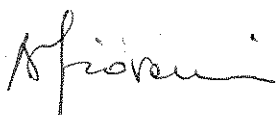
Art. 94 Restituzione dei documenti di lavoro

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

- certificazione unica (provvisoria);
- certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;
- documenti relativi agli assegni familiari;
- documento attestante l'eventuale scelta di destinazione del TFR;
- quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

Art. 95 Composizione delle controversie.

Per tutte le controversie individuali, plurime e collettive relative all'applicazione del presente Contratto riguardanti rapporti di lavoro negli enti che applicano il presente CCNL è previsto il



Eleonora



tentativo di conciliazione secondo le modalità contenute nell'allegato 2 del presente CCNL "Accordo tra FISM e OO.SS. di categoria per la costituzione delle Commissioni Provinciali di Conciliazione".

In materia era stato stipulato il 18/5/2000 un apposito accordo tra le parti il cui testo è stato riproposto integralmente ed allegato al presente CCNL;

TITOLO IX - Norme finali

Art. 96 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. 97 Accordi di armonizzazione

Le parti ribadiscono la necessità che le scuole dell'infanzia aderenti alla FISM adottino il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. A tal fine, è inserito nel presente Contratto, come Allegato 7, l'accordo di armonizzazione che le scuole che adottano un altro CCNL possono stipulare con i livelli territoriali di cui all'art. 13, lett. g, del presente Contratto.

Art. 98 Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto, si rinvia alla normativa di Legge applicabile.

ALLEGATI:

- 1 - accordo sulla sicurezza e la salute dei lavoratori nelle istituzioni scolastiche
- 2 - accordo sulla costituzione delle commissioni provinciali di conciliazione
- 3 - accordo sui rapporti di collaborazione coordinata e continuativa
- 4 - accordo sul lavoro intermittente
- 5 - accordo sindacale in materia di previdenza complementare
- 6- tutela della maternità e della paternità
- 7 – Accordo di riallineamento - armonizzazione



ALLEGATO 1 - Accordo nazionale sulla sicurezza e salute dei lavoratori nelle istituzioni scolastiche aderenti alla FISM

Il giorno 14/6/2016, tra la FISM - Federazione Italiana Scuole Materne, la CISL SCUOLA, la FLC-CGIL, la UIL SCUOLA, lo SNALS - Conf.S.A.L.

PREMESSO.

Le misure di prevenzione e protezione previste sono finalizzate al miglioramento delle condizioni di sicurezza e della salute delle persone presenti all'interno dell'edificio scolastico: docenti, non docenti e studenti. Tutte queste figure devono partecipare attivamente alla realizzazione di un sistema di sicurezza che garantisca l'incolumità delle persone e un confort più sicuro e utile. Le leggi e le normative di sicurezza da applicare nei luoghi di lavoro, e negli edifici scolastici in particolare, sono numerose e spaziano dall'organizzazione dell'organigramma alle misure tecniche costruttive, dalla gestione delle emergenze alle condizioni di sicurezza antincendio, dalle norme di primo soccorso alla formazione del personale.

VISTO il Testo Unico (T.U.) sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. 9/4/2008, n. 81, coordinato con il D.Lgs. 3/8/2009, n. 106 e le normative annesse e connesse;

RAVVISATA l'opportunità di definire i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori sulla salute e sulla sicurezza e le relative modalità d'esercizio nei posti di lavoro, la formazione della rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali;

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

Prima parte

1. Il rappresentante per la sicurezza

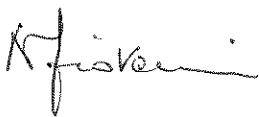
Il testo unico sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro prevede che in tutte le aziende o unità produttive sia eletto o designato il rappresentante per la sicurezza. Le norme del testo unico fissano i criteri per la sua individuazione e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva la definizione di altri parametri, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'attuazione degli incarichi.

I luoghi di lavoro, a norma di legge, devono essere strutturati e organizzati tenendo conto di eventuali disabili.

A) Scuole fino a quindici dipendenti.

Negli istituti di ogni ordine e grado, dove si esercitano attività educative, di istruzione, convitti, studentati, collegi, nonché centri sportivi e culturali aderenti alla FISM, aventi fino a quindici dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione.



Bianchi



2. Modalità di elezione

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti quelli con contratto a tempo indeterminato.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti. In caso di parità risulterà eletto colui che ha maggiore anzianità di servizio. Prima della votazione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione che viene comunicato subito al datore di lavoro.

L'incarico ha la durata di tre anni.

3. Tempo di lavoro dedicato alla sicurezza

Al rappresentante per la sicurezza, per lo svolgimento dell'incarico, nelle scuole che occupano fino a 15 dipendenti, spettano permessi retribuiti pari a 12 ore annue.

Dal suddetto monte ore sono escluse le ore necessarie per la formazione specifica prevista dalle norme in vigore.

Ricevuto il verbale d'elezione, il datore di lavoro comunica il nome dell'eletto, quale rappresentante per la sicurezza, alla Commissione Paritetica regionale e questa alla Commissione Paritetica Nazionale.

B) Scuole con più di quindici dipendenti

Nelle scuole che occupano più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza viene designato dai lavoratori tra i componenti della RSA/RSU se presenti.

I permessi di cui al comma precedente sono pari a 18 ore annue per le scuole con numero di dipendenti da 16 a 60; pari a 24 ore annue per le scuole con più di 60 dipendenti.

Procedure per l'elezione o la designazione del rappresentante per la sicurezza in scuole con più di 15 dipendenti.

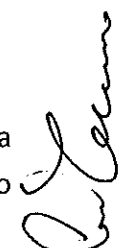
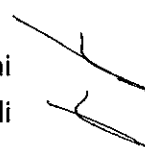
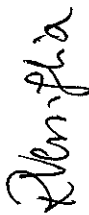
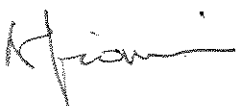
Nelle scuole con più di quindici dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o delle RSU. In assenza di tali rappresentanze, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui sopra.

Nel caso di dimissioni, o di mancata accettazione dell'elezione, subentra come rappresentante per la sicurezza il lavoratore che ha ottenuto più voti nella elezione.

In questo caso allo stesso spettano le sole ore di permesso previste per la sua funzione.

Il verbale con il nominativo del rappresentante per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione della scuola, che informerà la Commissione Paritetica Regionale e quella Nazionale, presso la quale si terrà il relativo elenco.

C) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza



Per le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza le parti concordano quanto segue.

1. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto delle esigenze nella scuola, in accordo con il gestore, con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente le visite che intende effettuare negli ambiti di lavoro.

2. Modalità di consultazione

La consultazione del rappresentante per la sicurezza da parte del datore di lavoro deve essere svolta in modo da garantire la tempestività e l'efficacia; il datore di lavoro è tenuto a fornire tutti gli strumenti necessari.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

3. Informazioni e documentazione

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni previste dalla normativa.

Ha diritto, inoltre, di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi conservata presso la scuola.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla normativa.

Per informazioni inerenti all'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle concernenti la scuola relativamente agli aspetti dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le documentazioni e le notizie, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, nel rispetto della riservatezza.

4. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

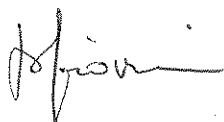
Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad un'adeguata formazione prevista dalle norme in vigore. Tale formazione, a carico del datore di lavoro, verrà realizzata attraverso permessi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quelli già previsti per la normale attività, deve prevedere un programma utile, adeguato alle funzioni e deve contenere:

- conoscenze generali su doveri e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

La durata dei corsi di formazione è di 32 ore.

Il datore di lavoro, in caso di rilevanti innovazioni sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori provvederà all'integrazione della formazione.

5. Riunioni periodiche



Wanfir

Nelle scuole con più di quindici dipendenti il datore di lavoro indice, al meno una volta l'anno, una riunione in merito alla valutazione sulle condizioni generali di sicurezza. La riunione, alla quale partecipano i soggetti di cui all'art. 35 de T.U., viene convocata mediante atto scritto, con al meno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di palesi variazioni delle condizioni di prevenzione presenti nella scuola. Della riunione viene redatto relativo verbale.



Parte seconda: Organismi paritetici

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dall'art. 51 del T.U., concordando quanto segue:

1. Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale assume anche compiti in materia di igiene e sicurezza, e precisamente:

- promuove la costituzione di organismi paritetici regionali (sezioni specifiche aggiuntive paritetiche) e coordina la loro attività;
- organizza seminari ed altre attività complementari dei componenti gli organismi paritetici regionali;
- definisce le linee guida ed i comportamenti comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- valuta eventuali esperienze ed intese già operanti nel settore, che siano di riferimento per gli organismi paritetici regionali, anche in relazione all'attuazione di progetti formativi in ambito locale;
- promuove e coordina interventi formativi, attivando canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti pubblici Nazionali e comunitari;
- favorisce lo scambio di informazioni e valutazioni sugli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle Amministrazioni pubbliche;
- approfondisce le proposte di normative comunitarie e nazionali, allo scopo di individuare eventuali posizioni comuni da prospettare al Governo, al Parlamento, alle Amministrazioni competenti.

Wentio

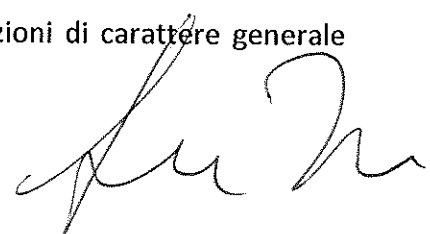
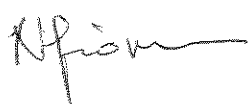
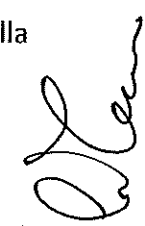
ff

2. Commissione Paritetica Regionale

Entro 180 giorni, dalla data del presente Accordo, i livelli regionali delle parti contraenti FISM e OO.SS. provvedono alla nomina delle Commissioni Paritetiche Regionali, che sono coordinate dalla Commissione Paritetica Nazionale.

Alla Commissione Paritetica Regionale spetta:

- informare i soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- elaborare progetti formativi in materia di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro il cui contenuto deve essere in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale stabilite dalla Commissione Paritetica Nazionale;



- tenere un elenco comprendente tutti i normativi dei rappresentanti per la sicurezza eletti o designati nelle Istituzioni scolastiche del territorio di competenza dell'organismo e comunicarli alla Commissione Paritetica Nazionale.

La Commissione Paritetica Regionale tiene rapporti con l'Ente Regionale ed altri soggetti istituzionali e non operanti in materia di salute, sicurezza e prevenzione, e può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o altre occasioni di incontro per formazione specifica.

Parte terza: Composizione delle controversie

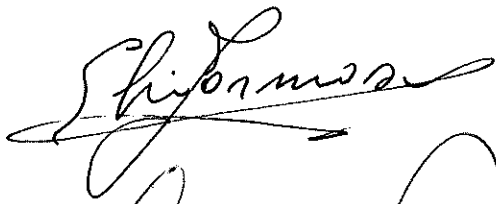
Per una gestione condivisa e non conflittuale della materia le parti concordano di affidare alla Commissione Paritetica Regionale compiti di risoluzione di controversie che possono insorgere nella applicazione del presente accordo nonché, in generale, delle norme sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

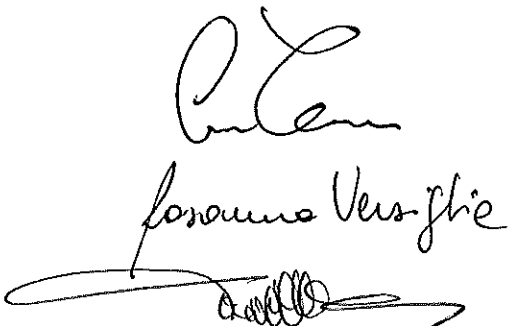
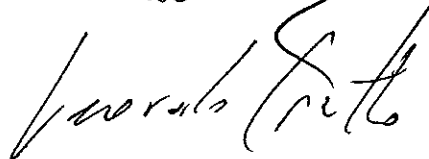
Alla Commissione possono adire il datore di lavoro, i lavoratori, i titolari delle funzioni previste dal T.U., le rappresentanze sindacali.

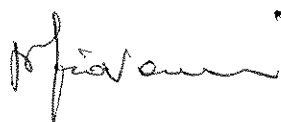
La Commissione Paritetica Regionale fissa autonomamente le modalità delle procedure per accedere alla composizione delle controversie.

La parte che ricorre alla Commissione Paritetica Regionale ne informa le altre parti interessate.

Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia alla normativa vigente.





ALLEGATO 2 - Accordo tra la Fism e le OO.SS di categoria per la costituzione delle commissioni provinciali di conciliazione

Il giorno 14/6/2016, tra la FISM, la CISL SCUOLA, la FLC-CGIL, la UIL SCUOLA, lo SNALS - Conf.S.A.L.

RICHIAMATO l'art. 95 - Composizione delle controversie - del CCNL 2021-2023 che così recita:

"Per tutte le controversie individuali, plurime e collettive relative all'applicazione del presente Contratto riguardanti rapporti di lavoro negli enti che applicano il presente CCNL, è previsto il tentativo di conciliazione secondo le modalità contenute nell'allegato 2 del CCNL in vigore "Accordo tra FISM e OO.SS. di categoria per la costituzione delle Commissioni Provinciali di Conciliazione";

VISTO che in materia era stato stipulato il 18/5/2000 un apposito accordo il cui testo è stato riproposto integralmente e allegato al CCNL 2009-2009, tuttora in vigore;

CONSIDERATO che i contenuti di tale accordo sono ancora condivisibili e che possono essere integralmente riproposti anche per la vigenza del CCNL 2021-2023,

Tutto ciò premesso, le Parti

CONVENGONO

di riconfermare integralmente, fatti salvi i corretti riferimenti giuridici e di CCNL, l'accordo stipulato il 18/5/2000, allegato n. 5 al CCNL 2006-2009 e ancora in vigore alla data del presente accordo, nel testo che segue:

Le parti convenute concordano quanto segue.

Art. 1

Vengono costituite, all'interno delle Commissioni Paritetiche Regionali previste dal CCNL, Commissioni di Conciliazione Provinciali.

L'attività di segreteria è curata dalla Commissione Paritetica Regionale.

La Commissione di Conciliazione Provinciale è composta da:

- a. un rappresentante a livello provinciale della FISM a livello regionale;
- b. un rappresentante a livello provinciale e/o regionale di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL alla quale il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato.

I membri delle Commissioni di Conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a chiedere il tentativo di conciliazione in sede sindacale per il tramite dell'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato.

La FISM o l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata, deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Provinciale di Conciliazione per mezzo di lettera

Officere

OR

Allegato

Allegato

raccomandata a.r., fax-simile, consegna a mano duplice copia o altro mezzo idoneo che certifichi la data di ricevimento.

La denuncia deve contenere gli elementi essenziali della controversia.

Ricevuta la comunicazione la Commissione di Conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti interessate, inviando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, il quale deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. n. 37 del D.lgs. 80/98, che decorre dalla data di ricevimento (lettera a.r. o altre forme telematiche) o di presentazione a mano della richiesta da parte della FISM o dell'Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore ha conferito mandato.

Art. 2

La Commissione di Conciliazione Provinciale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli art. 410, 411, 412 del Codice di procedura Civile, così come modificati dalla L. 533/73, D.lgs. 80/98 e dal D.lgs. 387/98.

Il processo verbale di conciliazione, di parziale accordo e/o di mancato accordo, vengono depositati, a cura della Commissione di Conciliazione, presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio.

Il verbale, redatto secondo quanto previsto dalla legge, deve inoltre contenere al suo interno:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia;
2. la presenza dei conciliatori, sia da parte sindacale, che di parte datoriale, i quali abbiano depositate le firme presso la Ispettorato del Lavoro competente per territorio;
3. la presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate.

I verbali di conciliazione, di mancato accordo e/o di parziale accordo, redatti in sei (6) copie, debbano essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni, sia di parte sindacale che di parte datoriale.

Due copie del verbale debbono essere depositate, a cura della Commissione di Conciliazione, all'Ispettorato del Lavoro competente per territorio ai sensi e per gli effetti del 3° comma dell'art. 411, dell'art. 412 del c.p.c. e dall'art. 2113 del c.c., così come modificati dalla legge 533/73, dal D.lgs. 80/98 e da ogni altra norma relativa alla conciliazione circa le vertenze di lavoro.

Art. 3

Qualora le parti, dopo l'invio della comunicazione del tentativo di conciliazione della controversia, abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa, in sede di Commissione Provinciale di Conciliazione, ai sensi e per gli effetti dal combinato disposto del 4° comma dell'art. 2113 del c.c. degli artt. 410 e 412 del c.p.c. così come modificati dalla legge 533/73, dal D.lgs. 80/98 e dal D.lgs. 387/98.

A tal fine il lavoratore dovrà conferire mandato per iscritto al rappresentante dell'Organizzazione Sindacale, competente dalla Commissione di Provinciale di Conciliazione di riferimento.

La Commissione di Conciliazione, nel recepire l'accordo tra le parti nel processo verbale, verifica il merito dell'accordo stesso.

Le Organizzazioni Sindacali, firmatarie del Contratto di Lavoro, per assicurare la corretta attuazione di quanto predetto, metteranno a disposizione a turno un loro rappresentante, provvisto dei requisiti previsti dalla legge.

Art. 4

In attesa della costituzione, promossa dal lavoratore, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 300/70, presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, del Collegio di Conciliazione ed arbitrato, possono essere demandate alla Commissione di Paritetica Provinciale le vertenze relative all'impugnazione di provvedimenti disciplinari per il tentativo di conciliazione.

In caso di esito positivo di tale tentativo di conciliazione, l'associazione datoriale provvederà a darne comunicazione alla l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio per l'archiviazione della richiesta del lavoratore di costituzione del Collegio di conciliazione, ed arbitrato.

Art. 5

Le vertenze collettive di lavoro restano di competenza della Commissione Paritetica Regionale, così come previste dal CCNL.

Art. 6

Le decisioni assunte della Commissione Provinciale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Tale competenza resta di esclusiva pertinenza della Commissione Paritetica Nazionale così come previsto dal CCNL

Art. 7

Il presente accordo si applica solo agli enti associati alla FISM e che applicano il presente CCNL.

I mezzi necessari per il funzionamento delle Commissioni Provinciali di Conciliazione e per lo svolgimento delle procedure inerenti sono assicurati dalle quote di assistenza contrattuali previste.

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula del CCNL.

Adio fieri

[Signature]

ff

Riverphio

- d. l'entità dei compensi base, rimborsi spese e loro modalità e i tempi d'erogazione;
- e. le modalità di aggiornamento professionale;
- f. le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- g. le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
- h. le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
- i. le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione, la clausola di prelazione, il riconoscimento professionale;
- j. le forme di godimento dei diritti sindacali;
- k. le forme assicurative eventualmente previste;
- l. le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al Committente;
- m. le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto da parte del collaboratore.

Art. 3 Natura della prestazione

La prestazione oggetto della collaborazione è riferita all'attività istituzionale generale e ancorché occasionale.

La relativa attività è prestata dal collaboratore senza vincolo di subordinazione.

Il collaboratore gode di autonomia nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione.

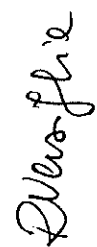
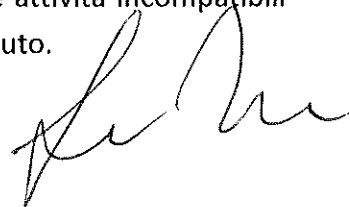
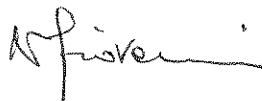
In ogni caso, per esigenze organizzative, la presenza nell'Istituzione non potrà eccedere i normali orari di lavoro concordati con il committente.

Le direttive impartite al collaboratore, ai fini del coordinamento della prestazione collaborativa con l'attività dell'Istituzione, devono essere compatibili con l'autonomia professionale dello stesso.

Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata anche a favore di terzi, con comunicazione al committente, tramite autocertificazione scritta obbligatoria che indichi lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti con il contratto ed in particolare con l'obbligo della riservatezza, purché tale attività sia compatibile con l'osservanza degli impegni assunti con il contratto, inoltre, che non si ponga in alcun modo in regime di concorrenza.

Il collaboratore è tenuto ad osservare le regole del segreto di ufficio, a proposito di fatti, informazioni, notizie od altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico in oggetto. Tali informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi. Al collaboratore è fatto divieto di svolgere attività che creano danno all'immagine e pregiudizio all'Istituzione.

Nello svolgimento della collaborazione il collaboratore non potrà effettuare attività incompatibili con il Piano dell'Offerta formativa e i contenuti del Progetto Educativo di Istituto.



ALLEGATO 3 - Accordo sui rapporti di collaborazione coordinata e continuativa

Il giorno 16/11/2016, tra la FISM e la CISL SCUOLA, la FLC-CGIL, la UIL SCUOLA, lo SNALS - Conf.S.A.L.
Le parti premesso che nel settore della scuola paritaria, soprattutto in alcuni periodi dell'anno scolastico, permane l'esigenza di ricorrere a competenze specialistiche non presenti in organico;

CONCORDANO

- che in dette istituzioni il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro;
- di prevedere, ai sensi del D.Lgs. 12/6/2015, n. 81, art. 2, comma 2 lett. a), discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore scolastico, formativo ed educativo;
- che quanto previsto per le collaborazioni oggetto del presente accordo si basa sulla non riconducibilità alle fattispecie disciplinate dal comma 1 dell'art. 2 del citato D.lgs. 81/2015;
- che la Legge 62/2000, norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione è la legge di riferimento per la scuola paritaria;
- che al fine di disporre di una disciplina contrattuale specifica ed uniforme per i collaboratori che operano nelle istituzioni scolastiche, formative ed educative aderenti alla FISM;
- di regolamentare i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa alle seguenti condizioni:

Art. 1 Ambito di applicazione e professionalità coinvolte

La presente intesa regola i contratti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati dalle istituzioni esercenti attività educative e di istruzione rivolti alla scuola dell'infanzia, di cui all'art. 30 del CCNL FISM.

Ai sensi del comma 5, art. 1 Legge 62/2000, il ricorso ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa per le prestazioni ordinarie è nella misura non superiore ad un quarto delle prestazioni complessive.

Art. 2 Forma e contenuto dei contratti di collaborazione.

Il contratto di collaborazione, redatto in forma scritta in due copie, una per ciascuna delle parti, deve contenere le seguenti informazioni:

- l'identità delle parti e l'oggetto della prestazione educativo - pedagogica;
- l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;
- la durata del contratto di collaborazione, l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;

Le presenti clausole rivestono per il committente carattere essenziale e irrinunciabile e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del codice civile.

La prestazione del collaboratore non prevede esclusività.

Art. 4 Informazione e verifiche periodiche

Le parti concordano di instaurare una forte relazione informativa e convengono sulla necessità di effettuare momenti di verifica, con periodicità semestrale, per esaminare e discutere le eventuali problematiche insorte sulle situazioni e sulle attività di lavoro che coinvolgono i collaboratori anche al fine di introdurre eventuali modifiche innovative.

Art. 5 Modalità di espletamento delle collaborazioni

Il collaboratore, nel rispetto delle finalità, delle esigenze di funzionamento e degli obiettivi dell'Istituzione scolastica definisce tempi, orari e modalità d'esecuzione e di utilizzo della sede e degli strumenti tecnici messi a disposizione dall'Istituzione, concordandoli con il committente, in coerenza con il piano annuale delle attività programmate.

Il collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento della propria attività concordando questa scelta con il committente e con gli eventuali altri collaboratori, in base alle caratteristiche della prestazione e in funzione degli obiettivi correlati all'incarico ricevuto. Il collaboratore potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con l'osservanza degli stessi criteri. Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.

Art. 6 Durata del contratto di collaborazione

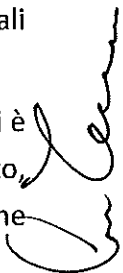
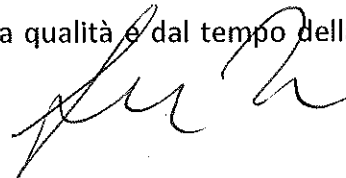
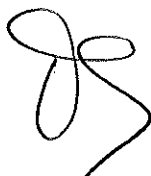
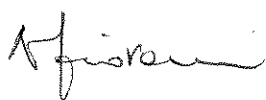
La durata del contratto di collaborazione è di norma riferita all'anno scolastico, salvo diversa pattuizione tra le parti, eventualmente rinnovabile, e sarà correlata alle modalità di adempimento concordate tra le parti all'atto del rinnovo e nel rispetto del presente accordo.

Art. 7 Retribuzione e compensi

Il collaboratore presenterà mensilmente il prospetto dell'attività oraria prestata e degli eventuali rimborsi dovutigli.

Il compenso verrà corrisposto mensilmente, entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui è stata prestata la collaborazione, sulla base della attività oraria prestata e di quanto altro dovuto, mediante prospetto paga così come definito dalla Legge 34 2/2000 in materia di assimilazione fiscale.

Il corrispettivo del collaboratore e la ripartizione nel periodo potranno essere diversamente concordati tra le parti. Esso di massima scaturisce dalla quantità, dalla qualità e dal tempo della collaborazione effettivamente prestata.



Le parti concordano che il compenso orario minimo non può essere comunque inferiore alla quota oraria di cui all'art.42 del CCNL FISM in vigore per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area e livello dell'area II - Servizi d'istruzione, formativi ed educativi.

Il committente è tenuto a ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e stipulare copertura assicurativa contro gli infortuni in favore del collaboratore (Assicurazione obbligatoria Inail).

Il committente è impegnato ad operare le ritenute e le detrazioni, a carico del collaboratore, previste dalla legge, ovvero: la ritenuta ai fini IRPEF; le detrazioni per i carichi familiari e da lavoro dipendente; le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni. E' tenuto, inoltre, ad applicare le regole sulla tassazione dei benefit e sulle trasferte, riservate ai lavoratori dipendenti così come previsto dall'art. 34 della Legge 342/2000 e successive disposizioni.

Il committente verserà, inoltre, quanto stabilito, a suo carico, dalle normative di legge e contrattuali, ovvero, in particolare, le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni, l'IRAP.

Ai fini del recupero psico-fisico, il collaboratore ha diritto nell'arco di un anno scolastico a godere di un periodo di riposo pari ad un mese, la cui modalità di fruizione vengono concordate con il committente, senza essere vincolato a prestazione alcuna.

Il periodo di riposo, pari a un mese, è riproporzionato per incarichi inferiori a 12 mesi. Per tale periodo non compete al collaboratore alcun compenso.

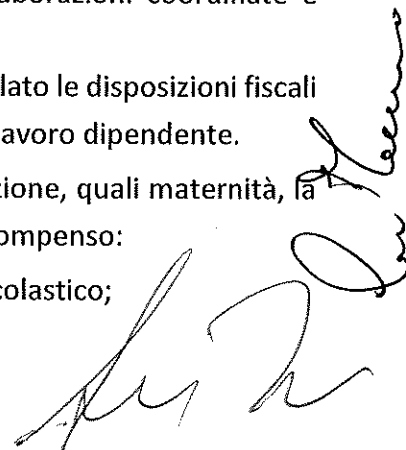
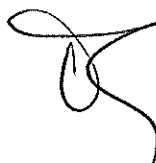
Art. 8 Malattia o altri eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione

Nei casi in cui si verifichino eventi quali malattia, infortunio e maternità, si applicano al collaboratore, ove spettanti, i benefici di cui:

- all'art. 2, comma 26, Legge 335/1995, che ha previsto l'istituzione di apposita gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, in favore dei lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;
- al Decreto interministeriale 4/4/2002, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanza, che ha aggiornato il trattamento per la tutela maternità, l'assegno per il nucleo familiare;
- all'art. 51, comma 1, Legge 488/1999 che ha previsto l'estensione della tutela contro il rischio di malattia;
- all'art. 5 del D.Lgs. 38/2000, per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo assicurativo contro gli infortuni;
- alla Legge 34-2/2000, e al D.Lgs. 81/2000, per le parti che hanno regolato le disposizioni fiscali applicabili ai collaboratori con assimilazione a quanto previsto per il lavoro dipendente.

Nei casi comportanti impossibilità temporanea di esecuzione della prestazione, quali maternità, la prestazione stessa resterà sospesa e il collaboratore non percepirà alcun compenso:

- nel caso di malattia, per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno scolastico;
- nel caso di infortunio, fino a guarigione clinica;



Merello

- nel caso di maternità, per il periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi alla data effettiva, per un periodo complessivo di 5 mesi;
- per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali, per matrimonio entro un limite massimo di 20 giorni complessivi.

Nelle suddette circostanze il contratto non potrà essere risolto, e riprenderà vigore al termine del periodo di interruzione salvo che questo non superi il termine di durata del contratto.

Il collaboratore dovrà, in genere, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al committente l'impossibilità di eseguire la prestazione, presentando entro 48 ore la relativa documentazione sanitaria, ai soli fini del computo dei giorni di cui al comma precedente.

I periodi di sospensione suddetti, che sono riferiti a rapporti di durata di dodici mesi, vengono riproporzionati per contratti di collaborazione di durata inferiore.

Al fine di sovvenire al bisogno del collaboratore nei periodi di necessità dovuti a emergenze di carattere sanitario non tutelate dalla normativa, le parti datoriali, a seguito di un confronto in Commissione Paritetica a livello nazionale e regionale, sono impegnate a verificare la possibilità di attivare forme di assistenza avvalendosi di soggetti esterni all'uso abilitati (Mutue, Fondi, Assicurazioni), in modo da poter coprire con un sussidio eventuali periodi interruzione del contratto di lavoro.

Art. 9 Aggiornamento professionale e diritto di prelazione

Il Committente si impegna a favorire la partecipazione e l'accesso del collaboratore alle stesse opportunità formative offerte al personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

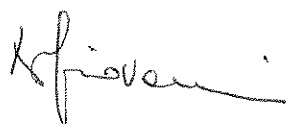
I contratti di collaborazione coordinata e continuativa possono prevedere delle ore aggiuntive da utilizzare, d'intesa con l'Istituzione scolastica, per la partecipazione ad attività di aggiornamento relative alle competenze oggetto del contratto. Le parti firmatarie del presente accordo definiranno in sede di commissione paritetica le modalità di attivazione e partecipazione dei collaboratori coordinati e continuativi alle attività formative e/o di aggiornamento relative alle competenze oggetto del contratto.

Al termine del percorso formativo, il committente rilascerà una certificazione individuale della professionalità acquisita.

Nel caso di ricorrenti incarichi conferiti allo stesso collaboratore per la medesima professionalità viene stabilito a favore di questo ultimo un diritto di precedenza per nuovi contratti di collaborazione della stessa tipologia.

Art. 10 Risoluzione del contratto

Il contratto individuale potrà essere risolto nei casi di scadenza del termine concordato o per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto dell'incarico salvo quanto previsto dal presente accordo.



Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine dal committente quando si verifichino: gravi inadempienze contrattuali;

sospensione ingiustificata della prestazione superiore a 5 giorni, che rechi pregiudizio agli obiettivi da raggiungere; commissione di reati tra quelli previsti dall'art. 15 Legge 55/1990 e successive modificazioni; danneggiamento o furto di beni.

in caso di inosservanza da parte del collaboratore degli obblighi stabiliti, con particolare riferimento a quelli previsti all'art. 3, comma 7°.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine, dal collaboratore quando si verifichino gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

Il collaboratore ed il committente possono risolvere unilateralmente il contratto prima del termine con comunicazione scritta spedita mediante raccomandata A/R, con un periodo di preavviso di 10 giorni, senza obbligo di motivazioni.

Art. 11 - Diritti sindacali

Al fine di regolamentare la possibilità di esercitare ed esigere i diritti sindacali, si definisce quanto segue:

- A. i collaboratori nell'ambito dell'attività giornaliera concordata hanno diritto a partecipare a 5 ore annue di assemblea, senza decurtazioni del relativo compenso se coincidente con quello dell'attività programmata, previa specifica comunicazione delle OO.SS. firmatarie della presente intesa;
- b. I collaboratori possono partecipare alle assemblee indette dal personale dipendente dell'Istituzione scolastica, fermo restando quanto sopra previsto per le ore senza decurtazione della retribuzione, ovvero per ore non retribuite;
- c. Le OO.SS. firmatarie della presente intesa comunicano al committente i nominativi dei rappresentanti sindacali dei collaboratori all'interno dell'istituzione scolastica ai fini dell'agibilità sindacale.
- d. il committente metterà a disposizione, in luogo accessibile, una bacheca per le comunicazioni delle OO.SS. firmatarie della presente intesa;
- e. il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'amministrazione a cura del collaboratore o delle organizzazioni sindacali interessate. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso ed a versarla con la stessa cadenza alle OO.SS. interessate;
- f. il committente si impegna all'atto del rinnovo della collaborazione a consegnare al collaboratore copia del presente accordo.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Eleonora

Deeem

Art. 12 Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento

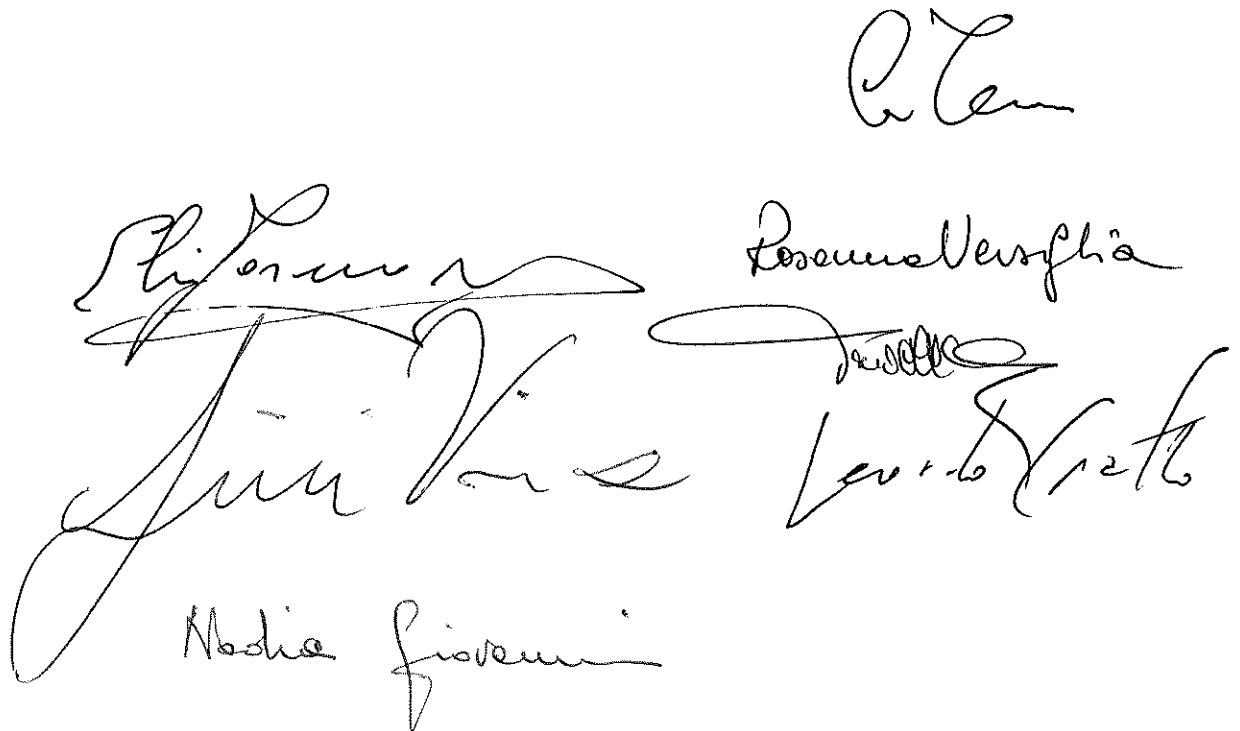
Le controversie di interpretazione e di applicazione degli istituti e delle clausole del presente accordo è demandato alla commissione paritetica nazionale di cui all'art. 5 - parte prima - del CCNL FISM.

Art. 13 Disposizioni finali

Le parti si impegnano, qualora intervenissero modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevissimi per armonizzare il contenuto del presente accordo con la nuova normativa entrata in vigore.

Art. 14 Clausole di salvaguardia

Le eventuali condizioni di miglior favore in atto e concordate a qualsiasi titolo vengano fatte salve.


The image shows five handwritten signatures. At the top right is a signature that appears to be 'A. T...'. Below it, on the left, is a large, stylized signature that looks like 'P. P...'. To its right is a signature that reads 'Rosanna Versaglia'. Below the 'P. P...' signature is another large, stylized signature that appears to be 'Luisa...'. To its right is a signature that reads 'Leandro V...'. At the bottom left, there is a signature that reads 'Nadia Fioressi'.

ALLEGATO 4 - Accordo sul lavoro intermittente

Il giorno 15/09/2017 tra la FISM - Federazione Italiana Scuole Materne e la CISL-SCUOLA, la FLC-CGIL, la UIL-SCUOLA, lo SNALS-CONF.S.A.L., si è sottoscritto il presente accordo sul Lavoro Intermittente (art. 28 del CCNL).

Premesso

che in relazione all'art. 28 del CCNL FISM le Parti intendono disciplinare il contratto di lavoro intermittente di cui al D.Lgs. 81/2015,

Considerato

che nel settore dei servizi socio-educativi e scolastici nel quale si applica il CCNL FISM, a fronte di esigenze di funzionalità di alcuni servizi particolari, è giustificato il ricorso a contratti di lavoro intermittente;

Si conviene quanto segue:

1. Gli enti del settore socio-educativo e scolastico che applicano il CCNL FISM possono ricorrere al lavoro intermittente per:
 - a. assicurare la continuità del servizio didattico e funzionale dell'istituzione scolastica ed educativa;
 - b. assicurare la continuità dell'attività di sostegno.
2. Il lavoro intermittente può essere stipulato per il personale delle aree funzionali - professionali di cui all'art. 34 del CCNL FISM senza limitazioni rispetto alle fasce di età.
3. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato sia a tempo determinato che indeterminato.
4. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso con lo stesso lavoratore per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco del triennio solare mobile, così articolate:
 - massimo di 135 giornate di effettivo lavoro nell'arco di ciascun anno solare mobile
 - massimo 12 giornate continuative di effettivo lavoro.

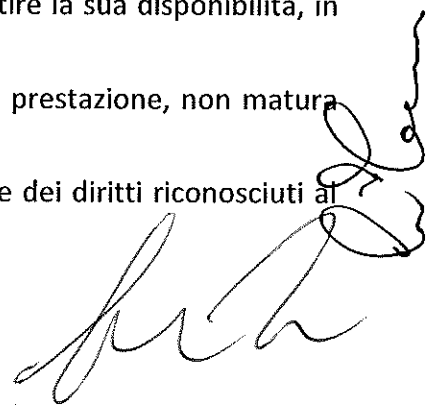
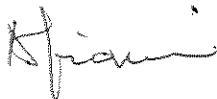
In caso di superamento delle 400 giornate lavorative nel triennio solare mobile, sopra richiamato, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

5. Per l'intera durata del contratto, il lavoratore non è tenuto a garantire la sua disponibilità, in attesa di chiamata, ad effettuare eventuale prestazione lavorativa.

Il lavoratore intermittente, nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione, non matura alcun trattamento economico e normativo.

Nei periodi di attività lavorativa il lavoratore intermittente è titolare dei diritti riconosciuti al personale dipendente.

6. Il ricorso al contratto di lavoro intermittente è vietato:



Allegato



- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. presso unità produttive (istituzioni scolastiche ed educative) nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, a norma degli artt. 4 e 24 della legge 223/1991, o plurimi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive (istituzioni scolastiche ed educative) nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario anche in regime di ammortizzatori sociali, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
7. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta, ai fini della prova, e deve contenere i seguenti elementi:
- a. durata del contratto se a tempo determinato;
 - b. causale della stipulazione del contratto;
 - c. luogo e modalità della prestazione lavorativa;
 - d. modalità e preavviso di chiamata del lavoratore, che di norma non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - e. trattamento economico e normativo, conformemente a quanto previsto dal CCNL FISM in vigore, spettante al lavoratore per la prestazione eseguita.
8. La chiamata dovrà essere effettuata con modalità tracciabili ed il lavoratore dovrà rispondere con mezzo analogo.
9. Il datore di lavoro è tenuto a informare, con cadenza annuale, le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

In assenza di tali rappresentanze, l'informativa deve essere inviata alle OO.SS. territoriali.

10. Il lavoratore può instaurare un contratto di lavoro intermittente anche se titolare di altri rapporti di lavoro, fatto salvo il rispetto della normativa in materia di orario di lavoro.
11. Il contratto di lavoro intermittente prevede il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL FISM, riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa eseguita.
12. Al lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente sono applicate tutte le norme previste dal CCNL FISM nonché quelle degli eventuali accordi del secondo livello di contrattazione in quanto applicabili.
13. Il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato si risolve con una delle seguenti modalità:
- qualora il lavoratore non risponda positivamente ad una chiamata per oltre tre volte, alla quarta chiamata con risposta negativa decade dal contratto, con licenziamento senza obbligo di preavviso. In tale ipotesi il datore di lavoro è tenuto a preavvisare il lavoratore della decadenza dal contratto di lavoro;

A. Fiumi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Allegato

[Signature]

- qualora il lavoratore venga licenziato per giustificato motivo soggettivo o oggettivo, ha diritto ad un periodo di preavviso retribuito di durata pari al 10% della prestazione lavorativa effettuata nell'ultimo anno solare;
- nel caso in cui lavoratore non venga chiamato per un periodo pari o superiore a sei mesi consecutivi, ha diritto di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso.

La volontà di interruzione del rapporto deve essere comunicata per iscritto.

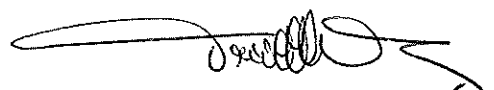
14. Il presente accordo è immediatamente applicabile e può essere integrato dalla contrattazione di secondo livello.



Nadia Giovanni



Rosanna Vergine



Vando (12/16)

ACCORDO SINDACALE AZIENDALE IN MATERIA DI PREVIDENZA
COMPLEMENTARE PER TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE SCUOLE E SERVIZI EDUCATIVI
DELL'INFANZIA CUI SI APPLICA IL CCNL FISM.

In Roma, in data 01/03/2023

Tra

- Fism Federazione Italiana Scuole Materne rappresentata da Giampiero Redaelli, Presidente e Legale Rappresentante, Cinzia Parimbelli, capo delegazione negoziale, Mariolina Ronca, Claudio Gabusi e Luca Lemmi

E

- le Organizzazioni sindacali FLC CGIL, CISL SCUOLA, FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFISAL, rappresentate rispettivamente da: Francesco Sinopoli, segretario generale, Alessandro Rapezzi, Giusto Scozzaro e Leonardo Croatto; Ivana Barbacci, segretario generale, Attilio Varengo, Elio Formosa; Giuseppe D'Aprile, segretario generale, Giancarlo Turi, Enrico Bianchi, Adriano Enea Bellardini; Elvira Serafini, segretario generale, Silvestro Lupo, Gianni Visco e Giovanni Pisani, facenti parte di Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro e come tali legittimate quali soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive di cui all'articolo 3, comma 1, lett. a), del decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;

Premesso

- quanto disposto dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, recante "Disciplina delle forme pensionistiche complementari", e successive modificazioni e integrazioni;
- che sulla base dell'Accordo quadro nazionale stipulato dall'Aran e dalle Confederazioni sindacali in data 29 luglio 1999, del CCNL del comparto scuola 1998-2001 siglato in data 26 maggio 1999, nonché dell'Accordo sottoscritto dall'Aran e da Cgil Scuola, CISL-scuola, UIL-scuola, CONFISAL-SNALS, CIDA-ANP e GILDA-UNAMS, in data 14 marzo 2001, è stato istituito il Fondo Pensione ESPERO;
- che lo Statuto del Fondo Pensione Espero è stato approvato dall'Assemblea dei Delegati il 23 novembre 2016 e che il predetto Fondo è iscritto all'Albo tenuto dalla Covip con il n. 145;
- che la regolamentazione definita nel presente Accordo si applica al personale di cui al CCNL FISM/OOSS;
- che il bacino dei potenziali aderenti interessati dal presente Accordo si determina nel numero di 32.000 circa;
- che ai sensi del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, articolo 8, comma 7, lett. a), i dipendenti delle scuole e dei servizi dell'infanzia cui si applica il CCNL FISM, entro sei mesi dalla data di prima assunzione, possono decidere di conferire l'intero importo del trattamento di fine rapporto (TFR) maturando ad una forma pensionistica complementare o, in alternativa, di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro;
- che ai sensi del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, articolo 8, comma 7, lett. b), in caso di mancato esercizio della facoltà di opzione da parte del lavoratore entro sei mesi dalla data di prima assunzione, il TFR che matura dal mese successivo alla scadenza di tale termine verrà destinato integralmente alla forma di previdenza complementare individuata;

- che gli interventi legislativi finalizzati al riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono necessaria l'introduzione di forme di previdenza complementari rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale;
- che al fine di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale, le Parti concordano di adottare quale fondo negoziale di previdenza complementare il Fondo ESPERO.

Si conviene e si stipula quanto segue

Articolo 1 – Oggetto

1. Il presente accordo ha per oggetto la regolamentazione inerente alle modalità di adesione al Fondo Pensione Espero (di seguito nominato Fondo).
2. La regolamentazione definita nel presente Accordo si applica al personale dipendente delle scuole e dei servizi educati dell'infanzia cui si applica il CCNL FISM, assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.
3. Gli effetti del presente Accordo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione. L'avvenuta sottoscrizione viene portata a conoscenza della Presidenza del Fondo a mezzo pec o lettera raccomandata a.r. e ne viene data ampia divulgazione ai datori di lavoro e alle lavoratrici e ai lavoratori.

Espero

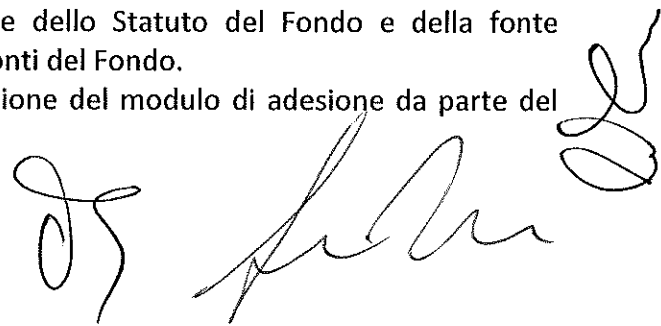
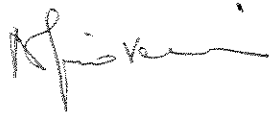


Articolo 2 – Impegno del Datore di lavoro

1. Il datore di lavoro si impegna a finanziare il Fondo tramite il versamento di un contributo a proprio carico in misura, comunque, non inferiore a quella prevista dalla contrattazione collettiva.

Articolo 3 – Modalità di adesione

1. L'adesione al Fondo avviene secondo le modalità e le forme previste dalle norme di legge sulla previdenza complementare, dai regolamenti e dalle direttive in materia, nel tempo emanate da Covip, nonché dallo Statuto del Fondo.
2. L'adesione al Fondo avviene, in maniera libera e volontaria, mediante sottoscrizione di apposito modulo di adesione. L'adesione è preceduta dalla consegna della documentazione informativa prevista dalla normativa tempo per tempo vigente.
3. La domanda di adesione è presentata dal lavoratore direttamente o per il tramite del proprio datore di lavoro e, secondo le norme dello Statuto del Fondo e della fonte istitutiva, impegna entrambi i soggetti nei confronti del Fondo.
4. L'iscrizione al Fondo decorre dalla data di ricezione del modulo di adesione da parte del Fondo e previa convalida dello stesso.



Articolo 4 – Contribuzione

1. Le posizioni individuali di previdenza complementare, contemplate dall'articolo 3, sono finanziate mediante il versamento del 100% del TFR in corso di maturazione a decorrere dalla data di manifestazione della volontà di aderire (ad eccezione di quanto previsto nel seguente comma 2).
2. Nei confronti del personale di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data anteriore al 29 aprile 1993 è consentito versare una quota minima del 50% del TFR in corso di maturazione, con possibilità di incrementi successivi.
3. Il lavoratore ha la facoltà di versare contributi a suo carico: in tal caso ne determina liberamente la misura, fermo restando che il contributo minimo non può in ogni caso risultare inferiore all'1% calcolato sull'imponibile utile ai fini del computo del TFR previsto dal CCNL.
4. Qualora il lavoratore versi almeno il contributo minimo di cui al comma precedente, le scuole e servizi educativi dell'infanzia cui si applica il CCNL FISM si impegnano a versare un contributo pari all'1% calcolato sull'imponibile utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto previsto dal CCNL.
5. I contributi ed il TFR sono versati con periodicità trimestrale a decorrere dal mese successivo alla data di adesione.
6. Il lavoratore può sospendere la propria contribuzione al Fondo in qualsiasi momento, purché ne dia comunicazione all'Ufficio del Personale della scuola in tempo utile per sospendere il pagamento. Contestualmente viene sospeso il versamento della contribuzione a carico del datore di lavoro mentre continueranno ad essere versate le quote di TFR.
7. Per gli anni 2022 e 2023, le scuole ed i servizi educativi dell'infanzia aderenti alla FISM mettono a disposizione di ciascun lavoratore strumenti di welfare del valore di 200,00 euro.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, o parti di essi, di anno in anno, al Fondo di Previdenza Complementare "Espero", quale quota a carico del datore di lavoro prevista all'art.54 del CCNL 2016-2018, secondo regole e modalità previste dal medesimo Fondo, fermo restando che il costo massimo a carico dell'Istituto non potrà superare complessivamente i 200 euro per il 2022 e per il 2023.

Articolo 5 – Trasferimenti

1. Decorsi due anni dall'adesione al Fondo, l'aderente ha la facoltà di trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare; in tal caso viene meno l'obbligo delle scuole e servizi educativi dell'infanzia cui si applica il CCNL FISM di versare il contributo a proprio carico previsto dal precedente articolo 4.

Articolo 6 – Rinvio

1. I contenuti del presente Accordo sono definiti nel rispetto dello Statuto e della Nota informativa del Fondo.
2. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Accordo, le Parti fanno riferimento alla normativa tempo per tempo vigente.

Almérie

✓

[Signature]

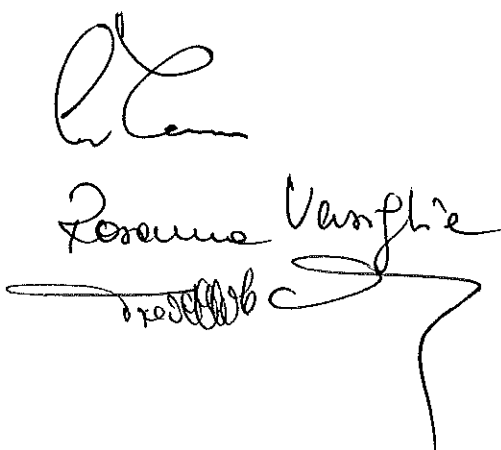
R. Fiovanini

[Signature]

[Signature]

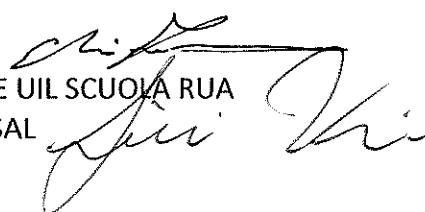
Letto, firmato e sottoscritto.

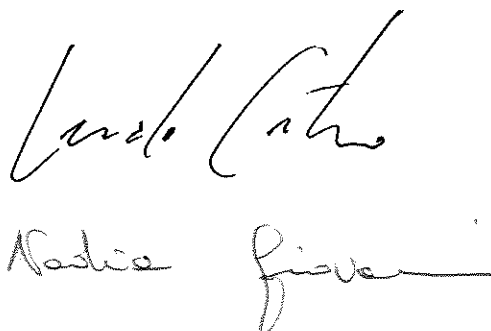
p. FISM Nazionale


Roberto Vanzetti

p. le Organizzazioni sindacali

FLC-CGIL
CISL SCUOLA
FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA
SNALS CONFSAL




Roberto Vanzetti

ALLEGATO n. 6 TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Fermo restando quanto stabilito dal D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii. e dal vigente CCNL, il presente allegato ha lo scopo di fornire un estratto della vigente normativa di legge e di contratto in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, rinviando alle fonti per quanto non trattato.

Le parti firmatarie del presente CCNL si riservano di modificare il testo del presente allegato in caso di modifiche normative in materia.

A- NORME DI CARATTERE GENERALE

1. *Divieto di licenziamento*

Il divieto di licenziamento vige:

- *nei confronti della madre* dall'inizio della gravidanza, calcolato in 300 giorni prima della data presunta del parto, fino al compimento di un anno di età del figlio. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
- *nei confronti il padre* che fruisce del congedo di paternità obbligatorio e del congedo di paternità alternativo, per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di colpa grave costituente giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro; di cessazione dell'attività dell'azienda; di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine; di esito negativo della prova.

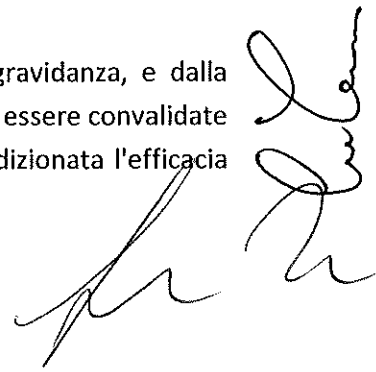
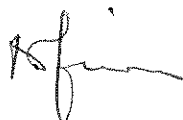
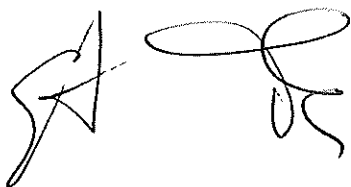
È nullo il licenziamento intimato in violazione delle suddette disposizioni. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino.

2. *Diritto al rientro al lavoro*

In tutti i casi di fruizione di periodi di assenza per maternità e paternità, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, al loro rientro in servizio, ad essere adibite/i alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

3. *Dimissioni*

Le dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice e dal lavoratore, durante i primi tre anni di vita del bambino, devono essere convalidate dall'ITL competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia



1/1
Quemphie

della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di dimissioni volontarie dal lavoro nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento, entrambi i genitori:

1. non sono tenuti al rispetto del preavviso;
2. hanno diritto all'indennità sostitutiva del preavviso da parte del datore di lavoro;
3. hanno diritto all'indennità di disoccupazione (NASPI) qualora ricorrano i requisiti di contribuzione previsti dall'INPS.

B - CONGEDO DI MATERNITÀ E CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO (c.d. <i>astensione obbligatoria dal lavoro</i>)
--

1. Durata

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro comprende: i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e il giorno del parto; i 3 mesi successivi al parto e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva. In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai 3 mesi dopo il parto, si aggiungono i giorni non goduti prima del parto.

2. Flessibilità del congedo di maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici possono fruire della flessibilità del congedo, astenendosi dal lavoro il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi oppure di fruire dell'intero congedo di maternità dopo il parto, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e della salute nei luoghi di lavoro - qualora previsto secondo il D.lgs. n.81/2008 - attestino che non si arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Per avvalersi della flessibilità, la lavoratrice deve farsi rilasciare le certificazioni attestanti l'assenza di situazioni di rischio per la salute della gestante e del nascituro nel corso del settimo mese di gravidanza.

La certificazione sanitaria prodotta dal ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (o ginecologo convenzionato con il SSN) deve essere presentata in originale al datore di lavoro direttamente dalla gestante, insieme alla certificazione del medico aziendale, nei casi in cui sia prevista (Circ. INPS n. 106 del 29-09-2022).

3. Anticipazione e proroga del congedo di maternità

Per la lavoratrice il periodo di congedo di maternità:

- a. *può essere anticipato*:
 - con provvedimento adottato dalla ASL, per gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dalla gravidanza;

Definita

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- con provvedimento adottato dall'ITL, quando le condizioni di lavoro o ambientali o le mansioni della lavoratrice sono pregiudizievoli alla salute della donna o del nascituro e la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni;
- b. *può essere prorogato* con provvedimento adottato dall'ITL fino a 7 mesi dopo il parto, quando le condizioni di lavoro o ambientali o le mansioni della lavoratrice sono pregiudizievoli alla salute della donna e la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni.

4. Congedo di paternità alternativo

Il congedo di paternità alternativo è l'astensione dal lavoro del padre, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

5. Trattamento economico

Vedasi Art.74 del testo contrattuale

6. Ferie

I ratei di ferie maturano durante la fruizione dei periodi di congedo di maternità o di paternità alternativo.

7. Eventi particolari

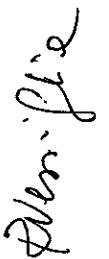
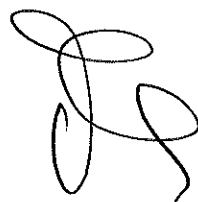
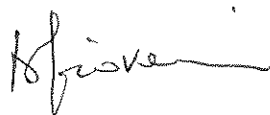
- Interruzione della gravidanza

L'interruzione della gravidanza:

- avvenuta entro il 180° giorno di gestazione è considerata come malattia a tutti gli effetti;
- avvenuta in coincidenza del 180° giorno, o successivamente, è assimilata al parto e dà diritto all'astensione e alla relativa indennità di maternità per i tre mesi successivi. Tuttavia, la lavoratrice ha la possibilità di rinunciare al congedo e alla relativa indennità e di riprendere in qualsiasi momento il servizio, dando al datore di lavoro un preavviso di 10 giorni, a condizione che il ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionato ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - ove previsto - attestino che la ripresa dell'attività non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice.

- Ricovero del neonato

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.



C - CONGEDO PARENTALE (*c.d. astensione facoltativa*)

... e rapporti di lavoro.

... e rapporti di lavoro.

1. Diritto.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente per lo stesso figlio.

2. Limite per la fruizione del congedo parentale

Il congedo parentale può essere fruito da ciascun genitore entro i 12 anni di età del figlio.

3. Durata

1. La madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, può assentarsi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi.
2. Il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, può assentarsi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi, qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.
3. Entrambi i genitori, possono assentarsi per un periodo complessivo di 10 mesi (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi).
4. Il genitore "solo" può assentarsi per un periodo continuativo o frazionato fino a 11 mesi.

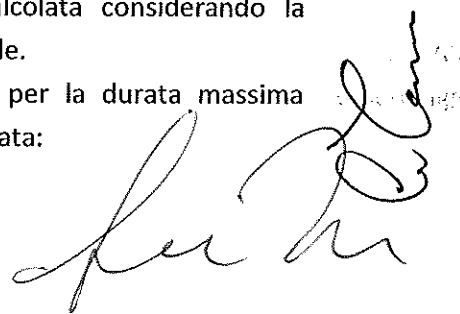
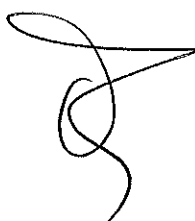
4. Frazionabilità

Il congedo parentale può essere goduto per periodi continuativi oppure frazionati e, in ciascun periodo,

1. Per il personale docente, la fruizione del congedo parentale può aver luogo solo su base mensile o su base giornaliera.
2. Per tutto il restante personale, la fruizione del congedo parentale può aver luogo, oltre che su base mensile o giornaliera, anche in modalità oraria pari - nella singola giornata - alla metà dell'orario medio giornaliero, riferito al mese precedente nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

5. Trattamento economico

1. Alla lavoratrice/al lavoratore spetta - a carico dell'INPS - un'indennità economica giornaliera pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera, calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile.
2. L'indennità economica al 30%, in alternativa tra i genitori e per la durata massima complessiva di due mesi fino al 6° anno di vita del bambino, è elevata:



Verifica



- alla misura dell'80% della retribuzione nel limite massimo di due mesi e
- alla misura del 80% della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese per l'anno 2025.

La retribuzione del congedo parentale spetta:

- *senza condizioni di reddito:*
 - ai genitori, per un periodo massimo complessivo di 9 mesi (elevabili a 10 o 11 in caso il padre si astenga dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi), così suddiviso:
 - alla madre per un periodo di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
 - al padre per un periodo di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
 - a entrambi i genitori - in alternativa tra loro - per un ulteriore periodo di 3 mesi;
 - al "genitore solo" per un periodo massimo di 9 mesi;
- *a condizione che il reddito individuale del genitore che fruisce del congedo parentale sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'AGO:*
 - ai genitori per i periodi complessivi di congedo superiori ai 9 mesi;
 - al "genitore solo" per il periodo di congedo superiore ai 9 mesi.



20/05/2022

6. Ferie

I ratei di ferie maturano durante la fruizione dei periodi di congedo parentale (Art. 2 c. 4 D.lgs.105/2022).

7. Richiesta

La richiesta di congedo parentale deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 5 giorni di calendario, indicando l'inizio e la fine del periodo di astensione.



8. Caso di più rapporti di lavoro

In caso di più rapporti di lavoro a tempo parziale, la lavoratrice/lavoratore può esercitare il diritto al congedo parentale relativamente anche a uno solo dei rapporti di lavoro, proseguendo l'attività nell'altro o negli altri rapporti.

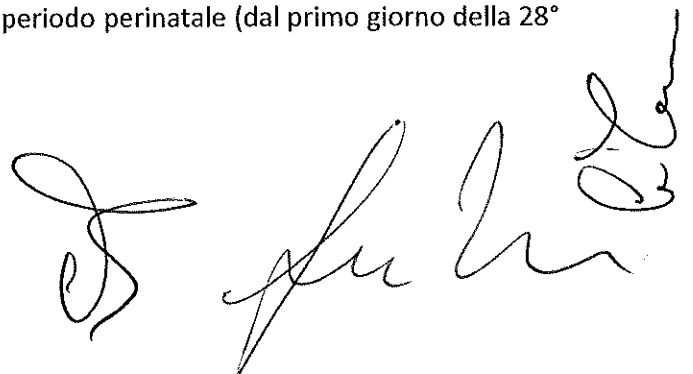
D - CONGEDO DI PATERNITÀ (c.d. permessi obbligatori)

1. Diritto

Il congedo di paternità è un diritto autonomo del padre e, pertanto, spetta indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio e può essere fruito anche negli stessi giorni in cui la madre fruisce del congedo di maternità.

Il congedo spetta anche in caso di morte del figlio in periodo perinatale (dal primo giorno della 28ª settimana di gestazione ai primi 28 giorni di vita).

Nash'e fiammi



2. Periodo di fruizione

Dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.

3. Durata

Il congedo, fruibile nelle sole giornate lavorative, ha la durata di 10 giorni, non frazionabili ad ore, e può essere utilizzato anche in via non continuativa.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

4. Trattamento economico

Per i giorni di congedo il padre ha diritto a una indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100% della normale retribuzione.

5. Preavviso

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita sulla base della data presunta del parto.

E - RIPOSI GIORNALIERI (c.d. *permessi per allattamento*)

1. Diritto

I riposi giornalieri sono fruibili dalla madre o dal padre - lavoratori dipendenti - in base all'orario giornaliero di lavoro.

I riposi sono riconosciuti al padre:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

2. Periodo di fruizione

I riposi possono essere fruiti durante il primo anno di vita del figlio.

3. Durata

I riposi consistono in due ore al giorno di permesso retribuito, se l'orario giornaliero di lavoro è di almeno sei ore, e in un'ora al giorno, se l'orario giornaliero è inferiore a sei.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo giornaliero sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

L'articolazione dei riposi giornalieri deve essere concordata con il datore di lavoro. In mancanza di accordo viene determinata dall'ITL, tenuto conto delle esigenze del bambino e dell'attività lavorativa.

4. Trattamento economico

Le ore di permesso sono retribuite, a carico dell'INPS, con una indennità pari all'intera retribuzione oraria e sono considerate lavorative a tutti gli effetti.

Rosario Vento

8/

1/2

Kadia
Giam

Pro

2/2
Luca

5. Richiesta

Le lavoratrici devono presentare la domanda esclusivamente al datore di lavoro, mentre i lavoratori la devono presentare sia al proprio datore di lavoro, sia alla sede INPS di appartenenza.

F - CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

1. Diritto

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio. Il diritto di un genitore al congedo è indipendente dal fatto che l'altro genitore ne abbia diritto.

2. Durata

Il genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro:

- a. per le malattie di ogni figlio di età non superiore a tre anni, per l'intera durata della malattia;
- b. per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

3. Trattamento economico

Le assenze per malattia del figlio non sono retribuite. Il relativo periodo è computato solo nell'anzianità di servizio.

4. Certificazione

La malattia deve essere certificata dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore.

Le assenze dei lavoratori dovute a malattia bambino non sono sottoposte a visite fiscali.

5. Ricovero ospedaliero

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di congedo di cui al comma 2.

G - PERMESSI PER ESAMI PRENATALI

1. Diritto

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Trattamento economico

I permessi sono interamente retribuiti, a carico del datore di lavoro.

3. Richiesta e certificazione

Per la fruizione dei permessi le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro apposita domanda e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami, accertamenti o delle visite.

H - ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Quintile

1-2

1-2

1-2

1-2

1-2

1-2

La normativa sulla tutela della maternità e della paternità si applica ai genitori adottivi o affidatari con gli stessi diritti e analoghe modalità che riguardano i genitori naturali.

Pertanto, nei casi di adozione e di affidamento, si rimanda alle precedenti lettere A, B, C, D, E, F, con le specifiche modifiche e integrazioni sotto elencate.

1) Divieto di licenziamento

Le disposizioni di legge a tutela del posto di lavoro durante la maternità si applicano nei confronti dei genitori adottivi o affidatari alle stesse condizioni previste per i genitori naturali. In particolare, il divieto di licenziamento vige nei confronti del genitore che fruisce del congedo di maternità o del congedo di paternità fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto vige dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

2) Diritto al rientro al lavoro

Le disposizioni di legge riguardanti il diritto al rientro al lavoro si applicano nei confronti dei genitori adottivi o affidatari alle stesse condizioni previste per i genitori naturali.

3) Dimissioni

Le disposizioni di legge riguardanti le dimissioni volontarie dal lavoro si applicano nei confronti dei genitori adottivi o affidatari alle stesse condizioni previste per i genitori naturali.

In particolare, devono essere convalidate dall'ITL competente per territorio, le dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice e dal lavoratore nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

4) - Congedo di maternità e congedo di paternità alternativo

Le disposizioni di legge riguardanti il congedo di maternità e il congedo di paternità alternativo si applicano nei confronti dei genitori adottivi o affidatari alle stesse condizioni previste per i genitori naturali. In particolare:

a) in caso di adozione

- Alla lavoratrice che abbia adottato un minore spetta il congedo di maternità per un periodo massimo di 5 mesi, che può essere fruibile, in caso di adozione nazionale o internazionale, come di seguito precisato:

a) in caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

b) in caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore

*Adria
Geronzi*

[Signature]

[Signature]

[Signature]
Danilo

in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva; oppure, ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

- Al lavoratore spetta, alle medesime condizioni, il congedo di maternità, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice. Inoltre, al lavoratore spetta, alle stesse condizioni, il congedo non retribuito che la lavoratrice può utilizzare in caso di adozione internazionale, anche se la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

b) In caso di affidamento non preadottivo

Il congedo può essere fruito dai genitori entro cinque mesi dall'affidamento del minore, per un periodo massimo di tre mesi e può essere goduto in modo continuativo o frazionato.

5) Congedo parentale

Il congedo parentale può essere utilizzato dai genitori adottivi o affidatari, alle stesse condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali, entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, qualunque sia l'età del minore e, in ogni caso, non oltre il compimento della maggiore età.

In caso di adozione di due o più minori avvenuta alla stessa data, il genitore può fruire dei mesi del congedo parentale per ciascun minore.

6) Congedo di paternità

Il padre lavoratore dipendente ha diritto a fruire, alle stesse condizioni valide per il padre naturale, di 10 giorni di permessi obbligatori, entro i primi 5 mesi dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

7) Riposi giornalieri

Il padre e la madre adottivi e affidatari hanno diritto a fruire dei riposi giornalieri secondo le stesse modalità previste per i genitori naturali, entro il 1° anno dall'ingresso del minore in famiglia e fino al raggiungimento della maggiore età del figlio.

In caso di adozione o affidamento di due o più minori entrati nella famiglia adottiva o affidataria nella stessa data, i periodi di riposo sono raddoppiati.

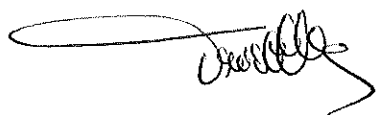
8) Congedo per la malattia del figlio

Il congedo per la malattia del bambino è riconosciuto anche ai genitori adottivi o affidatari, per tutti gli eventi di malattia che si verificano entro il 6° anno di vita del bimbo. Tale periodo è invece limitato a 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio adottato o in affidamento di età compresa fra i 6 e gli 8 anni.

Se, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni, il

Eleonora

h.p.



congedo è utilizzabile nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Shirley

Luigi

Luigi

Rosanna Venetia

proibito

Nadia Gioielli

Allegato 7 – contratto di riallineamento

Premesso che diverse scuole associate Fism attualmente utilizzano altri contratti collettivi nazionali di lavoro;

che Fism da tempo invita i propri associati ad applicare il CCNL Fism, anche nel rispetto delle norme in ordine alla corretta applicazione al personale del contratto collettivo nazionale negoziato e sottoscritto dall'organizzazione di rappresentanza a cui il datore di lavoro è associato;

che il passaggio o armonizzazione del contratto, tra un contratto diverso a quello Fism comporta degli oneri accessori per le scuole che, se sostenuti in unico esercizio, potrebbero causare ripercussioni sull'equilibrio economico finanziario dell'istituto, con ripercussioni negative sulla scuola e sui genitori a seguito dell'aumento delle rette;

che si vuole definire con il presente allegato percorso attraverso il quale perseguire, in un tempo congruo, il riallineamento con il presente contratto;

per tutto quanto premesso le parti firmatarie il presente contratto concordano nel consentire agli istituti associati alla FISM che si impegnano, attraverso la sottoscrizione per accettazione del presente allegato n.7, ad abbandonare un contratto di minor tutela a partire dall'anno scolastico 2025/2026 per applicare il presente, di derogare temporaneamente alla piena applicazione di alcuni istituti contrattuali secondo la progressione seguente:

- primo A.S. di applicazione: il salario del personale è aumentato del 15% della differenza tra il salario tabellare attuale e il corrispondente salario tabellare FISM per pari mansione;
- secondo A.S. di applicazione: il salario del personale è aumentato di un ulteriore 15% della differenza tra il salario tabellare iniziale e il corrispondente salario FISM per pari mansione, al personale si applica l'intera disciplina relativa all'orario di lavoro e delle ferie;
- terzo A.S. di applicazione: il salario del personale è aumentato di un ulteriore 15% della differenza tra il salario tabellare iniziale e il corrispondente salario FISM per pari mansione, al personale è applicata l'intera disciplina contrattuale FISM, in sostituzione della precedente;
- quarto A.S. di applicazione: il salario del personale è aumentato di un ulteriore 15% della differenza tra il salario tabellare iniziale e il corrispondente salario FISM per pari mansione;
- quinto A.S. di applicazione: il salario del personale è aumentato di un ulteriore 15% della differenza tra il salario tabellare iniziale e il corrispondente salario FISM per pari mansione;

Allegato 7

h

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- sesto A.S. di applicazione: il salario del personale è aumentato di un ulteriore 15% della differenza tra il salario tabellare iniziale e il corrispondente salario FISM per pari mansione;
- settimo A.S. di applicazione: al personale è applicata l'intera disciplina del CCNL FISM.

Fermo restando la durata massima di sette anni del percorso di riallineamento, alla contrattazione di secondo livello è lasciata la facoltà di modificare l'articolazione dei singoli passaggi precedentemente illustrata.

Nel caso in cui invece, gli istituti associati alla FISM si impegnano, attraverso la sottoscrizione per accettazione del presente allegato n.7, ad abbandonare un contratto di minor tutela a partire dall'anno scolastico 2026/2027 per applicare il presente, le parti concordano di derogare temporaneamente alla piena applicazione di alcuni istituti contrattuali secondo lo progressione seguente:

- primo A.S. di applicazione: il salario del personale è aumentato del 20% della differenza tra il salario tabellare attuale e il corrispondente salario tabellare FISM per pari mansione;
- secondo A.S. di applicazione: il salario del personale è aumentato di un ulteriore 20 % della differenza tra il salario tabellare iniziale e il corrispondente salario FISM per pari mansione, al personale si applica l'intera disciplina relativa all'orario di lavoro e delle ferie;
- terzo A.S. di applicazione: il salario del personale è aumentato di un ulteriore 20% della differenza tra il salario tabellare iniziale e il corrispondente salario FISM per pari mansione, al personale è applicata l'intera disciplina contrattuale FISM, in sostituzione della precedente;
- quarto A.S. di applicazione: il salario del personale è aumentato di un ulteriore 20 % della differenza tra il salario tabellare iniziale e il corrispondente salario FISM per pari mansione;
- quinto A.S. di applicazione: settimo A.S. di applicazione: al personale è applicata l'intera disciplina del CCNL FISM.
- Nel suddetto caso restando la durata massima di cinque anni del percorso di riallineamento, alla contrattazione di secondo livello è lasciata la facoltà di modificare l'articolazione dei singoli passaggi precedentemente illustrata.
- Nello sviluppo di uno dei suddetti percorsi sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.
- Con l'avvio del percorso di riallineamento, il lavoratore matura il diritto alla sua attuazione completa nei tempi e con le modalità previste dal percorso pattuito.

Allegato

[Handwritten signatures and text]
Nesio Giovanni