Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER IL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI ALL'INFANZIA
E ALLE SCUOLE DELL'INFANZIA NON STATALI ADERENTI ALLA FISM

Il giorno 6 febbraio 2003, in Roma, presso la sede nazionale della CISL-Scuola, in via A. Bargoni 8, tra:

-la Federazione Italiana Scuole Materne (FISM) rappresentata dal Segretario nazionale Luigi Morgano, dal Presidente della Commissione Antonio Zanforlin e da Aldo Fontanella, Martino Massoli, Paolo Stefanini, Giannino Zanfisi

e

-il Sindacato Nazionale Scuola CGIL rappresentato da Enrico Panini, Beniamino Lami, Augusto Fossati, Massimo Mari, Mara Cecchetti, Maria Grazia Orfei;

- CISL-Scuola rappresentata da Daniela Colturani, Vincenzo Strazzullo, Maria Lucia Dal Pino, Elio Formosa;

- UIL-Scuola rappresentata da Massimo Di Menna, Pino Turi, Adriano Enea Bellardini;

-SNALS-CONFSAL rappresentato da Fedele Ricciato, Aurelio Costanzo, Achille Massenti, Ida Cota

è stato firmato il CCNL che disciplina il trattamento normativo 2002-2005 ed economico 2002-2003 per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato nelle scuole aderenti alla FISM, già siglato il 18 ottobre 2002.

Parte I - LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI

Capitolo I - LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI

Premessa.

Il presente CCNL viene stipulato in applicazione dei principi e delle norme contenuti nel Protocollo 23.7.93, negli Accordi interconfederali 24.9.96 e 22.12.98.

In coerenza, le parti:

-si danno atto, in nome proprio e per conto delle scuole da essi rappresentate aderenti al contratto e delle rappresentanze dei lavoratori,

che la condizione necessaria per il consolidamento delle relazioni e dei diritti sindacali concordati è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli; s'impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del CCNL;

-confermano la validità del metodo del confronto che, attraverso un processo di reciproche informazioni su organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi, consenta intese e azioni convergenti sulle materie in questione, oggetto d'informazione; concordano sulla opportunità di definire momenti d'incontro per procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore, delle prospettive di sviluppo, dei processi di ristrutturazione-aggiornamento.

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

Le parti, facendosi carico di orientare l'azione dei propri rappresentanti e nell'intento di ricercare comportamenti coerenti, concordano di cogliere le opportunità offerte dal mercato del lavoro e nello stesso tempo promuovere un contributo allo sviluppo dell'occupazione anche mediante il ricorso a norme introdotte dalla legislazione del lavoro quali l'apprendistato, il rapporto a tempo parziale, il lavoro ripartito (job sharing) e a tempo determinato, il lavoro interinale e il telelavoro, nonché di intensificare nella vigenza del presente contratto uno schema di relazioni sindacali come successivamente specificate.

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

Fermo restando che il rapporto di lavoro tra scuole materne e il personale

dipendente è a tempo indeterminato, le parti concordano sull'uso di alcuni istituti contrattuali e di modalità di lavoro più flessibili.

Per quanto sopra e nell'ottica di aumentare e qualificare l'occupazione nel settore della scuola materna non statale, le parti convengono di ricorrere prioritariamente al contratto a tempo determinato, in sostituzione, per quanto possibile, del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, di regolamentare nuove assunzioni anche con il contratto di apprendistato e di telelavoro subordinato e di definire specifiche intese di ricorso al lavoro interinale.

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

Il rapporto concordato tra le parti è quello della concertazione, mirante a definire un'architettura di relazioni fatta di un confronto ove, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, gli Istituti e le OOSS di categoria possano affrontare la complessità degli aspetti attinenti il sistema della scuola materna non statale.

Tale rapporto ha come obiettivo l'innovazione e lo sviluppo qualitativo dei servizi all'infanzia e delle scuole dell'infanzia non statali attraverso l'istituzione di apposite strutture operative, di cui ai successivi articoli.

Le parti ribadiscono, infine, la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso la applicazione di soluzioni condivise e attuabili.

A) - RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità della FISM e degli Enti gestori aderenti e dei Sindacati firmatari del presente CCNL, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi. Operativamente, le scuole e le OOSS concordano sulla necessità di istituire:

(1) l'Ente bilaterale;
(2) l'Osservatorio;
(3) la Commissione paritetica.

Art. 1 - Ente Bilaterale Nazionale.

1)
Nell'ambito di tali relazioni, le parti firmatarie del CCNL ritengono opportuno costituire, nell'arco di vigenza del presente CCNL, l'Ente bilaterale nazionale.

2)
L'Ente bilaterale nazionale ha i seguenti scopi:

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

1.1) - Osservatorio nazionale.

1)
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.

2)
Le iniziative di studio, ricerche e indagini promosse congiuntamente possono essere avviate dopo intese fra le parti, valutando anche la possibilità di utilizzare i finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.

3)
Nell'ambito degli Osservatori sono costituite le sezioni che seguono.

1.2) - Sezione ambiente e sicurezza.

1)
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.

2)
A tal fine, la sezione ambiente e sicurezza persegue i seguenti obiettivi:

-migliorare e intensificare l'azione di orientamento degli Istituti, delle Commissioni ambiente/RLS, delle RSU 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.

1.3) - Sezione formazione.

1)
La sezione formazione si pone i seguenti obiettivi:

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

1.4) - Sezione mercato del lavoro.

1)
La 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 d'inserimento lavorativo, ai contratti a tempo parziale.

1.5) - Norma transitoria.

1)
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. 2.

Art. 2 - Commissione Paritetica Nazionale e Regionale.

1)
Le parti convengono di istituire o confermare a livello nazionale e regionale, Commissioni paritetiche tra Istituti e OOSS di categoria firmatarie del presente contratto, cui sono demandati i seguenti compiti:

-controllo e verifica della corretta applicazione dei contenuti del presente CCNL e delle contrattazioni regionali e della coerenza degli accordi di 2° livello al dettato contrattuale;
-interpretazioni autentiche delle normative contrattuali e delle contrattazioni regionali;
-esamine e risoluzione di eventuali controversie nella interpretazione e applicazione dei contenuti del CCNL e delle materie oggetto di contrattazione regionale.

2)
La segreteria della Commissione paritetica ha sede presso la FISM o altra sede accettata dalle parti.

3)
La FISM provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

4)
La Commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata dall'associazione FISM o dalle OOSS facenti capo alle predette associazioni nazionali firmatarie del presente accordo.

5)
Le parti convengono inoltre che, prima di procedere con il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui al successivo art. 75, le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione e l'applicazione di una delle norme di cui al presente CCNL, devono essere sottoposte alle specifiche Commissioni paritetiche regionali.

6)
In caso di disaccordo in sede di Commissioni paritetiche regionali, le parti di comune intesa potranno richiedere parere alla Commissione nazionale.

7)
La Commissione regionale dovrà esaurire l'esame del ricorso entro 20 giorni decorrenti dal ricevimento del ricorso della controparte.

8)
Dell'esame e delle decisioni prese, è redatto verbale contenente le motivazioni.

9)
La decisione della Commissione paritetica costituisce l'interpretazione congiunta delle parti.

10)
In assenza di interpretazione congiunta, le parti redigono un verbale di mancato accordo.

11)
Le parti non possono adire l'autorità giudiziaria o ricorrere a forme di autotutela prima che sia conclusa la procedura di cui sopra.

12)
Dal campo di applicazione della Commissione paritetica bilaterale sono escluse, purché non relative a interpretazioni normative, le controversie riguardanti i licenziamenti individuali, plurimi e collettivi, l'adozione o l'applicazione di provvedimenti disciplinari per i quali si applicano le procedure previste dal presente CCNL, dall'Accordo nazionale 18.5.00 e dalle leggi vigenti in materia.

13)
Alla Commissione paritetica regionale sono demandate anche le controversie

relative alla interpretazione delle norme oggetto della contrattazione regionale.

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

B) - DIRITTI SINDACALI

Art. 3 - Informazione.

1) Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento e all'efficienza del servizio, La FISM e gli Enti gestori che applicano il presente CCNL garantiscono una costante informazione rispettivamente alle OOSS firmatarie del presente CCNL e alle RSA sugli atti che riguardano il personale dipendente, l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi.

2) Le modalità e i tempi dell'informazione, che devono avere carattere preventivo, sono definiti a livello regionale tra la FISM e le OOSS.

Art. 4 - Rappresentanza sindacale.

1) Possono essere costituite, nei luoghi di lavoro e ad iniziativa dei dipendenti, rappresentanze sindacali aderenti alle OOSS maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente CCNL così composte:

- nelle scuole fino a 15 dipendenti: 1 RSA per ogni istituzione, con un massimo complessivo fra tutte le OOSS di 3;
- nelle scuole con oltre 15 dipendenti: 1 RSA per ogni OS con un massimo complessivo fra tutte le OOSS di 4; soltanto 2 membri nel caso di una sola OS presente nella scuola.

2) Tuttavia, nelle scuole con un numero di dipendenti non superiore a 5, la rappresentanza sindacale è affidata, ad iniziativa del lavoratore, a un unico delegato aziendale il cui nome verrà comunicato alla Direzione della scuola e alle OOSS territoriali firmatarie del presente contratto.

3)

Ogni rappresentante sindacale ha diritto ad un massimo di 20 ore quadrimestrali di permesso retribuito per l'esplicazione del proprio mandato, con un massimo di 3 giorni lavorativi per i non docenti.

4) I permessi dovranno essere richiesti con almeno 6 giorni di anticipo alla Direzione della scuola dalle Organizzazioni territoriali delle OOSS firmatarie del presente contratto.

5) Il limite dei 6 giorni è ridotto a 2 nei casi in cui vi sia comprovata urgenza.

6) I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione della scuola, per iscritto, dalle OOSS cui aderiscono.

Art. 5 - Assemblea.

1) I dipendenti potranno riunirsi all'interno dei luoghi di lavoro di appartenenza in locali idonei indicati dalla Direzione e previo accordo con la stessa.

2) Il personale potrà riunirsi, in orario di servizio, per un massimo di 10 ore nell'anno scolastico.

3) Le assemblee in orario di lavoro, saranno indette dalle RSA presenti nella scuola e/o dalle OOSS territoriali firmatarie del presente CCNL.

4) Le richieste di assemblea devono pervenire 6 giorni prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della scuola.

5) Nel termine di 48 ore le altre OOSS possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora. All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso alla scuola, dirigenti esterni delle OOSS cui aderiscono le RSA.

6)

La richiesta presentata dai membri delle RSA o dalle OOSS territoriali
dovrà contenere:

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

Art. 6 - Permessi ai dirigenti sindacali.

1)
Ai dirigenti delle OOSS firmatarie del presente contratto vengono concessi
complessivamente permessi retribuiti nel limite massimo di 10 giorni, non
cumulabili, per ogni anno scolastico.

Art. 7 - Affissioni.

1)
Le RSA o, in mancanza, le OOSS firmatarie del presente CCNL potranno
affiggere, in appositi spazi, visibili e accessibili a tutti i lavoratori
e indicati dalla Direzione, comunicati, pubblicazioni e testi di interesse
sindacale.

Art. 8 - Ritenute sindacali.

1)
La scuola provvede al servizio di esazione dei contributi sindacali ai
dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente firmata
dal lavoratore.

2)
Il sindacato competente fa pervenire alla scuola:

-elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
-parte della delega firmata dal dipendente.

3)
I contributi sindacali sono fissati nella misura percentuale sulla
retribuzione dei singoli lavoratori secondo i deliberati degli Organi
dirigenti dei rispettivi sindacati.

4)
Il contributo per l'intero anno è determinato convenzionalmente sulle
retribuzioni in atto al 1° gennaio di ciascun anno per 13 mensilità.

5)
La delega decorre dalla data indicata nella stessa ed è permanente, salvo
revoca scritta del lavoratore.

Capitolo II - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 9 - Secondo livello di contrattazione.

1)
La contrattazione decentrata deve riguardare materie e istituti diversi e
non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL.

2)
Tra la FISM e le OOSS firmatarie del presente contratto, è prevista la
contrattazione decentrata, su base provinciale e/o regionale, di 2°
livello per le materie riguardanti:

-distribuzione dell'orario del personale ed eventuali forme
di flessibilità;
-determinazione di turni;
-qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese
nella classificazione del presente contratto;
-erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti
nella realizzazione di programmi scolastici;
-ulteriori possibilità per la stipula di contratti a tempo determinato
secondo quanto previsto dall'art. 11;
-integrazioni retributive come previste dai successivi commi del presente
articolo.

3)
Nell'ambito del 2° livello di contrattazione, erogazioni economiche
comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovranno essere
ricondotte nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte
variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra.

4)
La contrattazione di 2° livello, a fronte di convenzioni o atti
deliberanti dello Stato o degli Enti locali che stabiliscono contributi in
conto economico d'esercizio per le scuole aderenti alla FISM e che
ricoprono il costo del lavoro pari all'80%, verificherà la possibilità di
integrazione delle retribuzioni previste dall'art. 34 del presente
contratto.

5)
Le eventuali erogazioni sono strettamente correlate ai risultati

conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, nonché risorse derivanti da migliori condizioni giuridico-amministrative.

6)
Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle FISM di competenza dalle strutture sindacali, saranno altresì trasmesse per conoscenza alle OOSS nazionali firmatarie del presente contratto e alla FISM nazionale.

7)
In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione del presente accordo.

8)
Gli accordi raggiunti a livello decentrato determineranno anche la durata degli stessi, rimanendo comunque in vigore fino alla successiva contrattazione decentrata.

9)
Le erogazioni di 2° livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23.7.93.

Art. 10 - Contrattazione nei luoghi di lavoro.

1)
È prevista la contrattazione integrativa e decentrata con le modalità e per le seguenti materie:

-distribuzione dell'orario di lavoro e turnazione per il personale non docente;
-distribuzione delle ferie per il personale non docente;
-valorizzazione dei risultati conseguiti nella scuola.

2)
Avuto riguardo alle effettive esigenze dell'utenza laddove intervengano accordi formali tra i gestori e il personale e/o le RSA, possono essere concordate diversificazioni dell'orario di lavoro.

3)
Le eventuali erogazioni sono strettamente correlate ai risultati

conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, nonché risorse derivanti da migliori condizioni giuridico-amministrative.

4) Sono titolari della contrattazione integrativa e decentrata d'istituto le RSA se presenti o le OOSS firmatarie del presente contratto a livello nazionale e/o territoriale.

Capitolo III - I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 11 - Durata del rapporto di lavoro.

1) Il rapporto di lavoro del personale dipendente dagli Enti gestori aderenti alla FISM è a tempo indeterminato, salvo quanto previsto dai successivi commi.

2) È consentito il contratto a tempo determinato stipulato ai sensi del D.lgs. n. 368/01 in attuazione della Direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato e nel rispetto delle successive norme contrattuali.

11.1) - Apposizione del termine e contingente.

a) È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo, in particolare

- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- per punte di più intensa attività amministrativa , burocratico-gestionale, tecnica connessa alla sostituzione, alla modifica, all'adempimento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore, ovvero di sistemi diversi di contabilità e di controllo di gestione;
- per effettuazione di operazioni di rilevazione o di controllo periodico della qualità;
- per l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- per l'inserimento di figure professionali non esistenti nell'organizzazione aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità.

b) È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di

ragioni di carattere sostitutivo, in particolare nei casi previsti dalla ex legge n. 230/62 e nei casi esplicitamente menzionati dal presente CCNL.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente, il nominativo del lavoratore assente e la data di presunta scadenza del rapporto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

La scrittura è necessaria per il personale docente anche quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

La percentuale massima dei contratti a tempo determinato, superiore ai 7 mesi, non potrà superare il 10% del personale, e comunque di 1, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione decentrata.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo integrativo stipulato con le RSA e/o le OOSS territoriali firmatarie del presente contratto, la percentuale massima dei lavoratori da assumere con contratto a termine può essere elevata in funzione delle specifiche esigenze della scuola.

11.2) - Divieti.

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

-per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
-presso scuole nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.91 n. 223;
-presso scuole nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
-da parte delle scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modificazioni e integrazioni;
-per attività per le quali è contrattualmente previsto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

11.3) - Disciplina della proroga.

1)

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni.

2) La proroga è ammessa, 1 sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e comunque la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai 3 anni.

3) L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano eventuali proroghe, è a carico del datore di lavoro.

11.4) - Scadenza del termine e successione dei contratti.

1) Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente punto 11.3, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

2) Se il rapporto di lavoro continua oltre il 20° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 30° negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

3) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi del precedente punto 11.4) - 2), entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4) Quando si tratti di 2 assunzioni successive a termine - intendendosi per

tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità - il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

11.5) - Criteri di computo.

1) I lavoratori con contratto a tempo determinato, ove il contratto abbia durata pari o superiore a 9 mesi sono computabili ai fini di cui all'art. 35, legge 20.5.70 n. 300.

11.6) - Esclusioni.

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

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

11.7) - Principio di non discriminazione.

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

11.8) - Formazione.

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

11.9) - Diritto di precedenza e informazione.

1)

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

2)
Il diritto di precedenza si estingue con il rifiuto del lavoratore o allo scadere di 1 anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

Art. 12 - Apprendistato.

1)
L'istituto dell'apprendistato è disciplinato dalla legge n. 25/55, dal DPR n. 16/56, dalla legge n. 196/97 e dall'art. 68, legge n. 144/99 e relativo regolamento, nonché dall'Accordo nazionale 19.1.01, parte integrante del presente CCNL.

12.1) - Assunzione.

1)
Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani d'età non inferiore ai 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 e 5b del Regolamento CEE n. 2081/93; qualora l'apprendista sia portatore di handicap, tali limiti d'età sono elevati di 2 anni.

12.2) - Qualifiche e mansioni.

1)
Le scuole aderenti alla FISM possono assumere giovani con contratto di

apprendistato da inquadrare dal livello 1 al 5 ad esclusione degli educatori.

12.3) - Il tutor.

1) Qualora sia prevista la presenza di un tutore, la funzione potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti.

2) Le scuole materne che hanno nel proprio organico apprendisti, ai sensi del comma 1, art. 4, DM 8.4.98, indicano alla regione e/o ispettorati provinciali la persona che svolge funzione di tutore al fine di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

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

4) L'indennità per l'attività di tutoring è pari alla differenza tra il livello di appartenenza e il livello 4 limitatamente al periodo di svolgimento dell'incarico.

12.4) - Durata del rapporto di apprendistato.

1) Il rapporto di apprendistato ha la seguente durata:

-18 mesi per il personale inquadrato nel livello 1
-24 mesi per il personale inquadrato nei livelli 2 e 3
-36 mesi per il personale inquadrato ai livelli 4 e 5

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

12.5) - Obblighi del datore di lavoro.

1) Il datore di lavoro al termine del contratto di apprendistato trasforma il

rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato, attribuendo al lavoratore dipendente la qualifica e la retribuzione del livello acquisito.

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

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

12.6) - Periodo di prova.

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

12.7) - La formazione dell'apprendista: contenuti e modalità della formazione.

1) Le parti stipulanti definiranno i contenuti e le modalità della formazione esterna alla scuola in applicazione del Decreto del Ministero del lavoro così come previsto dal DM 8.4.98 e dalla Circolare 16.7.98 n. 93.

2) Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolamentate dal Decreto del Ministero del lavoro 8.4.98 di applicazione delle norme di cui all'art. 16, legge 24.6.97 n. 196.

3) Entro 3 mesi dalla firma del CCNL 2002-2005, le parti definiranno con idonee intese i contenuti specifici, la durata dei moduli e le modalità di svolgimento dell'attività formativa esterna alla scuola, secondo le previsioni del citato DM e la percentuale di personale da avviare.

12.8) - Durata della formazione esterna.

1)
La formazione esterna alla scuola, pari a 130 ore annue, dovrà essere
svolta in strutture formative accreditate ai sensi dell'art. 10 del
regolamento, dell'art. 17, legge 24.6.97 n. 196.

2)
Le ore destinate alla formazione esterna, sono considerate a tutti gli
effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

12.9) - Trattamento economico.

1)
L'apprendista ha diritto, per l'intera durata dell'apprendistato, compresi
i periodi di formazione esterna alla scuola, allo stesso trattamento
normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica
per la quale egli compie il tirocinio e allo stesso trattamento
retributivo così parametrato.

Durata 18 mesi:

- 1° semestre: 90% della retribuzione globale in atto
- 2° semestre: 95% della retribuzione globale in atto
- 3° semestre: 100% della retribuzione globale in atto

Durata 24 mesi:

- 1° anno: 90% della retribuzione globale in atto
- 2° anno: 100% della retribuzione globale in atto

Durata 36 mesi:

- 1° anno: 90% della retribuzione globale in atto
- 2° anno: 95% della retribuzione globale in atto
- 3° anno: 100% della retribuzione globale in atto

2)
A conclusione del periodo di apprendistato, il lavoratore sarà assunto a
tempo indeterminato e percepirà la retribuzione prevista per il livello
d'inquadramento di cui al successivo art. 34.

Art. 13 - Il lavoro interinale.

1)
Al fine di favorire l'occupazione nel settore non statale è consentita la
stipulazione di contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo

secondo quanto stabilito dalla legge 24.6.97 n. 196 e successive modifiche e integrazioni, dall'Accordo interconfederale dell'aprile 1998 sul lavoro temporaneo e dal presente CCNL.

2)
Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinato dalla legge n. 196/97, oltre che nei casi previsti dal comma 2, art. 1, lett. b) e c) della stessa, può essere concluso nelle seguenti fattispecie:

-per particolari punte di attività;
-per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
-per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nella scuola.

3)
Le prestatrici e i prestatori di lavoro temporaneo impegnati per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre il 5% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nella scuola.

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

5)
La FISM comunica preventivamente alle RSA, o in loro assenza alle OOSS territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare e il motivo del ricorso degli stessi.

6)
Annualmente, la scuola utilizzatrice delle prestazioni di lavoro temporaneo è tenuta a fornire alle OOSS territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero e i motivi dei contratti di lavoro temporaneo conclusi, la durata di ciascuno degli stessi, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

7)
Le parti, in considerazione della novità rappresentata da tale possibile forma di rapporto di lavoro, s'incontreranno entro 1 anno dalla data della firma del presente CCNL al fine di verificare la materia e, se del caso,

modificare il presente testo.

8)
Non è permesso il ricorso al lavoro interinale da parte di scuole che abbiano in essere situazioni di sospensione dei rapporti di lavoro o di riduzione d'orario.

Art. 14 - Contratto di lavoro ripartito (job-sharing).

1)
Le parti intendono rendere applicativo, in via sperimentale, il rapporto di lavoro ripartito, così come previsto dalla Circolare del Ministero del lavoro 7.4.98 n. 43.

2)
Con tale contratto 2 o più lavoratori assumono in solido l'impegno ad adempiere un'unica obbligazione.

3)
Il contratto di lavoro stipulato per iscritto, deve indicare la misura percentuale rispetto all'orario contrattuale di cui all'art. 42 e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale.

4)
I lavoratori con contratto di lavoro ripartito possono determinare discrezionalmente la sostituzione o la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

5)
La retribuzione deve essere corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione all'orario concordato.

6)
Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata della prestazione lavorativa, i lavoratori con rapporto di lavoro ripartito devono essere assimilati ai lavoratori con contratto di lavoro part-time.

7)
Le parti s'incontreranno entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL per

stabilire le modalità applicative del rapporto di lavoro ripartito in relazione ad alcuni istituti contrattuali quali le assenze, le ferie, i diritti sindacali.

Art. 15 - Stage.

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

Art. 16 - Volontariato.

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

Art. 17 - Collaborazioni coordinate e continuative.

1) Le parti definiranno entro 3 mesi dalla firma del presente CCNL un'intesa finalizzata a regolamentare le collaborazioni coordinate e continuative.

Parte II - SFERA DI APPLICAZIONE

Capitolo IV - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 18 - Sfera di applicazione del contratto.

1) Il presente contratto si applica al personale dipendente dalle scuole materne gestite da associazioni, enti, privati, enti morali, cooperative sociali, comunque rappresentati e aderenti alla FISM, ivi comprese le IPAB, per quanto compatibile con le norme di legge.

2)

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

3)
Il CCNL si applica anche ai rapporti di lavoro svolti presso le sedi della Federazione Italiana Scuole Materne, salvo che sia già in atto l'applicazione di altro CCNL più favorevole ai lavoratori.

4)
La presente normativa può applicarsi anche ad altri istituti non associati alla FISM a condizione che accettino integralmente la disciplina mediante esplicita dichiarazione scritta portata a conoscenza delle parti contraenti tramite raccomandata a/r.

5)
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. 19 - Decorrenza e durata.

1)
Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2002 e ha durata biennale per le materie retributive, durata quadriennale per le materie normative.

2)
Le rispettive scadenze, retributive e normative, sono fissate al 31 dicembre 2003 e al 31 dicembre 2005.

3)
Qualora si verifichi rispettivamente per il 1° e 2° biennio economico un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del contratto, ai lavoratori destinatari dello stesso verrà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva, un incremento provvisorio delle retribuzioni.

4)
Tale incremento, applicato ai minimi contrattuali vigenti, e alla

contingenza, sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata del biennio di riferimento e al 50% sempre del tasso d'inflazione programmata, dopo 6 mesi di vacanza contrattuale.

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

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

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

Art. 20 - Inscindibilità.

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

Art. 21 - Trasferimento di istituzioni scolastiche.

1) Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di istituzioni scolastiche, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste della legge n. 428/90 e dal D.lgs. 2.2.01 n. 18 e comunque al personale si continuano ad applicare le condizioni di migliore favore in atto.

Art. 22 - Ambito del rapporto.

1)
Ai fini del presente contratto è scuola dell'infanzia il complesso delle attività educative e scolastico-formative rivolto ai bambini nell'età prevista dagli ordinamenti scolastici; essa si propone fini di educazione, di sviluppo della personalità infantile, di assistenza e di preparazione alla frequenza della scuola dell'obbligo, integrando l'opera della famiglia.

2)
L'asilo nido e gli altri servizi per l'infanzia accolgono bambini d'età prevista dalle norme di settore.

3)
La scuola è retta dal legale rappresentante, il quale provvede all'organizzazione, garantisce l'indirizzo educativo e ha la responsabilità amministrativa e patrimoniale nei rapporti con i terzi.

4)
Il gestore, sentito il coordinatore delle attività pedagogico-didattiche, elabora il progetto educativo della scuola, determinando le finalità della stessa.

5)
Il personale direttivo coordina l'attività didattica della scuola unitamente agli Organi collegiali che ne definiscono il piano dell'offerta formativa nell'ambito delle rispettive competenze.

6)
Ai docenti, nell'ambito dell'attuazione dello specifico progetto educativo della scuola, è garantita la libertà di insegnamento nel rispetto della coscienza morale, civile e religiosa degli alunni e dei genitori e nel rispetto delle norme costituzionali.

7)
In ogni scuola sono istituiti gli Organi collegiali ai quali partecipano i genitori, il personale docente, direttivo e ATA (ausiliario, tecnico e amministrativo) in analogia con quanto previsto dalle leggi relative agli Organi collegiali della scuola statale.

8)
Agli Organi collegiali partecipa anche il personale educativo di cui
all'art.18, 2).

Capitolo V - QUALIFICHE E LIVELLI

Art. 23 - Classificazione.

1)
Ai fini del presente contratto il personale è classificato come segue:

AREA DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO, TECNICO E AUSILIARIO

Livello 1:

personale ausiliario dei servizi all'infanzia: lavoranti di cucina,
addetti alle pulizie, accompagnatori/trici di bus, addetti/e alla
manutenzione ordinaria degli stabili e delle attrezzature, addetti/e alle
mense, inservienti ai servizi di supporto.

Livello 2:

personale esecutivo: cuochi, autisti di bus, autisti, tecnici manutentori
patentati, impiegati d'ordine, personale di custodia, portieri e
centralinisti.

Livello 3:

assistenti asili nido, operatori per non autosufficienti.

Livello 4:

personale di concetto: cuochi in possesso di diploma di scuola alberghiera
ovvero con più di 5 anni di servizio alle dipendenze della stessa scuola
con la medesima mansione, impiegati di concetto.

Livello 5:

personale amministrativo: segretari ed economi; contabili di rete
scolastica, assistenti paghe e contributi.

Nota congiunta.

Il personale "ausiliario asilo nido", inquadrato nel precedente CCNL al
livello 2 e che svolgeva mansioni di cura del bambino è inquadrato alla
firma del presente CCNL al 3° livello retributivo. Rimangono salve le

condizioni di miglior favore esistenti.

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

Livello 3:

personale educativo di altri servizi all'infanzia diversi dal nido.

Livello 4:

lettori e simili di madrelingua in compresenza, assistenti doposcuola.

Livello 5:

educatori di colonie e soggiorni, istruttori attività parascolastiche, personale educativo degli asili nido, in possesso del diploma di scuola secondaria di 2° grado e altro personale con idoneo diploma, puericultrici, logoterapeuti e fisioterapisti.

Livello 6:

docenti di scuola materna, compresi coloro che sono assunti per lo svolgimento delle attività di sostegno degli alunni portatori di handicap, personale docente con funzione di coordinatore in scuole fino a 4 sezioni, personale educativo delle attività extracurricolari (educazione artistica, motoria e musicale), assistenti sociali.

AREA DEL PERSONALE CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO

Livello 7:

coordinatore di asilo nido, coordinatore di scuola dell'infanzia interno con almeno 5 sezioni.

Livello 8:

è inquadrato in questo livello il personale che organizza e coordina scuole materne a livello territoriale, docente con titolo di formatore, coordinatore pedagogico-gestionale di rete a livello sub-provinciale, provinciale e sovra-provinciale.
Qualora le prestazioni lavorative riguardino contemporaneamente attività inquadrate su livelli diversi ai fini retributivi e di inquadramento si fa riferimento al successivo art. 25 (Mansioni promiscue).

Art. 24 - Mutamenti di qualifica.

1)
Nel caso in cui il personale sia incaricato di funzioni pertinenti a un livello superiore per almeno 6 giorni lavorativi, sarà dovuta la retribuzione corrispondente alle funzioni superiori per l'intera durata del periodo; ciò peraltro non modifica i termini del rapporto di lavoro.

2)
Quando il periodo superi i 3 mesi continuativi in un anno scolastico, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni assegnate comportano ad eccezione di quando il passaggio di funzioni sia dovuto a sostituzione di personale assunto a tempo indeterminato.

3)
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.

4)
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. 25 - Mansioni promiscue.

1)
Quando il dipendente non docente sia addetto, in modo permanente, a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alle mansioni superiori espletate e di queste ultime gli verrà pure attribuita la qualifica, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

2)
Nel caso di mansioni dello stesso livello riguardanti sia la docenza che

la non docenza viene considerata prevalente la funzione docente e a questa si riferisce la retribuzione e l'orario secondo gli artt. 34 e 42.

Art. 26 - Composizione delle sezioni.

1) Le sezioni di scuola materna saranno costituite di norma da 25 alunni con la possibilità, in presenza di monosezioni e/o di particolari esigenze organizzative e territoriali di un incremento pari al 10% di alunni in più.

2) In presenza di alunni portatori di handicap, la sezione non può superare il numero massimo di 20 bambini.

3) In presenza di alunni portatori di handicap, con diagnosi funzionale rilasciata dalla competente ASL, è previsto il personale di sostegno insegnante provvisto dello specifico titolo nel rispetto della normativa vigente.

Capitolo VI - ASSUNZIONE

Art. 27 - Assunzione.

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

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

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

4) Il contratto individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente contratto e dal regolamento interno

della scuola, ove esista, e/o dallo statuto.

5)
Esso deve inoltre contenere:

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

6)
All'atto dell'assunzione il lavoratore produrrà i seguenti documenti:

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

7)
Per l'assunzione di cittadini stranieri la scuola chiederà alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.

8)
In applicazione di quanto previsto dall'art. 6, legge 10.1.35 n. 112, qualora il lavoratore presti la sua opera presso più datori di lavoro, il libretto dovrà restare depositato presso uno di questi, il quale dovrà rilasciare agli altri una dichiarazione attestante il deposito.

9)
Entro 30 giorni dalla data di assunzione il datore di lavoro esplica gli obblighi di cui al D.lgs. n. 152 del 26.5.97.

10)
La scuola rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 28 - Norme speciali.

1)

L'art. 25, legge n. 223/91, istituisce per i datori di lavoro che occupino più di 10 dipendenti la riserva del 12% per le "fasce deboli".

2) Per "fasce deboli" s'intendono, ai sensi dello stesso articolo, i disoccupati e i cassintegrati.

3) La riserva opera non attraverso l'avvio obbligatorio come per le categorie protette ex lege n. 482/68, ma con richiesta spontanea e nominativa del datore di lavoro che sa di essere soggetto alla riserva citata.

4) La legge esclude: gli apprendisti, i lavoratori assunti con CFL, i lavoratori assunti con contratto di reinserimento.

5) L'elencazione della stessa legge esclude anche il personale appartenente alle qualifiche appositamente individuate nei contratti collettivi di categoria.

6) Le parti concordano che, rientrano nella riserva di cui al comma 1, art. 25, legge n. 223/91, esclusivamente i lavoratori inquadrati al livello 1 del presente CCNL, mentre ne restano esclusi i lavoratori inquadrati ai livelli 2, 3, 4 e 5, 6, 7, 8 che già in precedenza erano oggetti a chiamata nominativa.

Art. 29 - Tirocinio.

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

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

3) Il presente articolo ha valenza esclusivamente per il tirocinante inviato

dall'autorità scolastica o da altre istituzioni autorizzate e, comunque, a norma di legge.

Art. 30 - Periodo di prova.

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

-livelli 1, 2 e 3: 30 giorni di lavorativi
-livelli 4, 5 e 6: 90 giorni lavorativi
-livelli 7 e 8: 120 giorni lavorativi

2) Per tutto il personale assunto con CFL: come previsto dal progetto di FL il periodo di prova di cui al precedente comma è valido anche se prestato per un orario inferiore a quello previsto dall'art. 42 del presente contratto.

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

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

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

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

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

8) Il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in

grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo previsto dal comma 1, fatta eccezione per il periodo di interdizione o astensione obbligatoria per maternità.

Art. 31 - Part-time.

A) - NORME DI CARATTERE GENERALE

1)
Ai sensi del D.lgs. n. 61/00 e del successivo D.lgs. n. 100/01, 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 e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

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

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

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

5)
Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario il rapporto di lavoro è a tempo pieno.

6)
L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le parti interessate.

7)
Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il

personale dipendente a tempo pieno di pari livello e anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza.

8) Il personale dipendente part-time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full-time.

9) L'eventuale trasformazione dell'orario da part-time a full-time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

B) - LAVORO SUPPLEMENTARE

10) Per il personale assunto part-time è ammesso, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre l'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part-time di tipo orizzontale.

11) Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part-time concordate è retribuito come ordinario. Per ore supplementari s'intendono quelle eccedenti l'orario individuale giornaliero fino a concorrenza dell'orario normale giornaliero contrattuale.

12) Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.

13) Il 70% della media delle ore supplementari, svolte in via continuativa nei precedenti 12 mesi, è incluso in via definitiva nell'orario settimanale individuale.

14) Il lavoratore che richiede l'integrazione dell'orario di lavoro, di cui al precedente comma, deve farne richiesta scritta al legale rappresentante entro 30 giorni dalla maturazione del diritto. Sono esclusi dal consolidamento dell'orario i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 32 - Reimpiego.

1)
La scuola e/o l'Ente gestore, prima di procedere a nuove assunzioni, deve:

(a) completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto all'art. 42 fatte salve le esigenze organizzative della scuola;

(b) dare la precedenza, a parità di titoli culturali (diploma, laurea, abilitazione e specializzazione), ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso la scuola e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale. Il lavoratore conserva tale diritto anche nell'anno scolastico seguente a quello del licenziamento.

2)
Per la riassunzione si terrà conto dei seguenti criteri:

-il possesso del titolo abilitante specifico;
-maggiore anzianità di servizio prestato nella scuola e/o ente;
-maggiori carichi di famiglia;
-maggiore età anagrafica.

3)
Il personale riassunto con le stesse mansioni non dovrà ripetere il periodo di prova e l'anzianità decorrerà, ad ogni effetto, dalla data di riassunzione.

4)
Al fine di estendere su base provinciale quanto previsto al punto 1), lett. b), le scuole comunicheranno i nominativi del personale licenziato alle Commissioni paritetiche regionali, che provvederanno a redigere appositi elenchi provinciali da inviare alle scuole.

Capitolo VII - TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 33 - Retribuzione mensile.

1)
La retribuzione mensile al lordo di ogni ritenuta previdenziale e fiscale è composta dai seguenti elementi fissi:

-paga base;
-indennità di contingenza maturata al 30.11.91;
-aumenti periodici d'anzianità

e dai seguenti elementi variabili:

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

2)
La retribuzione viene corrisposta non oltre il 10° giorno del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo art. 37.

3)
Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle strettamente collegate come pure le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della scuola, secondo quanto previsto dall'art. 42: Consigli di classe, Collegio dei docenti, colloqui con i genitori, attività di programmazione e di aggiornamento.

4)
Il personale del 6° livello retributivo con funzioni di coordinatore in scuole fino a 4 sezioni avrà un salario accessorio, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, pari ad E 25 lordi mensili, per sezione, per l'intera durata dell'incarico.

5)
Il personale del 7° livello retributivo avrà un salario accessorio, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, pari ad E 12 lordi mensili, per sezione.

6)
Il personale dell'8° livello retributivo, con compiti di coordinamento di rete, avrà un salario accessorio, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, pari ad E 30.

7)
Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 42, la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali.

8)
Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore in atto.

Art. 34 - Minimi retributivi.

1)
Ai livelli d'inquadramento definiti all'art. 5 del presente contratto sono
correlati i livelli retributivi della tabella del presente articolo.

liv.	retribuzione base + cont. CCNL 1998-2001	aumento biennio 2002-2003
1	901,89	66,40
2	935,91	70,39
3	935,91	71,71
4	966,92	73,04
5	1.017,19	79,68
6	1.017,19	92,96
7	1.113,08	106,24
8	1.134,95	112,88

(segue)

liv.	aumento 1.9.02	totale settembre 2002	aumento 1.9.03	totale settembre 2003
1	33,20	935,09	33,20	968,29
2	35,19	971,10	35,19	1.006,29
3	35,86	971,77	35,86	1.007,63
4	36,52	1.003,44	36,52	1.039,96
5	39,84	1.057,03	39,84	1.096,87
6	46,48	1.063,67	46,48	1.110,15
7	53,12	1.166,21	53,12	1.219,33
8	56,44	1.191,39	56,44	1.247,83

2)
Trascorso il biennio 2002-2003 si procederà alla rivalutazione retributiva
avendo come riferimento l'inflazione programmata del successivo biennio, e
al recupero dell'eventuale scostamento rispetto a quella verificatasi nel
biennio precedente.

Art. 35 - Indennità di contingenza.

1)
L'indennità di contingenza maturata al 30.11.91 ha il valore riportato
nella tabella successiva.

liv.	E
1	424,95
2, 3	426,27
4	426,27
5, 6	429,29
7, 8	434,00

Art. 36 - Aumenti periodici di anzianità.

1)
I dipendenti per l'anzianità maturata presso uno stesso ente - o enti diversi gestiti dallo stesso gestore - avranno diritto, ad aumenti periodici d'anzianità fissati nella seguente misura:

liv.	E
1	20,66
2, 3	23,24
4	25,82
5, 6	28,41
7, 8	30,99

2)
Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

3)
Essi non assorbono eventuali aumenti di merito o superminimi salvo, per quest'ultimi, i casi in cui ciò sia esplicitamente previsto.

4)
Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e saranno erogati al personale mensilmente e per 13ª mensilità.

5)
In caso di passaggio di livello, il dipendente conserva in cifra fissa l'importo maturato e avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici d'anzianità nel nuovo livello, fino al raggiungimento del numero massimo di scatti.

6)
Il periodo trascorso nel livello di provenienza è valido ai fini della maturazione dell'anzianità nel livello superiore.

7)
Il numero degli scatti d'anzianità è di 6 scatti a scadenza biennale e ulteriori 3 scatti a scadenza quadriennale.

Perequazione scatti anzianità.

8)
Al fine di omogeneizzare il trattamento economico d'anzianità del personale che ha già maturato in tempi diversi e perciò in quantità diversa il valore economico dell'intera anzianità di cui al precedente comma, le parti ritengono necessario adeguare per questo personale gli scatti già maturati al valore degli scatti di cui alla tabella del presente articolo.

9)
Le modalità e i tempi per i successivi adeguamenti saranno oggetto di analoghe intese nei futuri rinnovi contrattuali.

10)
Durante la vigenza del presente contratto, sono adeguati i primi 3 scatti
con la seguente gradualità:

-il 1° scatto da adeguare dall'1.1.03 maturato negli anni 1980 e 1981
- il 2° scatto da adeguare dall'1.1.04 maturato negli anni 1982 e 1983
- il 3° scatto da adeguare dall'1.1.05 maturato negli anni 1984 e 1985

Art. 37 - Prospetto paga.

1)
In applicazione di quanto disposto dalla legge 5.1.53 n. 4 la retribuzione
deve risultare da apposito prospetto paga, nel quale dovranno essere
specificate le generalità del lavoratore, il livello d'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.

2)
Il prospetto paga da consegnare ai dipendenti, contestualmente alla
retribuzione, deve recare i dati identificativi della scuola.

Art. 38 - Tredicesima mensilità.

1)
A tutto il personale dipendente viene corrisposta, entro il 20 dicembre, o
in giorno antecedente qualora la predetta data cada in giorno festivo, una
13a mensilità pari alla retribuzione di fatto, con esclusione dell'assegno
per il nucleo familiare.

2)
Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno,
vanno corrisposti tanti 12simi dell'ultima mensilità percepita pari ai
mesi di servizio prestati.

3)
Le frazioni di mese vengono prese in considerazione solo se superiori a 15
giorni e in tal caso equiparate a 1 mese intero.

4)

Nel caso di variazione dell'orario di lavoro nel corso dell'anno solare, la 13a sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro mensili per la retribuzione oraria in atto a dicembre o al momento della cessazione del rapporto.

Art. 39 -Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile.

1)
La quota giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione globale in godimento per 26.

2)
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

Art. 40 - Trattamento previdenziale.

1)
Il trattamento previdenziale è attuato con l'osservanza delle leggi e disposizioni vigenti in materia.

2)
In applicazione a quanto previsto dall'art. 4, DL 6.7.78 n. 352, convertito nella legge 4.8.78 n. 467, il datore di lavoro deve consegnare al dipendente, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'INPS.

3)
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.

4)
Per quanto riguarda gli elementi accessori della retribuzione le parti concordano di avvalersi della decontribuzione consentita dalla legge nella contrattazione decentrata.

Art. 41 - Supplenza personale docente.

1)
Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente contratto o per assenze con diritto alla conservazione del posto, la supplenza dovrà essere proposta, con contratto a termine, prioritariamente al personale già in servizio con orario parziale, compatibilmente con l'orario delle lezioni.

2)
La misura della retribuzione contemplata nel presente contratto si applica anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale, nei limiti del servizio prestato.

3)
Al personale insegnante, qualora la supplenza raggiunga la durata di 180 giorni nell'anno scolastico, compete l'intera retribuzione nel periodo estivo, sempre che non rientri il dipendente supplito.

4)
Anche ai supplenti secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13ª mensilità, il TFR e i giorni di ferie maturati.

5)
La supplenza affidata al personale già in servizio ma a tempo parziale, è considerata lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore ordinarie fino al completamento d'orario.

Capitolo VIII - ORARIO DI LAVORO

Art. 42 - Orario di lavoro.

1)
L'orario di lavoro del personale è di 37 ore settimanali.

2)
Per il personale inquadrato nel 6° livello retributivo dell'"area del personale educativo e docente per i servizi all'infanzia" l'orario di lavoro è di 32 ore settimanali nel rispetto di quanto successivamente previsto.
L'orario di cui al comma precedente, è comprensivo delle ore di

insegnamento e degli obblighi connessi all'attività relativa al funzionamento della scuola.
Al fine di garantire l'estensione temporale di servizio, la scuola può richiedere di svolgere fino a 35 ore settimanali e l'insegnante, nel rispetto della programmazione della scuola, dovrà prestarle.
Le 3 ore verranno recuperate, sentiti i lavoratori, durante i periodi di sospensione delle attività didattiche e come permessi retribuiti, anche conglobati.

3)
Per il personale inquadrato nel 5° livello retributivo dell'"area del personale educativo e docente per i servizi all'infanzia" l'orario è di 35 ore settimanali.

4)
Il personale educativo del livello 5 non è tenuto alla presenza nella scuola nei periodi di interruzione e/o di sospensione dell'attività.

5)
L'attività didattica si articola su 10 mesi dell'anno.

6)
La sospensione dell'attività didattica non può rappresentare motivo di ferie aggiuntive.

7)
Durante il periodo di sospensione dell'attività didattica, al di fuori delle ferie ordinarie, il personale potrà essere impegnato solamente in attività connesse con il funzionamento della scuola nel rispetto della professionalità e qualifica a cui è adibito.

8)
Il calendario delle attività di programmazione sarà deliberato dal Collegio dei docenti d'intesa con la Direzione della scuola.

9)
Il recupero delle ore per i corsi di aggiornamento promossi dalla scuola ed effettuati fuori dal normale orario di lavoro per un massimo di 40 ore annuali, avverrà di comune intesa tra il lavoratore e la scuola secondo le seguenti modalità:

(a) come permessi retribuiti anche conglobati;
(b) in aggiunta alle festività soppresse o alle ferie.

Art. 43 - Completamento orario.

1)
Il personale che avesse un orario inferiore alle ore previste all'art. 42, ha diritto al completamento del suo orario prima che si proceda a nuove assunzioni.

2)
Tale priorità, nel caso di più insegnanti nella medesima situazione, terrà conto del titolo abilitante specifico, anzianità di servizio e dei maggiori carichi di famiglia.

Art. 44 - Lavoro notturno, festivo e straordinario.

1)
È considerato lavoro notturno quello effettuato dopo le ore 22 e sino alle 6 antimeridiane.

2)
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 S. Patrono).

3)
È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre il limite contrattuale di lavoro e oltre le ore giornaliere individualmente prefissate, secondo quanto previsto dall'art. 42.

4)
Per il personale docente ed educativo degli asili nido il lavoro straordinario richiesto non deve superare le 80 ore annue.

5)
Al personale direttivo, amministrativo e ausiliario può essere richiesto lavoro straordinario fino ad un massimo di 180 ore annue.

6)
Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi d'impedimento, al lavoro straordinario, quando richiesto, nei limiti stabiliti dal presente contratto, fatte salve le norme sul part-time.

7)

Il lavoro straordinario, nei limiti previsti dal presente contratto, deve essere autorizzato dal gestore.

8)
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 sola seguente maggiorazione della quota oraria di retribuzione:

-lavoro notturno e/o lavoro festivo 25%.

9)
Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione, determinata come previsto dall'art. 39 maggiorata delle seguenti percentuali:

-lavoro straordinario diurno feriale: 25%
-lavoro straordinario notturno: 40%
-lavoro straordinario festivo: 75%
-lavoro straordinario notturno festivo: 100%

Art. 45 - Ferie.

1)
I dipendenti hanno diritto a un periodo annuale di ferie, con corresponsione della normale retribuzione, pari a 30 giorni lavorativi per ciascun anno.

2)
Compatibilmente alle esigenze della scuola, le ferie dovranno essere godute nei periodi di inattività didattica.

3)
La maturazione avverrà dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno.

4)
Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il dipendente maturerà tanti 12simi 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.

5)
Le ferie ordinarie non potranno coincidere con assenza per maternità o puerperio, né con il periodo di preavviso.

6)

Le ferie sono irrinunciabili.

7)
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.

8)
Il periodo di ferie ha carattere continuativo e, comunque, non frazionabile in più di 2 periodi, compatibilmente con le esigenze della scuola.

9)
Per il personale docente assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze della scuola, le ferie saranno godute:

(a) durante la sospensione estiva delle attività;
(b) anche in altri periodi di sospensione delle attività.

10)
Il lavoratore dovrà usufruire di un periodo continuativo di ferie non inferiore a 2/3 dei giorni spettanti.

11)
Le ferie potranno essere godute, vista la domanda dell'interessato, entro agosto dell'anno successivo a quello di maturazione.

12)
Il calendario delle ferie è definito dal gestore, previa consultazione con la RSA, di norma entro aprile di ogni anno.

13)
Eventuali vacanze riconosciute agli alunni non costituiscono motivo di ferie aggiuntive.

14)
Nelle istituzioni non scolastiche le ferie potranno essere godute in qualsiasi periodo dell'anno e maturano sulla base dell'anno solare.

15)
L'utilizzo del periodo è interrotto in caso di malattia o di ricovero ospedaliero di oltre 2 giorni.

16)
Nel caso di malattia, che non comporti il ricovero ospedaliero, il dipendente dovrà darne comunicazione, anche con raccomandata a/r, al gestore dell'Ente e all'Istituto assicuratore, al fine di poter

predisporne il controllo di merito.

Art. 46 - Festività soppresse.

1)
I dipendenti hanno diritto a 4 giorni di permesso retribuito per ciascun anno scolastico in relazione alla soppressione di alcune festività nazionali infrasettimanali.

2)
I 4 giorni per recupero delle festività soppresse possono essere goduti, di norma, solo in periodi di sospensione dell'attività didattica.

3)
La ricorrenza del S. Patrono viene considerata come giornata festiva.

4)
La festività civile del 4 novembre, spostata alla prima domenica successiva, secondo quanto disposto dalla legge n. 54/77, e le festività religiose e civili eventualmente cadenti di domenica sono riconosciute sotto forma di riposi compensativi da godere in accordo con il lavoratore nell'anno scolastico.

5)
Le festività non godute sono retribuite in 26simi al termine dell'anno scolastico.

Art. 47 - Riposo settimanale.

1)
Tutto il personale gode di 24 ore di riposo settimanale normalmente coincidenti con la domenica, salvo esigenze di servizio. In questo caso il riposo verrà fruito in altro giorno, da concordare tra il dipendente e il datore di lavoro.

Art. 48 - Vitto e alloggio.

1)
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.

2)
Il tempo della fruizione del pasto per il personale che, consumandolo con gli alunni, effettua assistenza e vigilanza durante il momento della refezione è considerato orario di lavoro, in tale caso la fruizione del pasto deve essere gratuita.

Art. 49 - Assenze per malattia e infortunio.

1)
In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il trattamento che segue.

A) - TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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

III)
Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia o di malattia a cavallo di 2 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.

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

V)
Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità di cui al Decreto del Ministero della sanità dell'8.1.85, pubblicato sulla GU del 7.2.85, sono così determinate: 10-12/17-19, sabato e domenica compresi.

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

B) - PERIODO DI COMPORTO

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

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

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

Art. 50 - Congedo matrimoniale.

1)

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario, non frazionabili, in concomitanza con la data di celebrazione.

2)
La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 15 giorni di anticipo.

3)
Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti con diritto alla normale retribuzione.

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

A) - NORME DI CARATTERE GENERALE

1)
A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.lgs. 26.3.01 n. 151 e a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente contratto e stabilito nel presente articolo.

2)
Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN attesti che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.

3)
In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto, sono aggiunti al successivo periodo di astensione obbligatoria 'post partum'.

4)
Nei primi 8 anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità:

(a) la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
(b) il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore

a 3 mesi;

(c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi;

(d) per la fruizione di tale diritto, il lavoratore deve presentare apposita richiesta secondo le disposizioni INPS vigenti;

(e) il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non n e ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai 2 genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione;

(f) durante il periodo di astensione facoltativa il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire, un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera;

(g) il beneficio spetta:

-fino al compimento dei 3 anni di vita del bambino e per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito. In tal caso il rimanente periodo di spettanza dei congedi può essere utilizzato come congedo non retribuito;

- fino agli 8 anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore interessato, sia inferiore a 2 volte e mezzo il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

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

B) - RIPOSI GIORNALIERI

5)
I riposi durante il 1° anno di vita del bambino consistono in 2 riposi orari retribuiti della durata di 1 ora ciascuno. Il riposo si riduce a uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.

6)
In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento (art. 10, legge n. 1204/71) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.

7)
I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga o la madre non sia lavoratrice.

8)
In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

C) - MALATTIA FIGLIO

9)
La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal

lavoro per malattie del bambino durante i primi 3 anni di vita dello stesso, previa presentazione del relativo certificato medico. Il relativo periodo di assenza è solo computato nell'anzianità di servizio.

10)
Durante la malattia del figlio in età compresa tra i 3 e gli 8 anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Se il genitore richiedente ha un reddito individuale, nell'anno in cui esercita il diritto, inferiore a 2 volte e mezzo il trattamento pensionistico, fissato annualmente dall'INPS, i permessi per malattia del figlio saranno retribuiti nella misura del 30% della retribuzione globale lorda.

11)
Le disposizioni di cui agli artt. 1 e 2 si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6, art. 3, legge n. 53/00.

D) - PERMESSI PER ESAMI PRENATALI

13)
Ai sensi del D.lgs. 25.11.96 n. 645, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione della idonea documentazione giustificativa.

Art. 52 - Servizio militare o sostitutivo.

1)
La chiamata alle armi per il servizio di leva, o servizio sostitutivo, come anche il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro che resta sospeso per tutta la durata dell'assenza.

2)
Tale periodo di chiamata alle armi per il servizio di leva è computato ai fini della maturazione degli scatti e del salario d'anzianità.

3)
Entro 30 giorni dal collocamento in congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione della scuola per riprendere servizio, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

4)
Per il periodo di richiamo alle armi, nonostante la sospensione del rapporto, al lavoratore viene corrisposta un'indennità pari alla sua ordinaria retribuzione secondo le modalità definite dalla legge n. 88/89, art. 24.

Art. 53 - Aspettativa.

1)
Dopo 1 anno di servizio il gestore ha facoltà di concedere al dipendente che lo richieda un periodo di aspettativa non retribuita, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al massimo di 12 mesi senza alcun onere per la gestione.

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

Art. 54 - Permessi retribuiti.

1)
Il dipendente può usufruire nell'anno solare fino ad un massimo di 8 giorni da usufruire anche in frazioni orarie di permessi retribuiti, qualora si verifichino comprovati e gravi motivi personali e/o familiari, quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale che riguardino il coniuge o un parente e affini entro il 2° grado.

2)
Le suddette giornate possono essere usufruite in unica soluzione solo in casi molto gravi.

3)
Per fruire di tali permessi il dipendente dovrà, con congruo anticipo, quando possibile, farne richiesta scritta al gestore.

4)
In caso di massima urgenza è sufficiente la sola richiesta orale.

5)
Il lavoratore potrà usufruire dei permessi del presente articolo anche per documentate esigenze di carattere medico quali ad esempio: analisi, visite mediche, accertamenti, ecc.

6)
In caso di assistenza a familiari portatori di handicap, si fa riferimento, in particolare, alle leggi nn. 104/92 e 53/00 e Circolari applicative, nonché a tutte le norme in materia del settore privato.

7)
Tutti i lavoratori subordinati che cedono gratuitamente (donatori) il sangue intero o emocomponenti, (i donatori di midollo osseo hanno diritto a un permesso pari al periodo di degenza), retribuito per l'intera giornata lavorativa in cui effettuano la donazione.

8)
La giornata di riposo è di 24 ore e decorre dal momento in cui il lavoratore si è assentato per effettuare la donazione.

9)
Per quanto concerne la donazione di organi si fa esplicito riferimento alla normativa vigente.

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

Art. 55 - Permessi non retribuiti.

1)
In caso di comprovati motivi, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno solare previo accordo con il gestore.

Art. 56 - Permessi elettorali.

1)
In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e promotori del referendum hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

2)
Per il trattamento economico e normativo relativo alle giornate in cui si svolgono le operazioni elettorali si far riferimento alle norme di legge in vigore.

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

1)
Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali territoriali, regionali o nazionali, viene concessa un'aspettativa per la durata della carica.

2)
Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione, mentre continua a decorrere l'anzianità.

3)
I dipendenti che, nelle condizioni di cui al comma 1, non usufruiscono di aspettative, hanno diritto a permessi retribuiti secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge e dal presente contratto.

Art. 58 - Diritto allo studio.

1)
Al fine di garantire il diritto allo studio, sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore annue.

2)
I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi

finalizzati al conseguimento di titoli di studio in istituti d'istruzione primaria e secondaria, statali pareggiate, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali riconosciuti dalla pubblica amministrazione inerenti al profilo professionale.

3)
I dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare 1/5 di tutto il personale dipendente della struttura scolastica.

4)
Il lavoratore che chiede permessi retribuiti ai sensi del presente articolo deve specificare il corso di studio al quale intende partecipare e che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti in orario di lavoro, ad un numero di ore doppie di quelle chieste con permesso retribuito.

5)
Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali e inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino le frequenze ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi o di riposo settimanale.

6)
Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma è tenuto a presentare idonea certificazione di iscrizione al corso e di frequenza con certificazione delle relative ore.

7)
I giorni necessari per la partecipazione a concorsi pubblici finalizzati al conseguimento della abilitazione specifica saranno considerati permessi retribuiti.

8)
Ai lavoratori competono, inoltre, i diritti di cui all'art. 10, legge n. 300/70.

9)

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

10)
I lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro possono richiedere una sospensione non retribuita del rapporto di lavoro per congedi formativi secondo le modalità stabilite dalla legge n. 53/00. Il periodo di congedo non può eccedere gli 11 mesi, anche frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

11)
Per motivi di studio sono, inoltre, concessi permessi brevi retribuiti per un massimo di 15 ore per anno scolastico, da recuperare, di norma, entro il mese successivo anche in attività di supplenza.

Capitolo IX - REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

Art. 59 - Regolamento interno.

1)
Il Regolamento interno predisposto dalla scuola, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei dipendenti all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione.

2)
Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

Art. 60 - Provvedimenti disciplinari.

1)
Le infrazioni alle norme del contratto possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

(a) richiamo verbale;
(b) richiamo scritto;
(c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni di effettivo lavoro (3/26).

2)
Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la

preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.

3) 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.

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

5) Il dipendente potrà farsi assistere dalla OS a cui aderisce o conferisce il mandato.

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

7) Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

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

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

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

Art. 61 - Richiamo scritto, multa e sospensione.

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

(a) 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 d'impedimento giustificato;

(b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

(c) esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

(d) per disattenzione o negligenza danneggi i materiali della scuola;

(e) commetta indiscrezioni informative relative a segreti d'ufficio e/o deliberazioni dei Consigli di classe;

(f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto.

2)
L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggiore rilievo.

Art. 62 - Licenziamento per mancanze.

A) - LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

1)
In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nell'articolo precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla successiva lett. b).

2)
A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni:

- comportamento in contrasto con quanto previsto dal regolamento interno e dal comma 2, art. 10;
- assenza ingiustificata per 4 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate ripetute almeno 3 volte durante l'anno, prima o dopo i giorni festivi;
- gravi negligenze nell'espletamento delle proprie mansioni;
- insubordinazione ai superiori;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti dall'articolo successivo;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 22 quando siano stati comminati almeno 2 provvedimenti di sospensione di cui all'art. 61, salvo quanto disposto all'ultimo comma, art. 60.

B) - LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

1)
In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi alla scuola 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.

2)
A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

Capitolo X - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 63 - Risoluzione del rapporto di lavoro.

1)
Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve, salvo giusta causa o giustificato motivo, alla scadenza del termine.

2)
Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge.

3)
Per quanto riguarda i docenti si risolve automaticamente alla fine dell'anno scolastico in cui il docente raggiungerà l'età del pensionamento.

4)
Al lavoratore dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia raggiunto il numero di anni richiesti per il minimo della pensione, è consentito rimanere in servizio, su richiesta, fino al raggiungimento del limite minimo e, comunque, non oltre il 70° anno d'età.

5)
La facoltà di cui alle leggi in materia (nn. 903/77, 54/82, 407/90, 421/92 e successive modifiche e integrazioni) deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento del 60° anno d'età.

6)
Entro gli stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro può chiedere di prolungare il rapporto di lavoro per motivi didattici fino al 65° anno d'età.

Art. 64 - Disciplina dei licenziamenti individuali.

1)
Il licenziamento del dipendente non può che avvenire per giusta causa o per giustificato motivo. La scuola deve sempre comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore.

2)
Il lavoratore può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

3)
L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

4)
Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento di una delle OOSS firmataria del presente contratto diretta ad impugnare il licenziamento stesso.

5)
Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento, ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

6)
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti è inefficace.

7)
Per quanto non previsto sia per la fase di conciliazione, che per eventuali riassunzioni o risarcimento danni, si fa riferimento alla legislazione vigente in materia.

Art. 65 -Disciplina dei licenziamenti collettivi e delle riduzioni d'orario.

1)
Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura definitiva

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

2)
Il provvedimento nei casi di riduzione d'orario e/o risoluzione del rapporto di lavoro verrà assunto prioritariamente, nell'ordine, nei confronti di:

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

3)
Successivamente si procederà come segue.

A) - AREA DEL PERSONALE DOCENTE ED EDUCATIVO PER I SERVIZI ALL'INFANZIA E DEL PERSONALE CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO

Il provvedimento di riduzione d'orario e/o risoluzione del rapporto di lavoro verrà adottato nei confronti del personale docente, espletate le priorità di cui al precedente comma 2, a parità di titoli e di abilitazione con i seguenti criteri: minore anzianità di servizio desumibile dalla data di assunzione, minore carico familiare, minore età anagrafica.

B) - AREA DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO TECNICO AUSILIARIO (ATA)

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

1)
L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo è a carico della scuola.

2)
Per i soli docenti la risoluzione del rapporto di impiego per il licenziamento ordinario può avvenire soltanto alla fine dell'anno

scolastico e deve essere comunicata alla parte interessata entro il 30 giugno.

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

Art. 66 - Preavviso di licenziamento e dimissioni.

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

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

3) I termini del preavviso per il caso di licenziamento o di dimissioni, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti nella misura di 2 mesi per tutti i livelli d'inquadramento.

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

5) I termini di preavviso di cui ai precedenti commi sostituiscono l'indennità di cui al comma 2, art. 2118 CC.

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

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

8) La scuola può dispensare il dipendente dall'effettuazione del periodo di preavviso corrispondendogli un'indennità sostitutiva d'importo pari alla

retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo.

9)
Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni, devono essere comunicate per
iscritto.

10)
Il periodo di preavviso, anche sostituito con la corresponsione della
retribuzione, è utile a tutti gli effetti contrattuali.

11)
Durante il periodo di preavviso il lavoratore dipendente avrà diritto ad
un permesso retribuito di complessive 15 ore per le pratiche relative alla
ricerca di un'altra occupazione.

Art. 67 - Riduzione dell'orario di lavoro.

1)
In caso di riduzione d'orario, secondo quanto previsto dal precedente art.
47, il termine di preavviso è fissato in 2 mesi.

2)
In questo ultimo caso il dipendente, a cui è ridotto l'orario di lavoro,
potrà optare, entro 15 giorni dalla comunicazione definitiva, per le
dimissioni per giusta causa.

Art. 68 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente.

1)
Il rapporto di lavoro può essere risolto per sopravvenuta inidoneità
permanente che impedisca il pieno svolgimento dell'attività stabilita
contrattualmente.

Art. 69 - Decesso del lavoratore.

1)
In applicazione dell'art. 2122 CC, la cessazione del rapporto di lavoro
che avvenga per il decesso del dipendente dà diritto, agli aventi causa,
al TFR di cui all'art. 70 del presente contratto e all'indennità di 2
mensilità in conformità dell'art. 2118 CC.

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

1)
In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro il lavoratore dipendente ha diritto a un TFR.

2)
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 giorni e non considerando quelle fino a 15 giorni.

3)
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.

4)
In caso di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio deve essere computato nella retribuzione di cui al comma 2, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

6)
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.

7)
Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero e quelle fino a 15 giorni non si considerano.

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

9)
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.

10)
La richiesta deve essere giustificata dalle necessità di: acquisto della 1a casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche.

11)
L'anticipazione può essere ottenuta 1 sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal TFR. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla legge n. 297/82.

Art. 71 - Restituzione dei documenti di lavoro.

1)
Alla cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente da qualsiasi contestazione in atto, spettano al lavoratore dipendente i seguenti documenti:

-libretto di lavoro, o documento sostitutivo;
-modello CUD (parte previdenziale);
-certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;
-eventuale certificato di licenziamento valevole per indennità di disoccupazione;
-documenti relativi agli assegni familiari;
-quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

Art. 72 - Contratti formazione lavoro (CFL).

1)
Al fine di incrementare l'occupazione giovanile le parti convengono di stipulare CFL ai sensi delle leggi in materia.

2)
Detti contratti avranno scadenza coincidente con quella del CCNL vigente.

Art. 73 - Personale religioso.

1)
Al personale religioso si applicano le parti del presente contratto non in contrasto con le convenzioni stipulate fra gli Enti gestori e i singoli istituti religiosi cui appartiene detto personale.

2)
Alla scadenza delle convenzioni attualmente in atto gli Enti e gli istituti cureranno che il presente CCNL venga recepito dalle nuove convenzioni.

Art. 74 - Rinvio alle leggi.

1)
Per quanto non previsto dal presente contratto indipendentemente dal numero dei dipendenti, si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella legge 15.7.66 n. 604, nella legge 20.5.70 n. 300, sullo Statuto dei lavoratori, nella legge 11.5.90 n. 108, nella legge 29.12.90 n. 407 e nelle altre leggi sul lavoro in quanto applicabili.

Art. 75 - Tentativo obbligatorio di conciliazione.

1)
In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409, 410, 411, 412 CPC e ss., così come modificati e integrati dal D.lgs. n. 80/98, le parti dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale, così come previsto dall'Accordo 18.5.00 allegato e parte integrante del presente CCNL e/o amministrativa presso la Direzione provinciale del lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.

Art. 76 - Norme transitorie.

1)
Le OOSS d'istituto hanno raggiunto intese riguardanti la costituzione di

rappresentanze sindacali su base elettiva, alle quali intendono conferire attraverso il CCNL poteri e diritti già spettanti, a norma della legislazione vigente, alle rappresentanze sindacali di istituto.

2) Le suddette Organizzazioni sottolineano la caratteristica di tale intesa aperta all'adesione di altre OOSS che vogliano perseguire l'obiettivo che precede.

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

Dichiarazioni a verbale delle parti.

Le parti concordano che in occasione del 2° biennio economico 2004/2005 valuteranno la possibilità di riequilibrare le retribuzioni tabellari dei livelli 1, 2, 3, 4, e 5 del presente CCNL.
Pertanto, detto riequilibrio avverrà senza tener conto dell'attuale rapporto parametrale tra i vari livelli.
Le parti concordano:

(a) qualora intervengano norme che modifichino l'attuale ordinamento scolastico e dei servizi all'infanzia, d'incontrarsi al fine di valutarne l'incidenza sul presente accordo;
(b) di intervenire, ciascuna nell'ambito della propria autonomia, presso le istituzioni pubbliche di riferimento per mantenere invariate le destinazioni degli attuali Fondi previsti dai capitoli di spesa per la scuola materna;
(c) che l'aumento dall'1.1.02 al 31.8.02 s'intende pari a quanto già erogato a titolo di vacanza contrattuale;
(d) che quanto corrisposto a titolo di vacanza contrattuale s'intende riassorbito dall'1.9.02 dall'aumento sopra riportato.

Dichiarazione a verbale FISM in relazione all'art. 10 "Secondo livello di contrattazione".

Per quanto attiene al 2° livello di contrattazione essa è ritenuta valida

solo previa sottoscrizione da parte di un componente e/o delegato della Commissione nazionale FISM.

Parte III - ACCORDI NAZIONALI

Allegato 1

ACCORDO TRA FISM E OOSS DI CATEGORIA SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI

I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI (ART. 5, LEGGE N. 236/93) NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE FISM

Le caratteristiche del CDS difensivo.

1) Definizione:
il CdS è un accordo tra le parti (OOSS e datori di lavoro) il cui aspetto qualificante è lo "scambio" tra una riduzione d'orario (da concordare caso per caso), con una proporzionale riduzione della retribuzione e una rinuncia da parte della scuola a procedere alla riduzione di personale per la vigenza dell'accordo stesso. Il personale eccedente viene tenuto in servizio attraverso quote di riduzione dell'orario di lavoro individuale, estese anche nei confronti dei lavoratori non direttamente coinvolti nell'esubero. Da qui la definizione di "contratto di solidarietà difensivo", in quanto prevede una rinuncia da parte di tutti i lavoratori (orario di lavoro e retribuzione) a favore di colleghi dichiarati in soprannumero.

2) Finalità:
le OOSS e datoriali individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio della scuola.

3) Prerequisiti:
il CdS si può applicare in scuola con più di 15 dipendenti. Il CdS può essere avviato dopo che la scuola abbia aperto la procedura prevista dalla legge n. 223/91, artt. 4 e 24, per i licenziamenti collettivi (almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni), al fine del mantenimento dei livelli occupazionali e quindi del ritiro dei licenziamenti.

4) Durata:

da 12 a 24 mesi (prorogabili).

- art. 1, comma 2, legge n. 863/84
- art. 7, comma 1, legge n. 48/88
- legge n. 223/91
- legge n. 236/93
- legge n. 451/94
- DL n. 510/96

5) Natura:
temporanea riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione. La percentuale di riduzione viene concordata, sentiti i lavoratori, sulla base di parametri certi, quali ad esempio gli allievi iscritti, le rette, il numero di classi attivate, il personale impegnato e il personale in esubero.
Il termine di confronto per l'accertamento dello stato di crisi è l'anno scolastico precedente.

6) Aumenti temporanei dell'orario di lavoro:
nel CdS vengono determinate modalità attraverso le quali la scuola, per soddisfare temporanee esigenze di maggiore lavoro, può modificare in aumento i limiti del normale orario individuale ridotto in ragione del CdS art. 5, commi 10 e 11, legge n. 236/93.

7) Integrazione salariale:
50% della retribuzione persa, ripartita in parti uguali tra il lavoratore e il datore di lavoro.

- art. 9, comma 3, DL n. 515/95
- art. 6, DL n. 300/96
- legge n. 451/94
- legge n. 236/93
- DL n. 510/96

8) Benefici contributivi:
i datori di lavoro versano una contribuzione assistenziale e previdenziale in rapporto all'orario ridotto. Al lavoratore spettano i contributi figurativi, da accreditarsi d'ufficio, validi ai fini di tutte le pensioni, nella misura corrispondente all'intera retribuzione persa;

- art. 9, comma 4, DL n. 515/95
- art. 1, comma 4, legge n. 863/84

La procedura.

1)
La scuola comunica alle RSA, alle OOSS firmatarie del CCNL e all'UPLMO le

ragioni per cui intende aprire la procedura per il ricorso ai licenziamenti collettivi, prevista agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/91 (almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni).

2) Le RSA/RSU e le OOSS comunicano, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, alla scuola di aderire all'esame congiunto al fine di individuare possibili soluzioni alternative ai licenziamenti (CdS). La durata dell'esame congiunto è di 45 giorni in sede sindacale e di 30 giorni in sede amministrativa.

3) In sede di esame congiunto, la scuola, che può farsi assistere dall'associazione datoriale a cui aderisce, fornisce alle OOSS:

(a) l'elenco del personale iscritto al libro matricola (CTI, CTD, part-time, CFL).
L'elenco deve contenere l'orario settimanale, la qualifica, il livello, la data di assunzione di ciascun dipendente.
I dati riportati in elenco devono riferirsi all'anno scolastico precedente a quello per il quale si chiede il CdS;

(b) i documenti contabili riguardanti le entrate e le uscite, ovvero il bilancio di previsione per l'anno scolastico in corso;

(c) l'elenco (o il numero) degli alunni iscritti per ogni classe. I dati devono riguardare l'anno scolastico precedente quello di attuazione del CdS e quello in corso;

(d) le classi che s'intendono sopprimere per mancanza di iscrizioni, o per cause diverse, nell'anno scolastico di applicazione del CdS;

(e) il personale che s'intende licenziare a causa della chiusura di classi e/o per penuria di iscrizioni e relativi criteri di scelta.

4) Le OOSS, le RSA e le Organizzazioni datoriali, a seguito dell'analisi dei documenti prodotti, individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio della scuola.

5)

Le OOSS consultano i lavoratori sull'ipotesi di ricorso al contratto di solidarietà. L'assemblea dei lavoratori può esprimere parere favorevole a maggioranza degli aventi diritto. Il contratto di solidarietà, nei termini definiti in sede di assemblea dei lavoratori, è vincolante per tutto il personale.

6)
La percentuale di riduzione prende a parametro di riferimento vincolante, gli orari individuali dell'anno scolastico precedente a quello di applicazione del CdS e su questi viene applicata la percentuale di riduzione d'orario concordata.

7)
Le parti definiscono e sottoscrivono l'accordo di solidarietà. Il verbale di accordo viene inviato all'UPLMO.
Il verbale di accordo può essere sottoscritto anche presso la sede dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione (chiusura della fase amministrativa).
Ad accordo raggiunto e definito, il datore di lavoro deve inoltrare all'UPLMO:

-CCNL applicato;
-orario di lavoro ordinario e sua applicazione;
-apertura della procedura di mobilità ed elenco degli esuberi;
-motivi dell'esubero;
-decorrenza e durata del CdS;
-forma della riduzione dell'orario e sua articolazione;
-commisurazione dell'orario medio settimanale;
-eventuali deroghe all'orario concordato.

I contenuti.

L'accordo di solidarietà deve esplicitamente contenere:

(1)l'impegno da parte della scuola a non ricorrere a licenziamenti e riduzioni d'orario, per l'intera vigenza del contratto di solidarietà (12 o 24 mesi);

(2)data d'inizio e di scadenza del contratto di solidarietà;

(3)percentuale di riduzione d'orario e corrispondente riduzione di salario da applicare sugli orari e le retribuzioni individuali a partire da e fino a (al termine del CdS vengono ripristinati i precedenti regimi

d'orario e retribuzione). Per quanto attiene la docenza, la riduzione deve essere applicata sull'orario individuale, una volta espletato quanto previsto dall'art. 72 (59) del CCNL.
La riduzione deve computarsi su base annua per meglio definire e quantificare l'ammontare complessivo in riduzione e l'ammontare complessivo del nuovo orario;

(4) determinazione dell'orario di lavoro settimanale medio o convenzionale per ciascun dipendente sulla base della riduzione in percentuale concordata (flessibilità dell'orario di lavoro);

(5) costanza della retribuzione nei periodi in cui il personale, per effetto della flessibilità dell'orario di lavoro, sarà a zero ore (es: un dipendente, che nell'anno scolastico 1995/96 ha svolto un orario settimanale di docenza di 18 ore, sarà impegnato per l'anno scolastico 1996/97 per un numero di ore inferiore, pari a 18 ore meno la percentuale di riduzione prevista dal contratto di solidarietà. La scuola potrà, comunque, chiedere al dipendente con orario ridotto un impegno settimanale di cattedra superiore all'orario medio settimanale, fino al raggiungimento dell'orario settimanale precedente, in questo caso fino ad un massimo di 18 ore. Il dipendente, quindi, che avrà effettuato 18 ore settimanali di docenza per un certo numero di settimane, nelle rimanenti settimane di recupero sarà a zero ore con normale retribuzione);

(6) determinazione dei periodi di recupero al di fuori del periodo di ferie;

(7) deroghe ad alcune norme contrattuali:

(a) dimissioni: non può essere richiesta al dipendente che rassegni le dimissioni, nell'arco di vigenza del contratto di solidarietà, l'indennità sostitutiva di preavviso;
(b) 70 ore eccedenti l'orario CCNL art. 47, punto 2 (2 ore eccedenti l'orario CCNL art. 35, comma 9: non possono essere richieste;

(8) controllo periodico sull'attuazione del contratto di solidarietà attraverso una corretta informazione alla/e RSA della scuola o alle OOSS firmatarie del CCNL e dell'accordo di solidarietà;

(9) le riduzioni d'orario di docenza e di attività accessorie e, quindi,

di salario saranno oggetto di richiesta di contributo previsto dall'art. 5, legge n. 236/93 e dal DL n. 510 dell'1.10.96;

(10) pubblicazione mensile delle ore lavorate con l'indicazione del numero delle ore oltre l'orario ridotto in ragione dell'accordo di solidarietà. Le ore di attività svolte oltre il massimo consentito (orario di lavoro settimanale individuale dell'anno precedente) dovranno essere retribuite come straordinario al superamento del monte ore annuo ridotto;

(11) divieto di fusione e/o di accorpamento di classi e di indirizzi;

(12) in caso di trasferimento di azienda si applicano le norme previste dalla legge n. 428/90, art. 47 e dall'art. 2112 CC;

(13) adeguamento delle norme presenti in caso di nuovi interventi legislativi;

(14) la violazione di uno solo dei punti previsti dall'accordo di solidarietà determina la decadenza dello stesso;

(15) richiesta da parte del datore di lavoro all'INPS della copertura previdenziale per le ore perse in applicazione del contratto di solidarietà, secondo quanto previsto dalla legge n. 863/84 e dalla legge n. 236/93;

(16) per quanto non previsto dal presente accordo di solidarietà si fa esplicito riferimento a quanto contemplato dal CCNL di categoria e alle disposizioni di legge ivi compresa la legge n. 236/93.
La violazione di uno solo dei punti previsti dal presente accordo ne determina la sua decadenza;

(17) per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relativamente all'applicazione del seguente accordo, riguardante i rapporti di lavoro nella scuola, trovano composizione prioritariamente in sede di Commissione paritetica regionale e in assenza in sede di Commissione paritetica nazionale. È sempre salva la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di esperire ogni altra procedura prevista dalle vigenti normative;

(18) il presente testo si compone di 5 pagine.

Allegato 1 all'Accordo del 16.12.96 "Contratti di solidarietà".

Le parti, infine, concordano di estendere le procedure e i contenuti della presente intesa anche alle scuole con meno di 15 dipendenti nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge n. 863/84. Le riduzioni d'orario concordate in sede sindacale richiedono il consenso unanime di tutti i lavoratori.

Allegato 2

ACCORDO NAZIONALE TRA LE OOSS SCUOLA E LA FISM
SUI CONTRATTI DI RIALLINEAMENTO

Il giorno ___ tra FISM e CGIL-SCUOLA, CISL-SCUOLA, UIL-SCUOLA, SNALS CONFSAL è stato sottoscritto il presente accordo.

Le parti

-considerato l'Accordo interconfederale del settembre 1996 tra il Governo e le Parti Sociali nella parte in cui si conviene di regolarizzare il lavoro sommerso attraverso i contratti di gradualità anche al fine di rafforzare l'iniziativa categoriale;

-visto l'art. 5, DL n. 510/96, convertito in legge 28.11.96 n. 608, recante le disposizioni in materia di contratti di riallineamento;

-visto l'art. 23, legge 24.6.97 n. 196, recante le disposizioni in materia di contratti di riallineamento retributivo;

-ravvisata la necessità, anche in funzione delle normative in via di definizione, che riguardano il settore della scuola non statale, di rendere omogenee al CCNL FISM, le normative e le retribuzioni sino ad oggi applicate da alcuni istituti di istruzione, attraverso il ricorso ai contratti di riallineamento retributivo,

concordano quanto segue:

1) Soggetti beneficiari.
A decorrere dall'entrata in vigore del presente Accordo nazionale, tutti gli istituti di istruzione cattolici operanti nei territori individuati all'art. 1, legge 10.3.86 n. 64 e all'art. 1, DPR 6.3.78 n. 218 e

successive integrazioni (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna, provincia di Rieti, Latina e Frosinone, comprensorio di bonifica del fiume Tronto, comuni della provincia di Roma compresi nel comprensorio della bonifica di Latina, isola del Giglio, d'Elba e di Capraia, territori di Venezia insulare, isole della Laguna e Centro storico di Chioggia), che non abbiano, prima della firma del presente Accordo aderito ai CCNL di categoria e che intendano, per regolarizzare la loro posizione, aderire al CCNL FISM, potranno adottare, ai sensi delle leggi citate in premessa, i contratti di riallineamento retributivo al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di consentire la regolarizzazione retributiva e contributiva, nonché di accedere ai benefici contributivi previsti dalle normative vigenti in materia.

2) Ambito territoriale.
L'ambito territoriale, previsto dalle vigenti normative di legge in materia, entro cui è possibile stipulare i contratti di riallineamento è la provincia.

3) Applicazione della normativa contrattuale.
Per accedere al programma di riallineamento retributivo, le scuole dovranno accettare integralmente la parte normativa del citato CCNL, e applicarlo a tutto il personale dipendente a decorrere dalla data di adesione all'Accordo provinciale.

4) Programma di riallineamento.
Gli Istituti scolastici o assimilati di cui al n. 1 del presente Accordo, che applicano un regime retributivo inferiore ai minimi contrattuali, fissati dal contratto FISM 2002/2005 (1994/97), di riferimento, integrati con gli importi di cui al rinnovo del II biennio economico 2002/2005 (1996/97), adotteranno il programma di adeguamento delle retribuzioni, con ratei semestrali, per la durata massima di 36 mesi. Il riallineamento graduale dei trattamenti economici dei lavoratori ai livelli d'inquadramento previsti dal vigente CCNL, è comprensivo di tutte le voci inerenti agli artt. 28, 29, 30, 31 e 32 del CCNL FISM 2002/2005 (artt. 19,

20, 21, 22 e 23 del CCNL FISM 1994/97), relative ai minimi tabellari integrati con gli importi di cui al II biennio 2004/2005 (1996/97) con l'esclusione dei soli superminimi.
L'importo del salario d'anzianità, di cui all'art. 31 (22) del vigente CCNL soggetto al programma di riallineamento retributivo, sarà calcolato individualmente prendendo a riferimento la data di assunzione.

5) Adesione.
L'adesione all'Accordo di riallineamento retributivo da parte della scuola che ne ha fatto richiesta, dovrà risultare dalla sottoscrizione di un verbale il cui contenuto sarà definito in ambito provinciale tra le OOSS firmatarie del vigente CCNL e la FISM, nel rispetto di quanto al presente Accordo.
Ai fini dell'applicazione dell'Accordo saranno indette in ogni scuola le assemblee dei lavoratori, convocate e tenute dalle OOSS firmatarie dei contratti di riallineamento.

6) Variazione ai programmi.
È ammessa 1 sola variazione ai programmi di riallineamento contributivo, compresi quelli già stipulati, limitatamente ai tempi e alle percentuali fissati dagli Accordi provinciali, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 5, legge n. 608/96.

7) Rinnovo CCNL di riferimento.
In occasione rinnovo del CCNL FISM 2002/2005 (1994/1997) di riferimento, il programma di riallineamento retributivo sarà riparametrato ai nuovi minimi tabellari.

8) Contributi figurativi.
La scuola a seguito dell'adesione all'Accordo provinciale, attiverà nei tempi e nei modi stabiliti dall'art. 23, lett. d), legge 24.6.97 n. 196, tutte le procedure per l'accredito dei contributi figurativi a favore dei lavoratori dipendenti.

9) Ruolo delle Commissioni paritetiche regionali.
Le Commissioni paritetiche regionali, ai sensi dell'art. 5, comma 6, legge n. 608/96, sono gli Organismi abilitati ad esprimere pareri agli Ispettorati provinciali competenti per territorio e agli Istituti previdenziali, sulle modalità per contrastare forme di lavoro irregolare

presenti nel territorio.

10) Diritto all'informazione.
Al fine di garantire il diritto all'informazione sulle materie oggetto del presente Accordo, le scuole devono dare preventiva informazione, sull'attuazione del programma di riallineamento retributivo, alle RSA della scuola.

11) Notifica dell'accordo di riallineamento.
Gli accordi di riallineamento saranno depositati, a cura della FISM, ai competenti Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione e presso le sedi provinciali dell'INPS entro 30 giorni dalla stipula, ai sensi dell'art. 5, comma 2, legge n. 608/96.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo, valgono le norme nazionali e regionali in materia.

Sono altresì fatte salve le disposizioni integrative previste dalle leggi regionali in materia.

Letto, approvato e sottoscritto.

Allegato 3

ACCORDO NAZIONALE TRA FISM E OOSS DI CATEGORIA SULLA SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE (Dd.lgs. nn. 626/94 e 242/96)

Il giorno ___ tra FISM e CGIL-SCUOLA, CISL-SCUOLA, UIL-SCUOLA, SNALS-CONFSAL

-visto il D.lgs. n. 626 del 19.9.94 integrato dal D.lgs. n. 242 del 19.3.96, il quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

-considerato che le parti intendono definire tali aspetti applicativi, in base agli orientamenti di partecipazione che hanno ispirato le direttive della CEE;

-ravvisata l'opportunità di definire i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori sulla sicurezza e la salute, le sue modalità d'esercizio

nei posti di lavoro, la formazione della rappresentanza e la costituzione, a norma dell'art. 20, D.lgs. n. 626/94, degli Organismi paritetici territoriali;

-ritenuto che la logica, che fonda i rapporti tra le parti nella materia in questione, è quella di superare posizioni conflittuali, e ispirarsi a criteri di partecipazione

convengono quanto segue:

Parte I

1) Il rappresentante per la sicurezza (RLS).

L'art. 18, D.lgs. n. 626/94 al comma 1, precisa che "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza", fissa i criteri per la sua individuazione, e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'attuazione degli incarichi.

I luoghi di lavoro, a norma dell'art. 30, comma 4, devono essere strutturati tenendo conto di eventuali portatori di handicap.

A) - Scuole fino a 15 dipendenti.

Negli istituti di ogni ordine e grado, dove si esercitano attività educative, di istruzione, convitti, studentati, collegi, nonché centri sportivi e culturali aderenti all'FISM, aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dal lavoratori al loro interno (cfr. art. 18, comma 2).

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

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 maggiore 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 3 anni.

3) Tempo di lavoro dedicato alla sicurezza.

Al RLS spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'art. 19, D.lgs. n. 626/94, nelle scuole che occupano fino a 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 12 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19, lett. b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale d'elezione, il datore di lavoro comunica il nome dell'eletto, quale RLS, alla Commissione paritetica regionale e questa alla Commissione paritetica nazionale.

B) - Scuole con più di 15 dipendenti.

Nelle scuole che occupano più di 15 dipendenti il RLS viene designato dai lavoratori tra i componenti della RSI o RSU se presenti. (cfr. art. 18/6).

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 15 dipendenti il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle RSA. In assenza di tali rappresentanze, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui al punto 2 (cfr. art. 18, comma 3).

Nel caso di dimissioni, o di mancata accettazione dell'elezione,

subentrano, come RLS, e in via subordinata, i lavoratori che hanno ottenuto più voti durante l'elezione.

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

Il verbale con il nominativo del RLS 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 RLS, la cui disciplina è contenuta all'art. 19, D.lgs. n. 626/94, le parti concordano quanto segue.

1) Accesso ai luoghi di lavoro.

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

Il RLS segnala preventivamente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

2) Modalità di consultazione.

La consultazione del RLS è prevista a carico del datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, D.lgs. n. 626/94, e deve essere svolta in modo da garantire la sua tempestività ed effettività, fornendo tutti gli strumenti necessari.

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

3) Informazioni e documentazione.

Il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni di cui all'art. 19, comma 1, lett. e) e f), D.lgs. n. 626/94.

Ha diritto, inoltre, di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi, di cui all'art. 4, comma 2, conservata presso la scuola a norma

dell'art. 4, comma 3.

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

Per informazioni, inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, s'intendono quelle concernenti la scuola, per gli aspetti relativi all'igiene e alla sicurezza del lavoro.

Il RLS, 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 RLS ha diritto ad un'adeguata formazione prevista al comma 10, lett. G, art. 19, D.lgs. n. 626/94. 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 sue funzioni e deve contenere:

- conoscenze generali su doveri e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- conoscenze generali sui rischi delle attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- 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.

Nelle scuole con più di 15 dipendenti il datore di lavoro indice, almeno 1 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. 11, comma 1, D.lgs. n. 626/94, viene convocata, mediante atto scritto, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso. Il RLS 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 II - ORGANISMI PARITETICI

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dall'art. 20, D.lgs. n. 626/94, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordano 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 e altre attività complementari dei componenti gli Organismi paritetici regionali;
- definisce le linee guida e i comportamenti comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- valuta eventuali esperienze e 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.

2) Commissione paritetica regionale.

Entro 180 giorni, dalla data del presente Accordo a livello regionale, le Commissioni paritetiche regionali, coordinate con la Commissione paritetica nazionale, assumono anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine la Commissione paritetica nazionale di sua iniziativa, o su proposta delle Commissioni paritetiche regionali, elabora progetti formativi in materia di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro. Tali progetti formativi, elaborati in sintonia con le linee guida e le

indicazioni di carattere generale concordate in seno alla Commissione paritetica nazionale, vengono comunicati alla Commissione paritetica regionale.

La Commissione paritetica regionale, onde favorire la realizzazione delle iniziative proposte, oltre a tenere rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti istituzionali e non, operanti in materia di salute, sicurezza e prevenzione, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative specifiche.

Parte III - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Fondamentale importanza, per una gestione condivisa e non conflittuale sulle materie della formazione e della rappresentanza nella prevenzione sul lavoro, assume in base al D.lgs. n. 626/94, la costituzione di Organismi paritetici per la "composizione" di possibili conflitti.

Tali Organismi infatti rappresentano la prima istanza di risoluzione di controversie insorte nella "applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti".

Le Commissioni paritetiche regionali agiscono come Organismi paritetici ai quali sono attribuite le funzioni di composizione in base all'art. 20, D.lgs. n. 626/94. In particolare, spetta ad esse:

- informare i soggetti interessati ai temi della salute e della sicurezza;
- tenere un elenco comprendente tutti i nominativi dei RLS eletti o designati nelle Istituzioni scolastiche del territorio di competenza dell'Organismo;
- trasferire i dati sopra citati alla Commissione paritetica nazionale.

Le parti ribadiscono la convinzione che la questione della materia della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro sia realizzabile con soluzioni condivise e attuabili.

Pertanto, in tutti i casi di controversie, relative all'applicazione delle norme sui diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) s'impegnano ad adire la Commissione

paritetica regionale al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

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 4

ACCORDO QUADRO NAZIONALE PER LO SVOLGIMENTO DEI CORSI DI FORMAZIONE RIVOLTI AI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA DI CUI AL D.LGS n. 626/94

Il giorno ___ tra FISM e CGIL-SCUOLA, CISL-SCUOLA, UIL-SCUOLA, SNALS-CONFSAL

-visto il D.lgs. n. 626/94, integrato e modificato dal D.lgs. n. 242/96, il quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

-visto l'Accordo 11.4.97 tra le OOSS di categoria e la FISM, che introduce nel settore della scuola non statale cattolica, la figura del rappresentante dei lavoratori;

-vista la lett. C, punto 3 bis, del citato accordo nazionale che attribuisce al RLS il diritto/dovere a un'adeguata formazione per l'espletamento dei compiti connessi alla funzione;

-visto il Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 16.1.97 sulla "individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei RLS e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione";

si conviene quanto segue:

A) - Modalità del corso di formazione per i RLS.

1) Tutti i lavoratori eletti o designati secondo le modalità indicate nel

citato Accordo nazionale 11.4.97, sono tenuti a partecipare a un corso di formazione della durata minima di 32 ore sulle materie concernenti l'incarico.

2) Il corso di formazione, i cui costi sono a carico dei datori di lavoro, potrà essere organizzato anche su base provinciale e/o regionale.

3) La durata minima del corso è di 32 ore, ripartite su non meno di 5 giorni lavorativi. Il RLS è dispensato dallo svolgere attività lavorativa per la durata dell'intero corso. Qualora le ore di durata del corso fossero superiori all'orario settimanale individuale, le ore eccedenti vengono considerate come ore di ferie aggiuntive a quelle previste dal vigente CCNL.

4) Per la durata dell'intero corso spetta al RLS la normale retribuzione e un rimborso chilometrico, qualora la sede del corso sia distante oltre km. 20 dall'abituale sede lavorativa. Il rimborso è pari a 1/5 del costo della benzina per chilometro.

5) In caso di assenza dal corso, per motivi non dipendenti dalla volontà del RLS e comunque previsti dal vigente CCNL, il RLS sarà chiamato ad un eventuale successivo corso, con rimborso delle spese di viaggio, secondo quanto riportato al punto 4.

B) - Contenuti minimi in materia di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ruolo degli Organismi paritetici.

La salute sui posti di lavoro è il risultato di un'azione congiunta, frutto della collaborazione tra le parti coinvolte. Per attuare concretamente tale principio, il presente accordo prevede interventi di formazione rivolti sia ai lavoratori che ai RLS.

Per i contenuti minimi della formazione dei RLS, le parti, nel rispetto di quanto all'art. 1, DM 16.1.97, indicano nel successivo schema le specifiche materie oggetto del corso di formazione, che potranno

comportare integrazioni e approfondimenti secondo i particolari indirizzi didattici di ciascuna scuola.

Il comma 6, art. 22, D.lgs. n. 626/94 assegna agli Organismi paritetici un ruolo fondamentale e centrale per quanto riguarda la promozione e la progettazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, tanto da far assumere agli Organismi stessi un importante ruolo di monitoraggio nelle varie fasi del processo formativo e pertanto è opportuno che vengano attivati e ricercati i necessari e idonei collegamenti con tutte quelle strutture pubbliche e private, che potranno contribuire a vari livelli alla realizzazione del percorso formativo, così come definito ai punti 1 e 2 della parte II, Accordo nazionale 11.4.97.

SCHEMA FORMATIVO PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA:

1) Aspetti applicativi della nuova normativa.

2) Aspetti giuridici generali:

2.1) principi costituzionali e civilisti;

2.2) soggetti destinatari delle normative:

-datore di lavoro;
-lavoratore;
-rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
-dirigente;
-responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
-preposto;
-medico competente;

2.3) i principali obblighi d i prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Le misure di prevenzione in generale;
2.4) i diritti e gli strumenti partecipativi dei lavoratori: informazione, formazione, consultazione, ecc.;
2.5) le funzioni di vigilanza.

3) Le norme di igiene e sicurezza del lavoro:

3.1) le normative previgenti al D.lgs. n. 626/94; DPR n. 547/55, DPR n. 303/56 ecc., in generale, Direttive comunitarie;
3.2) il D.lgs. n. 626/94;
3.3) la definizione e individuazione dei fattori di rischio;
3.4) la valutazione del rischio: significato e procedure;
3.5) l'individuazione delle misure di prevenzione (tecniche, organizzative, procedurali).

4) La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza:

4.1) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori

per la sicurezza: D.lgs. n. 626/94;
4.2) risorse informative aziendali, accesso e utilizzo;
4.3) il ruolo del RLS nella logica partecipativa e nel quadro delle relazioni sindacali;
4.4) l'accordo di comparto e la sua applicazione.

5) Nozioni di comunicazioni:

5.1) comunicazione interpersonale e di gruppo in relazione al ruolo partecipativo del RLS;
5.2) comunicazione attiva/passiva con i lavoratori;
5.3) comunicazione con gli altri soggetti della prevenzione.

Alla fine del corso, sarà rilasciato al RLS un attestato comprovante l'avvenuta formazione, nel rispetto delle vigenti norme in materia.

L'attestazione è depositata in originale presso la Direzione della scuola.
Gli elenchi dei partecipanti al corso saranno depositati presso la Commissione paritetica regionale e da questa inviati alla Commissione paritetica nazionale.

C) - La docenza.

Le parti concordano che lo svolgimento della docenza in ordine alle materie i cui contenuti vertono su diritti e doveri del RLS, di cui ai punti 4) e 5), possa essere affidata a docenti segnalati dalle OOSS di categoria, firmatarie del CCNL, che comunicheranno i nominativi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo alla Commissione paritetica nazionale, che li trasmetterà alle Commissioni paritetiche regionali per competenza.

D) - Obblighi del datore di lavoro.

I lavoratori, anche attraverso l'intervento del loro RLS, devono ricevere, secondo il dispositivo legislativo, una formazione adeguata (art. 19, lett. g), D.lgs. n. 626/94 e art. 1, DM 16.1.97).

Le materie oggetto della formazione dei lavoratori sono:

(1) i rischi riferiti al posto di lavoro e alle mansioni nonché possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
(2) nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sui posti di lavoro;
(3) cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo;
(4) materie previste dall'Accordo nazionale 11.4.97.

Letto, approvato e sottoscritto.

Allegato 5

ACCORDO TRA FISM E OOSS DI CATEGORIA SULL'APPRENDISTATO

L'anno ____ il giorno ___ presso la sede nazionale della FISM, in Roma, tra FISM e CGIL-SCUOLA, CISL-SCUOLA, UIL-Scuola, SNALS-CONFSAL si è sottoscritto il presente accordo sulla regolamentazione dell'apprendistato nel settore della scuola non statale religiosa.

Le parti, in considerazione di quanto alla legge 19.1.55 n. 25, al relativo Regolamento approvato con DPR 30.12.56 n. 16, all'art. 16, legge 24.6.97 n. 196 e al Decreto Ministero del lavoro 6.4.98, stabiliscono quanto segue:

Parte I - CARATTERISTICHE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

1) Assunzione.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani d'età non inferiore ai 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE n. 2081/93 e successive integrazioni e modificazioni; qualora l'apprendista sia portatore di handicap, tali limiti d'età sono elevati di 2 anni.

2) Qualifiche e mansioni.

Le scuole aderenti alla FISM possono assumere giovani con contratto di apprendistato per le seguenti qualifiche e mansioni:

livello 2:

- cuoco;
-cameriere specializzato;
-assistente ai non autosufficienti;

livello 3:

-capo cuoco;
-capo sala;

livello 4:

-responsabile amministrativo.

3) Il tutor.

Qualora sia prevista la presenza di un tutore, la funzione potrà essere ricoperta sia da un lavoratore dipendente sia da un religioso appartenente alla scuola, in possesso dei requisiti professionali richiesti. L'attività di tutoring è considerata a tutti gli effetti attività di docenza. La Commissione paritetica nazionale stabilirà, entro 3 mesi dalla firma del CCNL di cui il presente accordo è parte integrante, eventuali indennità a favore dei tutor impegnati fuori dalla abituale sede di lavoro.

4) Durata del rapporto di apprendistato.

Il rapporto di apprendistato ha durata massima di 18 mesi per tutte le qualifiche e mansioni relative ai livelli 2 e 3 e di 24 mesi per le qualifiche relative al livello 4 di cui al precedente art. 2.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre scuole sarà computato al fine del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni.

5) Obblighi del datore di lavoro.

Il datore di lavoro al termine del contratto di apprendistato assume l'apprendista con contratto di lavoro a tempo indeterminato, attribuendo al lavoratore dipendente la qualifica e la retribuzione del livello acquisito.

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

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

6) Periodo di prova.

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

Parte II - LA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA

1) Contenuti e modalità della formazione.

Le parti stipulanti definiranno i contenuti e le modalità della formazione esterna in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, DM 8.4.98.

Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura ed articolazione, sono regolamentate dal Decreto Ministero del lavoro 6.4.98 di applicazione delle norme di cui all'art. 16, legge 24.6.97 n. 196.

Entro 3 mesi dalla firma del CCNL 2002/2005 (1998/2001), le parti definiranno con idonee intese i contenuti specifici, la durata dei moduli e le modalità di svolgimento dell'attività formativa esterna, secondo la previsione del citato decreto ministeriale.

Al termine del periodo di apprendistato dovrà essere rilasciata agli interessati idonea certificazione di avvenuta formazione.

2) Durata della formazione esterna.

La formazione esterna, pari a 150 ore annue, dovrà essere svolta in strutture formative accreditate ai sensi del comma 1, lett. c), legge n. 24.6.97 n. 196.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, l'insegnamento formativo è di 2 ore settimanali.

Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Parte III - TRATTAMENTO ECONOMICO

1) 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 e allo stesso trattamento retributivo così parametrato:

- 1° semestre: 90% della retribuzione globale in atto
- 2° semestre: 95% della retribuzione globale in atto
- dal 13° mese: 100% della retribuzione globale in atto

Al termine della durata, così come prevista dal punto 2, parte II del presente Accordo, il rapporto di apprendistato si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Allegato 6

ACCORDO SINDACALE PER LA STIPULAZIONE DI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO (leggi nn. 863/84, 407/90, 451/94, 196/97).

Premesso che ai sensi di legge le scuole aderenti alla FISM intendono procedere alla formazione di giovani lavoratori relativamente alla qualifica docente di cui al livello 5 del vigente CCNL 2002/2005 (1998/2001). Le Organizzazioni stipulanti convengono sulla opportunità di realizzare CFL come risultato di intese sindacali, nonché, di fissare uno schema tipo di riferimento per una corretta attuazione di esso.

1) Destinatari del CFL.

Possono essere assunti con CFL i giovani di ambo i sessi, d'età non inferiore ai 32 anni, forniti dei titoli minimi di studio per l'accesso alla qualifica.

Sono esclusi coloro che hanno avuto precedenti rapporti di lavoro con la scuola al di fuori dei casi previsti dalla legge n. 230/62.

Il CFL prosegue per tutta la durata prevista anche se nel corso del suo svolgimento il lavoratore supera il limite d'età massima.

2) Durata del CFL.

Il CFL da stipularsi avrà durata massima di 24 mesi, al termine dei quali il rapporto di lavoro diviene a tempo indeterminato.

Il CFL deve essere stipulato in forma scritta, in mancanza della quale il giovane s'intende assunto con un normale contratto di lavoro a tempo indeterminato.

3) Stipulazione del CFL.

I CFL potranno essere stipulati da quelle scuole che nei 24 mesi precedenti non abbiano proceduto al licenziamento collettivo, plurimo e individuale e/o abbiano proceduto a riduzioni d'orario per riduzione di attività. Le scuole non potranno licenziare per riduzione di personale altri lavoratori, con contratto a tempo indeterminato, aventi la stessa qualifica durante la vigenza del CFL.

La scuola potrà stipulare CFL nella percentuale massima del 10% dei lavoratori in servizio assunti con contratto a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, copia del CFL e del relativo progetto.

4) Inquadramento e retribuzione.

Il livello d'inquadramento funzionale ed economico iniziale è lo stesso di quello finale. La durata del periodo di prova è stabilita in 1 mese, purché la verifica non riguardi la capacità professionale del giovane.

5) Formazione minima.

I CFL, la cui durata massima è di 24 mesi, sono finalizzati al conseguimento di professionalità docente di cui ai livelli 4 e 5, CCNL FISM 2002/2005 (1998/2001). A tal fine sono previste un minimo di 150 ore annue di formazione.

Il progetto di formazione e lavoro per scuole aderenti alla FISM sarà concordato entro 6 mesi dalla stipula del CCNL.

Allegato 7

ACCORDO TRA FISM E OOSS DI CATEGORIA PER LA COSTITUZIONE DELLE COMMISSIONI PROVINCIALI DI CONCILIAZIONE

Il giorno 18.5.00 presso la sede nazionale della FISM in Roma

e

-CGIL/Scuola rappresentata da Massimo Mari;
-CISL/Scuola rappresentata da Vincenzo Strazzullo;
-UIL/Scuola rappresentata da Adriano Enea Bellardini;

-SNALS/CONFSAL rappresentato da Aurelio Costanzo

è stato stipulato il presente accordo relativo alle procedure per la composizione delle controversie individuali e plurime in sede sindacale, in applicazione di quanto previsto dal titolo IV, cap. II, parte I, CCNL 1998-2001 e dal D.lgs. n. 80 del 31.3.98.

Le parti convenute concordano quanto segue.

Articolo 1.

Vengono costituite, all'interno delle Commissioni paritetiche regionali previste dal contratto, 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 della FISM a livello regionale;
(b) un rappresentante a livello provinciale e/o regionale di ciascuna delle OOSS 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, devono aver depositato la firma presso la Direzione provinciale del lavoro di competenza, 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 della OS alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato.

La FISM o la OS dei lavoratori che rappresenta la parte interessata, deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione provinciale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata a/r, facsimile, consegna a mano in 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. 37, D.lgs. n. 80/98,

che decorre dalla data di ricevimento (lettera a/r o fax) o di presentazione a mano della richiesta da parte della FISM o della OS a cui il lavoratore ha conferito mandato.

Articolo 2.

La Commissione di Conciliazione provinciale esperisce il tentativo obbligatorio di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410, 411, 412 CPC, così come modificati dalla legge n. 533/73, Dd.lgs. nn. 80/98 e 387/98.

Il processo verbale di conciliazione, di parziale accordo e/o di mancato accordo, vengono depositati, a cura della Commissione di Conciliazione, presso la Direzione provinciale del lavoro di competenza 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 di parte sindacale, che di parte datoriale, i quali abbiano depositate le firme presso la Direzione provinciale 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 6 copie, devono essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni, sia di parte sindacale che di parte datoriale.

Due copie del verbale devono essere depositate, a cura della Commissione di Conciliazione, alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi e per gli effetti del comma 3, art. 411, dell'art. 412 CPC e dall'art. 2113 CC, così come modificati dalla legge n. 533/73, dai Dd.lgs. nn. 80/98 e 387/98 e da ogni altra norma relativa alla conciliazione circa le vertenze di lavoro.

Articolo 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 comma 4, art. 2113 CC e degli artt. 410 e 412 CPC così come modificati dalla legge n. 533/73, dai Dd.lgs. nn. 80/98 e 387/98.

A tal fine il lavoratore dovrà conferire mandato per iscritto al rappresentante della OS, componente della Commissione 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 OOSS, firmatarie del CCNL, per assicurare la corretta attuazione di quanto predetto, metteranno a disposizione a turno un loro rappresentante, provvisto dei requisiti previsti dalla legge.

Articolo 4.

In attesa della costituzione, promossa dal lavoratore, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge n. 300/70, presso la Direzione provinciale del lavoro, del Collegio di Conciliazione e arbitrato, possono essere demandate alla Commissione 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 Direzione provinciale del lavoro per l'archiviazione della richiesta del lavoratore di costituzione del Collegio di conciliazione e arbitrato.

Articolo 5.

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

Articolo 6.

Le decisioni assunte dalla Commissione provinciale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del CCNL. Tale competenza resta di esclusiva pertinenza della Commissione paritetica nazionale così come previsto dal CCNL.

Articolo 7.

Il presente accordo è finalizzato e si applica nei confronti dei soli associati.

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 dal 28.5.00.

Parte V - CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Tra _____ legale rappresentante dell'Ente gestore della scuola materna _____ e _____ nat__ a _____ il __/__/____/ residente a _____ Via _____ tel. _____ codice fiscale _____ in conformità del CCNL stipulato, in rinnovo dei precedenti, dalla FISM con i Sindacati Confederali e lo SNALS-CONFSAL per il quadriennio _____

si conviene

1) ____ I _____ sig._____ viene assunt__ con decorrenza dal (1) _____ nella scuola materna sopraindicata con la qualifica di cui al (2) _____ livello con orario settimanale di ore (3) _____ come previsto dal CCNL FISM/Confederali/SNALS-CONFSAL con la retribuzione contrattuale pure ivi prevista.

2) L'assunzione definitiva è tuttavia subordinata all'esito positivo di un periodo di prova di (4) _____ giorni, durante il quale il rapporto sarà risolvibile senza preavviso e corresponsione di indennità sostitutiva.

3)
_____ I _____ sig. _____ dichiara di essere consapevole dell'ispirazione cattolica della scuola sopraindicata che orienta l'indirizzo educativo, impegnandosi a collaborare per la sua realizzazione in conformità del regolamento interno e/o dello Statuto dell'Ente gestore.

4)
La riduzione d'orario di cui all'art. 42 del contratto di lavoro, sarà goduta durante la chiusura estiva della scuola e durante la sospensione dell'attività didattica. I giorni di recupero delle festività soppresse saranno goduti in aggiunta al periodo delle ferie estive.

5)
_____ I _____ sig. _____ si impegna a partecipare a corsi di iniziative di aggiornamento professionale indicati dalla scuola.

6)
Clausole aggiuntive _____
_____
_____

dipendente _____

legale rappresentante _____

data _____

Note.

(1)Data effettiva di inizio del rapporto di lavoro.
(2) Area del personale amministrativo, tecnico e ausiliario:

-livello 1:
personale ausiliario dei servizi all'infanzia: lavoranti di cucina, addetti alle pulizie, accompagnatori/trici di bus, addetti/e alla manutenzione ordinaria degli stabili e delle attrezzature, addetti/e alle mense, inservienti ai servizi di supporto;

-livello 2:
personale esecutivo: cuochi, autisti di bus, autisti, tecnici manutentori patentati, impiegati d'ordine, personale di custodia, portieri e centralinisti;

-livello 3:
assistenti asili nido, operatori per non autosufficienti;

- livello 4:
personale di concetto: cuochi in possesso di diploma di scuola alberghiera
ovvero con più di 5 anni di servizio alle dipendenze della stessa scuola
con la medesima mansione, impiegati di concetto;

-livello 5:
personale amministrativo: segretari ed economi; contabili di rete
scolastica, assistenti paghe e contributi.

Nota congiunta.

Il personale "ausiliario asilo nido", inquadrato nel precedente CCNL al
livello 2 e che svolgeva mansioni di cura del bambino è inquadrato alla
firma del presente CCNL al 3° livello retributivo. Rimangono salve le
condizioni di miglior favore esistenti.

Area del personale educativo e docente per i servizi all'infanzia:

-livello 3:
personale educativo di altri servizi all'infanzia diversi dal nido;

-livello 4:
lettori e simili di madrelingua in compresenza, assistenti doposcuola;

-livello 5:
educatori di colonie e soggiorni, istruttori attività parascolastiche,
personale educativo degli asili nido, in possesso del diploma di scuola
secondaria di 2° grado e altro personale con idoneo diploma,
puericultrici, logoterapeuti e fisioterapisti;

-livello 6:
docenti di scuola materna, compresi coloro che sono assunti per lo
svolgimento delle attività di sostegno degli alunni portatori di handicap,
personale docente con funzione di coordinatore in scuole fino a 4 sezioni,
personale educativo delle attività extracurricolari (educazione artistica,
motoria e musicale), assistenti sociali.

Area del personale con funzioni di coordinamento:

-livello 7:
coordinatore di asilo nido, coordinatore di scuola dell'infanzia interno
con almeno 5 sezioni;

-livello 8:
è inquadrato in questo livello il personale che organizza e coordina

scuole materne a livello territoriale, docente con titolo di formatore,
coordinatore pedagogico-gestionale di rete a livello sub-provinciale,
provinciale e sovra-provinciale.

Qualora le prestazioni lavorative riguardino contemporaneamente attività
inquadrate su livelli diversi ai fini retributivi e d'inquadramento si fa
riferimento al successivo art. 25 (Mansioni promiscue).

Note.

(3)
-n. 35 ore (art. 42); n. 37 ore settimanali per il personale appartenente
  ai livelli 1, 2, 3, e 5 e segretari del livello 4;
-n. 32 ore settimanali per quello appartenente al livello 6 e per
  le puericultrici.

(4)
-livelli 1, 2 e 3: 30 giorni lavorativi
-livelli 4, 5 e 6: 90 giorni lavorativi
-livelli 7 e 8: 120 giorni lavorativi

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO (AD ORARIO RIDOTTO)

Tra _____ legale rappresentante dell'Ente gestore della scuola
materna _____ e _____ nat_ a _____
il __/__/____/ residente a _____ Via _____
tel. _____ codice fiscale _____ in conformità del CCNL
stipulato, in rinnovo dei precedenti, dalla FISM con i Sindacati
Confederali e lo SNALS-CONFSAL per il quadriennio _____

si conviene

1)
_____ I _____ sig. _____ viene assunt_ con decorrenza dal
(1)_____ nella scuola materna sopraindicata con la qualifica di
cui al (2) _____ livello con orario settimanale di ore (3) _____
come previsto dal CCNL FISM/Confederali/SNALS-CONFSAL con la retribuzione
contrattuale pure ivi prevista.

L'orario di lavoro è così articolato:

lunedì _____
martedì _____
mercoledì _____
giovedì _____
venerdì _____
sabato _____

Resta inteso che l'assunzione ad orario ridotto incide in via proporzionale su tutti i vari istituti contrattuali (retribuzione, ferie, 13a mensilità, trattamento di fine rapporto, ecc.).

2) L'assunzione definitiva è tuttavia subordinata all'esito positivo di un periodo di prova (4) ____ giorni, durante il quale il rapporto sarà risolvibile senza preavviso e corresponsione di indennità sostitutiva.

3) _____ I _____ sig. _____ dichiara di essere consapevole dell'ispirazione cattolica della scuola sopraindicata che orienta l'indirizzo educativo, impegnandosi a collaborare per la sua realizzazione in conformità del regolamento interno e/o dello Statuto dell'Ente gestore.

4) _____ I _____ sig. _____ si impegna a partecipare a corsi di iniziative di aggiornamento professionale indicati dalla scuola.

5) Clausole aggiuntive _____
_____
_____

dipendente _____

legale rappresentante _____

data _____

Note.

(1) Data effettiva di inizio del rapporto di lavoro.
(2) Area del personale amministrativo, tecnico e ausiliario:

-livello 1: personale ausiliario dei servizi all'infanzia: lavoranti di cucina, addetti alle pulizie, accompagnatori/trici di bus, addetti/e alla manutenzione ordinaria degli stabili e delle attrezzature, addetti/e alle mense, inservienti ai servizi di supporto;

-livello 2: personale esecutivo: cuochi, autisti di bus, autisti, tecnici manutentori patentati, impiegati d'ordine, personale di custodia, portieri e centralinisti;

-livello 3:
assistenti asili nido, operatori per non autosufficienti;

-livello 4:
personale di concetto: cuochi in possesso di diploma di scuola alberghiera
ovvero con più di 5 anni di servizio alle dipendenze della stessa scuola
con la medesima mansione, impiegati di concetto;

-livello 5:
personale amministrativo: segretari ed economi; contabili di rete
scolastica, assistenti paghe e contributi.

Nota congiunta.

Il personale "ausiliario asilo nido", inquadrato nel precedente CCNL al
livello 2 e che svolgeva mansioni di cura del bambino è inquadrato alla
firma del presente CCNL al 3° livello retributivo. Rimangono salve le
condizioni di miglior favore esistenti.

Area del personale educativo e docente per i servizi all'infanzia:

-livello 3:
personale educativo di altri servizi all'infanzia diversi dal nido;

-livello 4:
lettori e simili di madrelingua in compresenza, assistenti doposcuola;

-livello 5:
educatori di colonie e soggiorni, istruttori attività parascolastiche,
personale educativo degli asili nido, in possesso del diploma di scuola
secondaria di 2° grado e altro personale con idoneo diploma,
puericultrici, logoterapeuti e fisioterapisti;

-livello 6:
docenti di scuola materna, compresi coloro che sono assunti per lo
svolgimento delle attività di sostegno degli alunni portatori di handicap,
personale docente con funzione di coordinatore in scuole fino a 4 sezioni,
personale educativo delle attività extracurricolari (educazione artistica,
motoria e musicale), assistenti sociali.

Area del personale con funzioni di coordinamento:

-livello 7:

coordinatore di asilo nido, coordinatore di scuola dell'infanzia interno
con almeno 5 sezioni;

-livello 8:
è inquadrato in questo livello il personale che organizza e coordina
scuole materne a livello territoriale, docente con titolo di formatore,
coordinatore pedagogico-gestionale di rete a livello sub-provinciale,
provinciale e sovra-provinciale.

Qualora le prestazioni lavorative riguardino contemporaneamente attività
inquadrate su livelli diversi ai fini retributivi e di inquadramento si fa
riferimento al successivo art. 25 (Mansioni promiscue).

Note.

(3)
-n. 35 ore (art. 42); n. 37 ore settimanali per il personale appartenente ai livelli 1, 2, 3 e 5 e segretari del livello 4;
-n. 32 ore settimanali per quello appartenente al livello 6 e per le puericultrici.
(4)
-livelli 1, 2 e 3: 30 giorni lavorativi
-livelli 4, 5 e 6: 90 giorni lavorativi
-livelli 7 e 8: 120 giorni lavorativi

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (PER SOSTITUZIONE DEL PERSONALE ASSENTE legge n. 230/62)

Tra _____ legale rappresentante dell'Ente gestore della scuola
materna _____ e _____ nat_ a _____
Il __/__/____/ residente a _____ via _____
tel._____ codice fiscale _____ in conformità del CCNL
stipulato, in rinnovo dei precedenti, dalla FISM con i Sindacati
Confederali e lo SNALS-CONFSAL per il quadriennio _____

si conviene

1)
____ I ____ sig. _____ viene assunt_ con decorrenza dal (1)
__/__/____/ al __/__/____/ in sostituzione della dipendente
_____ assente per _____ nella scuola materna
sopraindicata con la stessa qualifica del dipendente sostituit_ e cioè
al (2) _____ livello con orario settimanale di ore (3) ____ come previsto

dal CCNL FISM/Confederali/SNALS-CONFSAL con la retribuzione contrattuale pure ivi prevista.

2) L'assunzione stessa è effettuata ai sensi dell'art. 1, lett. b), legge n. 230/62. Il sig. _____ prende atto che i dipendente sostituit_ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

3) _____I ____ sig. _____ dichiara di essere consapevole dell'ispirazione cattolica della scuola sopraindicata che orienta l'indirizzo educativo, impegnandosi a collaborare per la sua realizzazione in conformità del regolamento interno e/o dello Statuto dell'Ente gestore.

4) La riduzione d'orario, di cui all'art. 42 del contratto di Lavoro, sarà goduta in aggiunta alle ferie, durante la chiusura estiva della scuola e durante la sospensione dell'attività didattica. I giorni di recupero delle festività soppresse saranno goduti in aggiunta al periodo delle ferie estive.

5) I _____ sig. _____ si impegna a partecipare a corsi e iniziative di aggiornamento professionale indicati dalla scuola.

6) Clausole aggiuntive _____
_____
_____

dipendente _____

legale rappresentante _____

data _____

Note.

(1) Data effettiva di inizio del rapporto di lavoro.
(2) Area del personale amministrativo, tecnico e ausiliario:

-livello 1:
personale ausiliario dei servizi all'infanzia: lavoranti di cucina, addetti alle pulizie, accompagnatori/trici di bus, addetti/e alla

manutenzione ordinaria degli stabili e delle attrezzature, addetti/e alle mense, inservienti ai servizi di supporto;

-livello 2:
personale esecutivo: cuochi, autisti di bus, autisti, tecnici manutentori patentati, impiegati d'ordine, personale di custodia, portieri e centralinisti;

-livello 3:
assistenti asili nido, operatori per non autosufficienti;

-livello 4:
personale di concetto: cuochi in possesso di diploma di scuola alberghiera ovvero con più di 5 anni di servizio alle dipendenze della stessa scuola con la medesima mansione, impiegati di concetto;

-livello 5:
personale amministrativo: segretari ed economi; contabili di rete scolastica, assistenti paghe e contributi.

Nota congiunta.

Il personale "ausiliario asilo nido", inquadrato nel precedente CCNL al livello 2 e che svolgeva mansioni di cura del bambino è inquadrato alla firma del presente CCNL al 3° livello retributivo. Rimangono salve le condizioni di miglior favore esistenti.

Area del personale educativo e docente per i servizi all'infanzia:

-livello 3:
personale educativo di altri servizi all'infanzia diversi dal nido;

-livello 4:
lettori e simili di madrelingua in compresenza, assistenti doposcuola;

-livello 5:
educatori di colonie e soggiorni, istruttori attività parascolastiche, personale educativo degli asili nido, in possesso del diploma di scuola secondaria di 2° grado e altro personale con idoneo diploma, puericultrici, logoterapeuti e fisioterapisti;

-livello 6:
docenti di scuola materna, compresi coloro che sono assunti per lo svolgimento delle attività di sostegno degli alunni portatori di handicap,

personale docente con funzione di coordinatore in scuole fino a 4 sezioni,
personale educativo delle attività extracurricolari (educazione artistica,
motoria e musicale), assistenti sociali.

Area del personale con funzioni di coordinamento:

-livello 7:
coordinatore di asilo nido, coordinatore di scuola dell'infanzia interno
con almeno 5 sezioni;

-livello 8:
è inquadrato in questo livello il personale che organizza e coordina
scuole materne a livello territoriale, docente con titolo di formatore,
coordinatore pedagogico-gestionale di rete a livello sub-provinciale,
provinciale e sovra-provinciale.

Qualora le prestazioni lavorative riguardino contemporaneamente attività
inquadrate su livelli diversi ai fini retributivi e di inquadramento si fa
riferimento al successivo art. 25 (Mansioni promiscue).

Note.

(3)
-n. 35 ore (art. 42); n. 37 ore settimanali per il personale appartenente
ai livelli 1, 2, 3 e 5 e segretari del livello 4;
-n. 32 ore settimanali per quello appartenente al livello 6 e per
le puericultrici.
(4)
-livelli 1, 2 e 3: 30 giorni lavorativi
-livelli 4, 5 e 6: 90 giorni lavorativi
-livelli 7 e 8: 120 giorni lavorativi

(Questo schema riguarda la sostituzione di personale a tempo pieno. Lo
stesso schema potrà essere utilizzato naturalmente anche per il personale
parziale, avendo l'accortezza di indicare specificatamente l'orario
ridotto).

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (EX LEGE N. 56/87)

Tra _____ legale rappresentante dell'Ente gestore della scuola
materna _____ e _____ nat_ a _____ il
__/__/____/ residente a _____ Via _____ tel. _____
codice fiscale _____ in conformità del CCNL stipulato, in

rinnovo dei precedenti, dalla FISM con i Sindacati Confederali e lo SNALS-
CONFSAL per il quadriennio _____

si conviene

1)
____ I _____ sig. _____ viene assunt_ con decorrenza dal
__/__/____/ al __/__/____/ nella scuola materna sopraindicata con la
CONFSAL qualifica di cui al (2) _____ livello con orario settimanale di
ore (3) _____ come previsto dal CCNL FISM/Confederali/SNALS-CONFSAL con
la retribuzione contrattuale pure ivi prevista. L'assunzione temporanea si
è resa necessaria per (4) _____.

2)
L'assunzione si perfeziona tuttavia all'esito positivo di un periodo di
prova di (5) _____ giorni, durante il quale il rapporto sarà
risolvibile senza preavviso e corresponsione di indennità sostitutiva.

3)
____ I _____ sig. _____ dichiara di essere consapevole
dell'ispirazione cattolica della scuola sopraindicata che orienta
l'indirizzo educativo, impegnandosi a collaborare per la sua realizzazione
in conformità del regolamento interno e/o dello Statuto dell'Ente gestore.

4)
La riduzione d'orario, di cui all'art. 42 del contratto di lavoro, sarà
goduta in aggiunta alle ferie, durante la chiusura estiva della scuola. I
giorni di recupero delle festività soppresse saranno goduti in aggiunta al
periodo delle ferie estive e durante la sospensione dell'attività
didattica.

5)
_____ I _____ sig. _____ si impegna a partecipare a
corsi e iniziative di aggiornamento professionale indicati dalla scuola.

6)
Clausole aggiuntive _____
_____
_____

dipendente _____

legale rappresentante _____

data _____

Note.

(1) Data effettiva d'inizio del rapporto di lavoro.
(2) Area del personale amministrativo, tecnico e ausiliario:

-livello 1:
personale ausiliario dei servizi all'infanzia: lavoranti di cucina, addetti alle pulizie, accompagnatori/trici di bus, addetti/e alla manutenzione ordinaria degli stabili e delle attrezzature, addetti/e alle mense, inservienti ai servizi di supporto;

-livello 2:
personale esecutivo: cuochi, autisti di bus, autisti, tecnici manutentori patentati, impiegati d'ordine, personale di custodia, portieri e centralinisti;

-livello 3:
assistenti asili nido, operatori per non autosufficienti;

-livello 4:
personale di concetto: cuochi in possesso di diploma di scuola alberghiera ovvero con più di 5 anni di servizio alle dipendenze della stessa scuola con la medesima mansione, impiegati di concetto;

-livello 5:
personale amministrativo: segretari ed economi; contabili di rete scolastica, assistenti paghe e contributi.

Nota congiunta.

Il personale "ausiliario asilo nido", inquadrato nel precedente CCNL al livello 2 e che svolgeva mansioni di cura del bambino è inquadrato alla firma del presente CCNL al 3° livello retributivo. Rimangono salve le condizioni di miglior favore esistenti.

Area del personale educativo e docente per i servizi all'infanzia:

-livello 3:
personale educativo di altri servizi all'infanzia diversi dal nido;

-livello 4:
lettori e simili di madrelingua in compresenza, assistenti doposcuola;

-livello 5:

educatori di colonie e soggiorni, istruttori attività parascolastiche,
personale educativo degli asili nido, in possesso del diploma di scuola
secondaria di 2° grado e altro personale con idoneo diploma,
puericultrici, logoterapeuti e fisioterapisti;

-livello 6:
docenti di scuola materna, compresi coloro che sono assunti per lo
svolgimento delle attività di sostegno degli alunni portatori di handicap,
personale docente con funzione di coordinatore in scuole fino a 4 sezioni,
personale educativo delle attività extracurricolari (educazione artistica,
motoria e musicale), assistenti sociali.

Area del personale con funzioni di coordinamento:

-livello 7:
coordinatore di asilo nido, coordinatore di scuola dell'infanzia interno
con almeno 5 sezioni;

-livello 8:
è inquadrato in questo livello il personale che organizza e coordina
scuole materne a livello territoriale, docente con titolo di formatore,
coordinatore pedagogico-gestionale di rete a livello sub-provinciale,
provinciale e sovra-provinciale.

Qualora le prestazioni lavorative riguardino contemporaneamente attività
inquadrate su livelli diversi ai fini retributivi e di inquadramento si fa
riferimento al successivo art. 25 (Mansioni promiscue).

Note.

(3)
-n. 35 ore (art. 42); n. 37 ore settimanali per il personale appartenente
ai livelli 1, 2, 3 e 5 e segretari del livello 4;
-n. 32 ore settimanali per quello appartenente al livello 6
e per le puericultrici.
(4)
I motivi possono essere così indicati:

(a) per sostituire lavoratori che hanno lasciato il posto di lavoro durante l'anno scolastico;
(b) per sostituire i lavoratori in aspettativa;
(c) per provvedere ad integrare l'attività educativa in vista dell'accoglienza di bambini handicappati o in difficoltà iscritti in questo anno;
(d) per sostituire l'insegnante religiosa chiamata durante l'anno ad impegni fuori sede o comunque ad altri impegni dalla propria

Congregazione.

(5)
-livelli 1, 2 e 3: 30 giorni lavorativi
-livelli 4, 5 e 6: 90 giorni lavorativi
-livelli 7 e 8: 120 giorni lavorativi

...Omissis... da pag. 117 a pag. 204.
È riportata la seguente parte IV - Appendice normativa:

- legge 10.1.35 n. 112, "Documenti obbligatori e facoltativi", art. 154 (Libretto di lavoro);
- legge 5.1. 53 n. 4, "Pagamento e garanzia delle retribuzioni", art. 101 (Prospetti di paga);
- legge 18.4.62 n. 230, "Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato", artt. 1, 2, 3, 4 e 5;
- DPR 7.10.63 n. 1525, art. 112 (Attività stagionali) e art. 113;
- legge 15.7.66 n. 604, "Norme sui licenziamenti individuali", artt. da 1 a 13;
- legge 20.5.70 n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- legge 30.12.71 n. 1204, "Tutela delle lavoratrici madri";
- legge 4.6.73 n. 311, "Estensione del servizio di riscossione dei contributi associativi tramite gli enti previdenziali", art. unico;
- DPR 31.10.75 n. 970, "Norme in materia di scuole aventi particolari finalità", art. 8 (Titolo di specializzazione);
- DPR 25.11.76 n. 1026, "Regolamento di esecuzione della legge 30.12.71 n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri";
- legge 9.12.77 n. 903, "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro";
- legge 4.8.78 n. 467, art. 106 (Denuncia annuale delle retribuzioni ai lavoratori e all'INPS. Estratto conto dell'INPS per i lavoratori);
- legge 26.2.82 n. 54, "Conversione in legge, con modificazioni, del DL 22.12.81 n. 791, recante disposizioni in materia previdenziale, art. 6;
- legge 20.5.82 n. 297, "Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica";
- legge 19.12.84 n. 863, "Conversione, con modificazioni, del DL 30.10.84 n. 726, recante misure urgenti a sostegno e incremento dei livelli occupazionali", artt. 3 e 5;
- Decreto 8.1.85, "Modificazioni dell'art. 4, DM 25.2.84, concernente lo schema-tipo di convenzione di cui all'art. 5, comma 9, DL 12.9.83 n. 463, convertito, con modificazioni, nella legge 11.11.83 n. 638, riguardante, fra l'altro, misure urgenti in materia sanitaria;
- legge 28.2.87 n. 56, "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro", art. 23 (Disposizioni in materia di contratto a termine);
- legge 11.5.90 n. 108, "Disciplina dei licenziamenti individuali";
- legge 29.12.90 n. 407, " Disposizioni diverse per l'attuazione della manovra di finanza pubblica", art. 6 (Età pensionabile e prosecuzione del rapporto di lavoro) e art. 8 (Norme in materia di contratti di formazione e lavoro);
- legge 23.7.91 n. 223, "Norme in materia di Cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro e altre disposizioni in materia del mercato del lavoro", art. 24 (Norme in materia di riduzione

del personale) e art. 25 (Riforma delle procedure di avviamento al lavoro);

- legge 5.2.92 n. 104, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate", art. 3 (Soggetti aventi diritto), art. 4 (Accertamento dell'handicap), art. 33 (Agevolazioni);
- Circolare INPS 2.4.92 n. 100 (Norme in favore di genitori di bambini portatori di handicap; Norme in favore di dipendenti che assistono parenti o affini conviventi portatori di handicap; Norme in favore dei dipendenti portatori di handicap; Mobilità);
- legge 23.10.92 n. 421, "Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e di finanza territoriale";
- Circolare 1.4.94 n. 43 del Ministero del lavoro;
- DL 31.5.94 n. 331, art. 2 (Disposizioni in materia di collocamento ordinario).

þþþ