

**BOZZA di IPOTESI DI PIATTAFORMA CCNL FISM 2002-
2005
Proposta unitaria CGIL-CISL-UIL e SNALS**

**CCNL PER IL PERSONALE DELLE SCUOLE MATERNE
ADERENTI ALLA FISM**

2002-2005

PARTE PRIMA

Capitolo I

LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI

PREMESSA

Il presente C.C.N.L. viene stipulato in applicazione dei principi e delle norme contenuti nel Protocollo del 23 luglio 1993, negli Accordi Interconfederali del 24 settembre 1996 e del 22 dicembre 1998 In coerenza, le Parti:

- si danno atto, in nome proprio e per conto degli Istituti da essi rappresentati aderenti al Contratto e delle Rappresentanze dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento delle relazioni e dei diritti sindacali concordati è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli;
- si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del C.C.N.L.;
- confermano la validità del metodo del confronto che, attraverso un processo di reciproche informazioni su organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi, consenta intese e azioni convergenti sulle materie in questione, oggetto di informazione;
- concordano sulla opportunità di definire momenti di incontro per procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore, delle prospettive di sviluppo, dei processi di ristrutturazione - aggiornamento.
- La FISM conferma come proprio impegno prioritario la salvaguardia dell'occupazione, considerandolo correlativo al mantenimento delle strutture operative.
- Le OO.SS.Scuola 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 OO.SS. Scuola ribadiscono, da parte loro, la disponibilità dei lavoratori nella salvaguardia dei diritti acquisiti a fornire un contributo al rilancio degli istituti 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 le 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.

a) - RELAZIONI SINDACALI

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

Operativamente, gli Istituti e le OO.SS. concordano sulla necessità di istituire:

-l'Ente Bilaterale

- l'Osservatorio

-la Commissione Paritetica - Bilaterale

Art. 1 - Ente Bilaterale Nazionale

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

L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:

a) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore;

b) 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;

c) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui al successivo paragrafo, nonché coordinare l'attività degli osservatori regionali;

d) seguire lo sviluppo dei rapporti di lavoro nel settore nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;

e) 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, previa specifiche intese tra le parti sociali;

f) 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;

g) promuovere forme di previdenza complementare.

Art. 1.1 - Osservatorio Nazionale

Le parti convengono di costituire, nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale, l'Osservatorio Nazionale permanente, allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione dei problemi economici, sociali e occupazionali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

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

Nell'ambito degli osservatori sono costituite le seguenti sezioni:

1.2 - Sezione ambiente e sicurezza

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

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

- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento degli Istituti, delle Commissioni ambiente/R.L.S., delle R.S.U. 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 e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza.

1.3 - Sezione formazione

La Sezione formazione si pone i seguenti obiettivi:

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

1.5 - Sezione Mercato del Lavoro

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

1.6 – Norma transitoria

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

Art. 2 - Commissione Paritetica - Bilaterale Nazionale e Regionale

Le parti convengono di istituire o confermare a livello Nazionale e regionale, Commissioni bilaterali tra Istituti e OO.SS. di categoria firmatarie del presente contratto, cui sono demandati i seguenti compiti:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) DIRITTI SINDACALI

Art. 3 - Informazione

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza del servizio, La Fism e le scuole materne garantiscono una costante informazione rispettivamente alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e alle RSA/RSU su gli atti che riguardano il personale dipendente, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi.

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

Art. 4 - Rappresentanza sindacale

Possono essere costituite, ad iniziativa dei dipendenti, rappresentanze sindacali di scuole aderenti alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente CCNL così composte:

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

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

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.

I permessi dovranno essere richiesti con almeno 6 giorni di anticipo alla Direzione della Scuola dalle organizzazioni territoriali delle OOSS firmatarie del presente contratto.

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

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

Art. 5 - Costituzione delle RSU

Le OO.SS. Scuola 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 scuola.

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

La FISM si impegna, a consentire la piena attuazione delle clausole e istituti previsti dal protocollo di accordo che prevede la costituzione delle R.S.U. e dunque a consentire e facilitare con idonea predisposizione di mezzi la elezione

della rappresentanza sindacale unitaria, nonché a riconoscere alle costituite R.S.U. diritti e prerogative già pertinenti alle rappresentanze sindacali dei sindacati firmatari del presente protocollo di accordo e di tutti quelli che ad esso vorranno aderire esplicitamente.

Art. 6 - Assemblea

I dipendenti delle Scuole potranno riunirsi all'interno delle Scuole di appartenenza in locali idonei indicati dalla Direzione e previo accordo con la stessa.

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

Le assemblee in orario di lavoro, saranno indette dalle R.S.A. presenti nella Scuola.

Le richieste di assemblea devono pervenire 6 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della Scuola.

Nel termine di 48 ore le altre OO.SS. possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora. All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso alla Scuola, dirigenti esterni delle OO.SS. cui aderiscono le RR.SS.AA.

La richiesta presentata dai membri delle RR.SS.AA. o dalle organizzazioni sindacali territoriali dovrà contenere:

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

Art. 7 - Permessi ai Dirigenti Sindacali

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

Art. 8 - Affissioni

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

Art. 9 - Ritenute sindacali

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

Il sindacato competente fa pervenire alla Scuola:

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

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

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

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

Le relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità degli Istituti e dei sindacati, sono ordinate in modo coerente con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e di favorire la crescita professionale al fine di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di assicurare stabili relazioni sindacali, che si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- **concertazione, informazione, bilateralità.**

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

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

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

Capitolo II

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 10 - secondo livello di contrattazione

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

Le eventuali erogazioni della contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività eccedenti quelli già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi del CCNL, nonché risorse derivanti da migliori condizioni giuridico-amministrative, acquisiti dalla scuola a livello territoriale.

Tra la FISM e le OO.SS. firmatarie del presente contratto (CCNL), è prevista la contrattazione decentrata, su base provinciale e/o regionale, di II 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 all'art.....
- integrazioni retributive nei limiti previsti dall'ultimo comma dell'art.....

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

Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle FISM di competenza dalle strutture sindacali, saranno altresì trasmesse per conoscenza alle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto e alla FISM nazionale. In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione del presente Accordo.

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

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

Art. 11 - Contrattazione di istituto

E' 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.

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

Le eventuali erogazioni della contrattazione aziendale, sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituto.

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

Cap. III

I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 12 - durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle scuole aderenti alla FISM è a tempo indeterminato, salvo quanto previsto dai successivi comma.

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

12.1 - Apposizione del termine e contingente

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

- 1- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno;
- 3- 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;
- 4- effettuazione di operazioni di rilevazione o di controllo periodico della qualità;
- 5-assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- 6- inserimento di figure professionali non esistenti nell'organizzazione aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità

B - E' 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.

La 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 cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni;

La percentuale massima dei contratti a tempo determinato non potrà superare il 10% del personale 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 RSI/RSU e/o le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, la percentuale massima dei lavoratori da assumere con Contratto a termine può essere elevata in funzione delle specifiche esigenze della Scuola.

12.2 - Divieti

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

1. - per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
2. - presso scuole nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
3. - 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;
4. - da parte delle scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.
5. - per attività per i quali è contrattualmente previsto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato .

12.3 - Disciplina della proroga

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

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

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

12.4 - Scadenza del termine e Successione dei contratti

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

Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi del precedente punto, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Quando si tratti di due assunzioni successive a termine - intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità - il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

12.5 – Criteri di computo

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

12.6 – Esclusioni

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

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

12.7 - Principio di non discriminazione

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

12.8 – Formazione

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

12.9 – Diritto di precedenza e informazione

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

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

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

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

Art. 13 - Apprendistato

L'istituto dell'apprendistato è disciplinato dalla legge n. 25/1955, dal D.P.R. n. 16/56, dalla Legge n. 196/97 e dall'art. 68 della legge 144/1999 e relativo regolamento, nonché dall'Accordo Nazionali del 19 gennaio 2001, parte integrante del presente CCNL.

13.1 - Assunzione

Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani di 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 Reg. Cee n. 2081/93; qualora l'apprendista sia portatore di handicap, tali limiti di età sono elevati di due anni.

13.2 - Qualifiche e Mansioni

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

livello I : tutte le qualifiche;

livello II : cuoco

ausiliaria asili ndo

impiegati d'ordine;

personale di custodia

portieri e centralinisti

assistenti ai non autosufficienti

livello III : impiegato di concetto, assistenti amministrativi, assistenti doposcuola e ai servizi all'infanzia.

livello IV: segretari ed economi, educatori di colonie e soggiorni, istitutori di attività parascolastiche.

13.3 - Il Tutor

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

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

L'indennità per l'attività di tutoring è pari alla differenza tra il livello di appartenenza e il IV livello limitatamente al periodo di svolgimento dell'incarico. Nel caso in cui il tutoring è inquadrato nel IV livello ha diritto ad un'indennità di Lire 50.000 mensili.

13.4 - Durata del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato ha la seguente durata:

- 18 mesi per il personale inquadrato nel livello primo;
- 24 mesi per il personale inquadrato nei livelli secondo e terzo;
- 36 mesi per il personale inquadrato al quarto livello.

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

13.4 - Obblighi del datore di lavoro

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

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

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

13.5 - Periodo di prova

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

13.6 - La formazione dell'apprendista - contenuti e modalità della Formazione

Le parti stipulanti definiranno i contenuti e le modalità della formazione esterna all'azienda in applicazione del Decreto del Ministero del Lavoro così come previsto dal DM 8 aprile 1998 e dalla Circ. del 16/7/98 n. 93.

Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolamentate dal Decreto del Ministero del lavoro del 8/4/98 di applicazione delle norme di cui all'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Entro 3 mesi dalla firma del CCNL 1998/2001, le parti definiranno con idonee intese i contenuti specifici, la durata dei moduli e le modalità di svolgimento dell'attività formativa esterna all'azienda, secondo le previsioni del citato DM e la percentuale di personale da avviare.

13.7 - Durata della Formazione esterna

La formazione esterna all'azienda, pari a 130 ore annue, dovrà essere svolta in strutture formative accreditate ai sensi dell'art. 10 del regolamento dell'art.17 della legge n. 24/6/97, n. 196.

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

13.8 - Trattamento economico

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

Durata 18 mesi:

Primo semestre: 90 % della retribuzione globale in atto;
Secondo semestre: 95 % della retribuzione globale in atto
Terzo semestre: 100 % della retribuzione globale in atto;

Durata 24 mesi:

Primo anno: 90 % della retribuzione globale in atto;
Secondo anno: 100 % della retribuzione globale in atto

Durata 36 mesi:

Primo anno: 95 % della retribuzione globale in atto;
Secondo anno: 100 % della retribuzione globale in atto
Terzo anno: 100 % della retribuzione globale in atto;

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

Art. 14 - Il lavoro interinale

Al fine di favorire l'occupazione nel settore della scuola non statale è consentita, la stipulazione di contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo secondo quanto stabilito dalla legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni, dall'Accordo interconfederale dell'aprile 1998 sul lavoro temporaneo e dal presente CCNL.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinato dalla legge n. 196/97, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1, lettere 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.

Le prestatrici ed i prestatori di lavoro temporaneo impegnate/i per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre il 5% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nell'Istituto.

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

La Fism comunica preventivamente alle RSA/RSU, od in loro assenza alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed il motivo del ricorso degli stessi.

Annualmente, l'Istituto utilizzatore delle prestazioni di lavoro temporaneo è tenuto a fornire alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero ed 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.

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

Non è permesso il ricorso al lavoro interinale da parte di Istituti che abbiano in essere situazioni di sospensione dei rapporti di lavoro o di riduzione di orario.

Art. 15 - Contratto di lavoro ripartito (Job sharing)

Le parti intendono rendere applicativo, in via sperimentale, il rapporto di lavoro ripartito, così come previsto dalla Circ. Mim. Lav. 7 aprile 1998, n. 43.

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

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

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

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

Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed 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.

Le parti si 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.

Parte seconda

I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione del Contratto

Il presente Contratto si applica al personale dipendente da associazioni, da enti, da privati e da enti morali aderenti e rappresentati dalla F.I.S.M., ivi comprese le IPAB, per quanto compatibile con le norme di legge.

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

Il CCNL è applicabile anche per i rapporti di lavoro concernenti attività similari ad istruzione scolare e prescolare, rivolte ai bambini: colonie e soggiorni, asili nido, micronido, e ogni altra forma di servizio all'infanzia prevista dalle norme di settore.

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

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

Art. 2. - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1/1/2002 e ha durata biennale per le materie retributive, durata quadriennale per le materie normative. Le rispettive scadenze, retributive e normative, sono fissate al 31 dicembre 2003 e al 31 dicembre 2005.

Qualora si verifichi rispettivamente per il I° e II° 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.

Tale incremento, applicato ai minimi contrattuali vigenti, ed alla contingenza, sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmata del biennio di riferimento e al 50% sempre del tasso di inflazione programmata, dopo 6 mesi di vacanza contrattuale.

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

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

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

Art. 3 - Inscindibilità

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

Art. 3 bis – Trasferimento di istituzioni scolastiche

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 del 1990 e dal decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18 e comunque al personale si continuano ad applicare le condizioni di migliore favore in atto.

Art. 4 - Ambito del rapporto

Ai fini del presente Contratto è:

- Scuola Materna il complesso delle attività educative e scolastico-formative rivolto ai bambini nell'età prescolare tra i tre ed i sei anni; essa si propone fini di educazione, di sviluppo della personalità infantile, di continuità con la scuola dell'obbligo, integrando l'opera della famiglia .

-
L'asilo nido e gli altri servizi per l'infanzia accolgono bambini di età diversa da quella della scuola materna.

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

Il Gestore, sentito il dirigente scolastico, elabora il progetto pedagogico-educativo della scuola, determinando le finalità della stessa.

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

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

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

Agli organi collegiali partecipa anche il personale educativo di cui all'art.1, comma 3.

Nota: le parti si impegnano ad incontrarsi in caso di riforma dell'istruzione per eventuali adeguamenti.

Art. 5 - Classificazione

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

1. AREA DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO, TECNICO ED AUSILIARIO (ATA)

I livello - Personale ausiliario: operatore scolastico, 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;

II livello - Personale esecutivo: cuochi, autisti di bus, autisti, ausiliari asili nido, tecnici manutentori patentati, operatori per non autosufficienti, impiegati d'ordine, personale di custodia, portieri e centralinisti;

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

IV livello - Personale amministrativo: Segretari ed economi;

2 AREA DEL PERSONALE DOCENTE E DEL PERSONALE O ADDETTO AI SERVIZI ALL'INFANZIA

III livello - Personale di concetto: lettori e simili di madrelingua in compresenza, assistenti doposcuola e ai servizi all'infanzia;

IV livello - Personale docente: 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 istituti con meno di 5 sezioni, educatori di colonie e soggiorni, istruttori attività parascolastiche, personale educativo degli asili nido, in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado ed altro personale con idoneo diploma, puericultrici, logoterapisti e fisioterapisti, personale educativo delle attività extracurricolari (educazione artistica, motoria e musicale), assistenti sociali;

3- AREA DEL PERSONALE DIRETTIVO

V livello – Direttore di Scuola Materna

Qualora le prestazioni lavorative riguardino contemporaneamente attività inquadrate su livelli diversi ai fini retributivi e di inquadramento si fa riferimento al successivo art. 8 "mansioni promiscue".

Nota: le parti al tavolo del rinnovo contrattuale definiranno i requisiti di ingresso ai singoli livelli di inquadramento.

Art. 6 - Mutamenti di qualifica

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

Quando il periodo superi i 3 mesi continuativi in un anno scolastico, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni assegnate comportano.

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

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

Art. 7 - Mansioni promiscue

Quando il dipendente non docente sia addetto a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

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

Al docente cui sia stato affidato un incarico di coordinamento di una Scuola, spetta una indennità mensile onnicomprensiva per sezione funzionante nella misura di lire 60.000 per sezione.

Art. 8 - Composizione delle sezioni

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.

In presenza di alunni portatori di handicap, con diagnosi funzionale rilasciata dalla competente A.S.L., la sezione non può superare il numero massimo di 20 bambini. In tale evenienza deve essere prevista la presenza di personale di sostegno: insegnante provvisto dello specifico titolo.

III - ASSUNZIONE

Art. 9 - Assunzione

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

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

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

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

Esso deve inoltre contenere:

- a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato) nei limiti indicati nell'art.....;
- b) il livello, la qualifica, le mansioni;

- c) l'orario di lavoro settimanale;
- d) il trattamento economico;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, per sostituzione, anche la data di cessazione presunta, nonché il nome della persona supplita;
- g) la sede di lavoro;
- h) eventuali possibili cambiamenti della localizzazione dell'attività.

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

1. titolo di studio previsto dalle norme vigenti;
2. libretto di lavoro;
3. carta d'identità o documento equipollente;
4. codice fiscale;
5. codice individuale del lavoratore agli effetti della posizione assicurativa INPS in quanto posseduto;
6. certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
7. documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
8. certificato generale penale e dei carichi pendenti;
9. libretto sanitario;
10. certificati di servizio prestato;
11. ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti, compresi gli eventuali rinnovi.

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

In applicazione di quanto previsto dall'art. 6 della L. 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.

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

La Scuola rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 10 - Norme speciali

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

Per "fasce deboli" si intendono, ai sensi dello stesso articolo, i disoccupati e i cassintegrati.

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

La legge esclude: gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratto di Formazione Lavoro, i lavoratori assunti con Contratto di reinserimento.

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

Le parti concordano che, rientrano nella riserva di cui al comma 1 dell'art. 25, legge n. 223/91, esclusivamente i lavoratori inquadrati al I livello del presente CCNL, mentre ne restano esclusi i lavoratori inquadrati ai livelli II, III, IV e V, che già in precedenza erano soggetti a chiamata nominativa.

Art. 11 –Tirocinio

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

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

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

Art. 12 - Periodo di prova

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

- I e II livello 30 giorni di calendario;
- III e IV livello: 90 giorni calendario;
- V livello: 120 giorni calendario;
- per tutto il personale assunto con CFL: come previsto dal progetto di F.L.

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

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

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

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

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

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

Il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo previsto dal 1° comma.

Art. 13 - Part-time

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 61/2000 e del successivo Decreto Legislativo n. 100/2001, gli Enti 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.

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

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

Le domande relative alla suddetta trasformazione vanno presentate all'Ente secondo le modalità da definire in sede di contrattazione decentrata.

Il rapporto di lavoro part time deve essere stipulato per iscritto.

La mancanza della forma scritta trasforma il contratto part time in contratto di lavoro full time.

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.

Per il personale assunto a part time é ammesso, oltre l'orario settimanale concordato:

- il lavoro supplementare, previo consenso del lavoratore, esclusivamente per il part time di tipo orizzontale
- il lavoro straordinario, previo consenso del lavoratore, esclusivamente per il part time di tipo verticale.

Il ricorso al lavoro supplementare e straordinario é consentito solo quando il contratto é a tempo indeterminato.

Il lavoro supplementare e/o straordinario svolto in aggiunta alle ore part time concordate é ammesso nella misura massima del 10% dell'orario part time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito come straordinario.

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

Su richiesta del lavoratore dipendente, il lavoro supplementare, che sia effettuato con modalità ripetitive o per periodi pari o superiori ai sei mesi nell'arco dell'anno formativo, é assorbito e consolidato nell'orario settimanale ordinario individuale, con esclusione dei casi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

La disponibilità a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta a favore del lavoratore una maggiorazione della retribuzione mensile globale in atto, secondo quanto determinato dal articolo retribuzione .

Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla richiesta di variazione della fascia oraria, quando ricorrano comprovati motivi di famiglia, di salute.

Il trattamento economico, fatto salvo il rapporto proporzionale, é identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza.

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

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

Il diritto di precedenza in favore dei lavoratori con contratto di lavoro part time si applica in tutte le strutture operative di formazione professionale di uno stesso ente.

Art. 14 - Reimpiego

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..... 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.

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.

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

Al fine di estendere su base provinciale quanto previsto alla lettera B, le scuole comunicheranno i nominativi del personale licenziato alle Commissioni Paritetiche Regionali, che provvederanno a redigere appositi elenchi provinciali da inviare agli istituti.

IV - TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 15 - Retribuzione mensile

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

- paga base
- indennità di contingenza maturata al 30 novembre 1991;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuale super - minimo;
- eventuale salario accessorio;
- eventuale assegno per il nucleo familiare.

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

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..... : consigli di classe, collegio dei docenti, colloqui con i genitori, attività di programmazione e di aggiornamento.

Il personale del IV livello chiamato a svolgere funzioni di tutoring avrà un salario accessorio, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, pari a lire 60.000 lorde mensili per l'intera durata dell'incarico.

Al personale con contratto di lavoro part time, che si è reso disponibile al lavoro supplementare, straordinario o alla variazione della collocazione temporale della prestazione giornaliera di lavoro di cui al precedente art...., è corrisposta una indennità di lire.....lorde mensili per 13 mensilità.

L'indennità non è più corrisposta a far data dalla rinuncia del lavoratore alle prestazioni supplementari, straordinarie e alla disponibilità alla variazione della collocazione temporale.

Al personale di livello inferiore chiamato a svolgere attività di tutoring spetta un salario accessorio aggiunto alla retribuzione globale, pari alla differenza tra quello di competenza e quello relativo al IV livello, per tutta la durata dell'incarico.

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

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

Ove Stato e/o Enti Locali tramite convenzioni o atti deliberativi stabiliscano contributi in conto economico d'esercizio per i costi del personale delle Scuole aderenti alla F.I.S.M. o comunque applicanti il presente Contratto, con trattativa rispettivamente a livello provinciale o regionale o di scuola, verrà determinata una integrazione delle retribuzioni tabellari previste dal presente Contratto, tenuto conto della convenzione o dell'atto deliberativo.

Per le Scuole che ricevono contributi dagli Enti Locali, tali da garantire la copertura dei costi del personale almeno all'80%, viene stabilita in contrattazione decentrata, una integrazione salariale fino al 20% della paga base con decorrenza della data fissata nella delibera (o atto analogo) di adeguamento dell'Ente Locale.

Tale integrazione verrà indicata come elemento accessorio della retribuzione per la durata della convenzione e/o della erogazione dei contributi.

Art. 16 - Minimi retributivi

Ai livelli di inquadramento definiti all'art. 5 del presente Contratto sono correlati i livelli retributivi della tabella del presente articolo.

TABELLA RETRIBUZIONI BIENNIO 2002/2003

In lire

livello	paga base	contingenza	totale retrib. 31/12/2001	aumento 1° biennio	totale retribuzioni biennio 2002/2003
I	923.490	822.810	1.746.300	170.000	1.916.300
II	986.795	825.375	1.812.170	180.000	1.992.170
III	1.043.886	827.948	1.871.834	185.000	2.056.834
IV	1.138.344	831.214	1.969.558	200.000	2.169.558
V	1314813	840.419	2.155.232	215.000	2.370.232

In euro

livello	paga base	contingenza	totale retrib. 31/12/2001	aumento I° biennio	totale retribuzioni biennio 2002/2003
I	476,94278	424,94590	901,88868	87,79767	989,68636
II	509,6371	426,2706	935,90770	92,96224	1.028,86994
III	539,12213	427,59946	966,72158	95,54453	1.062,26611
IV	587,90561	429,28620	1.017,19182	103,2914	1.120,48322
V	679,04424	434,04019	1.113,08444	111,0382	1.224,12264

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

Art. 17 - Indennità di contingenza

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

I LIVELLO	822.810
II LIVELLO	825.375
III LIVELLO	827.948
IV LIVELLO	831.214
V LIVELLO	840.419

Art. 18 - Aumenti periodici di anzianità

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

I LIVELLO	40.000
II LIVELLO	45.000
III LIVELLO	50.000
IV LIVELLO	55.000
V LIVELLO	60.000

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

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

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

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

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

Il numero degli scatti di anzianità è:

- n.6 scatti a scadenza biennale
- e
- ulteriori 3 scatti a scadenza quadriennale.

Nota:

Perequazione degli scatti di anzianità.

Al fine di omogeneizzare il trattamento economico di anzianità del personale che ha maturato in tempi diversi e perciò in quantità diversa il valore economico dell'anzianità, le parti ritengono necessario adeguare i primi tre scatti al valore degli scatti di cui ai precedenti commi.

Art. 19 - Prospetto paga

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

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

Art. 20 - Tredicesima mensilità

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

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

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

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

Art. 21 - Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile

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

La quota oraria mensile viene determinata come segue:

- per i dipendenti a 36 ore settimanali: retrib. mensile diviso 156
- per i dipendenti a 31 ore settimanali: retrib. mensile diviso 134.

Art. 22 - Trattamento previdenziale

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

In applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 6/7/78, n. 352, convertito nella L. 4/8/78, n.467, il datore di lavoro deve consegnare al dipendente, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'INPS.

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

Art. 23 - Supplenza personale docente

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

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

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

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

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

V - ORARIO DI LAVORO

Art. 24 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro del personale appartenente ai livelli I, II, III, V e IV limitatamente ai segretari ed economi è di 36 ore settimanali.

Per il personale docente appartenente al IV livello l'orario di lavoro è di 31 ore settimanali;

Oltre le ore di insegnamento il personale docente, in un piano programmato dal Collegio dei docenti, può essere impegnato in attività accessorie connesse al funzionamento della scuola per un massimo di 45 ore annue, quali:

- a) ricevimento dei genitori
- b) consigli di intersezione,

- c) eventuali ore in esubero per visite didattiche giornaliere;
- d) attività di aggiornamento e programmazione;
- e) collegio dei docenti;
- f) progettazione e gestione del piano dell'offerta formativa

Le ore dedicate alle attività, di cui al precedente comma, rientrano nella retribuzione di cui all'articolo del presente CCNL nel numero massimo previsto per ogni docente.

Dette ore sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro part time o a tempo inferiore all'orario contrattuale settimanale.

Le eventuali ore eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente sono retribuite in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di giugno.

Art. 25 – Potenziamento d'orario

Al fine di garantire l'estensione temporale del servizio, la Scuola può richiedere di svolgere fino a 35 ore settimanali e l'insegnante, nel rispetto della programmazione della Scuola, dovrà prestarle.

Tali ore verranno recuperate in accordo con i lavoratori:

- a) come permessi retribuiti, anche conglobati;
- g) in aggiunta alle festività soppresse o alle ferie.

Eventuali ore eccedenti le 35 e fino alle 38 settimanali, verranno retribuite con una maggiorazione oraria del 60% della paga base.

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

Durante il periodo estivo al di fuori delle ferie ordinarie il personale potrà essere impegnato solamente in attività di programmazione e di aggiornamento nel rispetto della professionalità e qualifica a cui è adibito.

Il calendario delle attività di programmazione sarà deliberato dal collegio dei docenti d'intesa con la Direzione della Scuola.

Art. 26 - Aggiornamento

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;
- h) mediante la corresponsione di un'indennità giornaliera di L.15.000.

Art. 27 - Completamento orario

Il personale che avesse un orario inferiore alle ore previste all'art., ha diritto al completamento del suo orario prima che si proceda a nuove assunzioni. Tale priorità, nel caso di più insegnanti nella medesima situazione, terrà conto del titolo abilitante specifico, anzianità di servizio e dei maggiori carichi di famiglia.

Art. 28 - Lavoro notturno, festivo e straordinario

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

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

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

Al personale direttivo, amministrativo ed ausiliario del I, II, III, IV e V livello può essere richiesto lavoro straordinario fino ad un massimo di 200 ore annue.

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

Il lavoro straordinario, nei limiti previsti dal presente Contratto, deve essere autorizzato dal Direttore o Coordinatore.

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

- lavoro notturno 25%;
- lavoro festivo 50%.

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione, determinata come previsto dall'art. 21 maggiorata dalle seguenti percentuali:

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

Art. 29 - Ferie

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

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

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

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

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

Le ferie sono irrinunciabili.

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

Il periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi, compatibilmente con le esigenze della Scuola.

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

Per i docenti:

- a) durante la sospensione estiva delle attività;
- b) anche in altri periodi di sospensione delle attività nei casi di:
 - ◆ prolungata malattia estiva;
 - ◆ assenza per maternità nel periodo estivo;
 - ◆ supplenze che comportano periodi di inattività didattica.

In ogni caso il lavoratore dovrà usufruire di un periodo continuativo di ferie non inferiore a 2/3 dei giorni spettanti.

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

Il calendario delle ferie è definito dalla Direzione previa consultazione con la R.S.U. di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

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

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

L'utilizzo del periodo è interrotto in caso di malattia o di ricovero ospedaliero di oltre 2 giorni. 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 predisporre il controllo di merito.

Art. 30 - Festività soppresse

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

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

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

La 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.

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

Art. 31 - Riposo settimanale

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

Art. 32 - Vitto e alloggio

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

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

Art. 33 - Assenze per malattia e infortunio

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

A) Periodo di comporta

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

2) 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.

B) Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia la Scuola corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della normale retribuzione mensile netta del mese precedente la malattia per un massimo di 180 gg. nell'anno solare. Agli effetti retributivi per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia o di malattia a cavallo di due anni solari, i periodi vengono computati secondo le indicazioni INPS. In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia, è facoltà della Direzione fare verificare lo stato e la durata della malattia.

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

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

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

Art. 34 - Congedo matrimoniale

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

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

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

Art. 35 - Tutela delle lavoratrici madri

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

1. 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.

2. 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.

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

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

4. Per la fruizione del diritto è sufficiente presentare apposita richiesta al datore di lavoro, allegando il certificato di nascita.

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

6. 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.

7. Il beneficio spetta:

- fino al compimento dei tre anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito;
- fino agli otto anni se il reddito del singolo genitore interessato, sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria.

8. 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

1- I riposi durante il primo anno di vita del bambino consistono in due riposi orari retribuiti della durata di un'ora ciascuno. Il riposo si riduce a uno se l'orario

giornaliero è inferiore a 6 ore. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.

2- 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.

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

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

C. - Malattia Figlio

1- La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, previa presentazione del relativo certificato medico. Il relativo periodo di assenza è computato nell'anzianità di servizio.

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

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

D. Permessi per esami prenatali

1- ai sensi del D.L.vo 25 novembre 1996, n° 645, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami parentali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro.

Art. 36 - Servizio militare o sostitutivo

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

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

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

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

Art. 37 – Aspettativa

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

Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

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

Art. 38 - Permessi retribuiti

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 verificano 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 ed affini entro il secondo grado.

Le suddette giornate possono essere usufruite in unica soluzione solo in casi molto gravi. Per fruire di tali permessi il dipendente dovrà, con congruo anticipo, farne richiesta scritta al Gestore.

In caso di massima urgenza è sufficiente la sola richiesta orale. Il lavoratore potrà usufruire dei permessi del presente articolo anche per documentate esigenze di carattere medico quali ad esempio: analisi, visite mediche, accertamenti ecc.

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

Tutti i lavoratori subordinati che cedono gratuitamente (donatori) il sangue hanno diritto ad un permesso retribuito per l'intera giornata lavorativa in cui effettuano la donazione. La giornata di riposo è di 24 ore e decorre dal momento in cui il lavoratore si è assentato per effettuare la donazione.

Art. 38 - Permessi brevi e recuperi ritardi

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).

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 per:

- motivi di studio;
- rinnovo documenti di lavoro
- eventuali ritardi.

Art. 39 - Permessi non retribuiti

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. 40 - Permessi elettorali

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

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

Art. 41 - Aspettativa e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali

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

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

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

Art. 42 - Diritto allo studio

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

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

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

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

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

Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione di iscrizione al corso e di frequenza con certificazione delle relative ore.

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

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

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

I lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro possono richiedere una sospensione non retribuita del rapporto di lavoro per congedi formativi secondo le modalità stabilite dalla legge n. 53/2000.

Il periodo di congedo non può eccedere gli 11 mesi, anche frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

VII - REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

Art. 45 - Regolamento interno

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

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

Art. 46 - Provvedimenti disciplinari

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 giorni 3 di effettivo lavoro (3/26);

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

La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà, in nessun caso, essere inferiore a gg. 10 dalla data di ricezione della contestazione.

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

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

Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

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

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

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

Art. 47 - Richiamo scritto, multa e sospensione

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

- c) esegua negligenemente 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.

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

Art. 48 - Licenziamento per mancanze

A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla successiva lettera B). A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni: comportamento in contrasto con quanto previsto dal regolamento interno e dal 2° comma dell'art. 10;

- assenza ingiustificata per 4 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate ripetute almeno 3 volte durante l'anno, prima o dopo i giorni festivi; gravi negligenze nell'espletamento delle proprie mansioni;
- insubordinazione ai superiori;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti dall'articolo successivo;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. quando siano stati comminati almeno due provvedimenti di sospensione di cui all'art. , salvo quanto disposto all'ultimo comma dell'art.....
- Licenziamento senza preavviso. In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi alla Scuola grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra: furto nella Scuola;

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

VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 49 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve, salvo giusta causa o giustificato motivo, alla scadenza del termine. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge.

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

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

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

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

Art. 50 - Disciplina dei licenziamenti individuali

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

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

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

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

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

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

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

Art. 51 - Disciplina dei licenziamenti collettivi e delle riduzioni di orario.

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

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

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

Successivamente si procederà:

a) personale docente

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

b) personale Amministrativo-Tecnico-Ausiliario:

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

L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo è a carico della Scuola. Per i soli docenti la risoluzione del rapporto di impiego per il licenziamento ordinario può avvenire soltanto alla fine dell'anno scolastico e deve essere comunicata alla parte interessata entro il 30 giugno.

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

Art. 52 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 53 - Riduzione dell'orario di lavoro

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

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

Art. 54 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente

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

Art. 55 - Decesso del lavoratore

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

Art. 56 - Trattamento di fine rapporto (TFR)

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

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

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

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

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

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

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

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

La richiesta deve essere giustificata dalle necessità di:
acquisto della prima casa di abitazione per sè o per i figli, documentato con atto notarile;

eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche.

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

Art. 57 - Restituzione dei documenti di lavoro

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

a) libretto di lavoro;

b) Mod. 01/M;

certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;

eventuale certificato di licenziamento valevole per indennità di disoccupazione (su modulo fornito dall'INPS);

documenti relativi agli assegni familiari;

certificato dal quale risultino i redditi corrisposti nell'anno solare in cui avviene il licenziamento e le ritenute fiscali

quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

Art. 58 - Contratti formazione - lavoro

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile le parti convengono di stipulare Contratti di formazione e lavoro ai sensi della leggi in materia.

Detti Contratti avranno scadenza coincidente con quella del CCNL vigente.

Art. 64 - Personale religioso

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

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

Art. 65 - Rinvio alle leggi

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

Art. 67 - Tentativo obbligatorio di conciliazione

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

