

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
ROME INTERNATIONAL SCHOOL
2012-2015

Il giorno 3 Gennaio 2013, presso la sede della Rome International School in Roma, tra:

POLA s.r.l. rappresentata dall'avv. Ivano Boragine in qualità di Consigliere Delegato, assistito dall'avv. Paolo De Nardo

e

le RSA FLC CGIL della Rome International School nelle persone di Giuseppina Carcone e Angelo Bernieri, la FLC CGIL Nazionale nella persona di Massimo Mari

la FLC CGIL di Roma e del Lazio nella persona di Maria Grazia Orfei

la FLC CGIL di Roma Nord e Civitavecchia nella persona di Vincenza Ferrara

è sottoscritto il presente Contratto Collettivo di lavoro che sostituisce ad ogni effetto economico e normativo ogni accordo individuale e collettivo precedentemente vigente.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

SFERA DI APPLICAZIONE

Art.1

Sfera di applicazione del Contratto

A. Il personale contemplato e tutelato dal presente contratto è il personale insegnante e non insegnante dipendente dalla Pola srl – Divisione Rome International School e che svolge le proprie mansioni nell'ambito della sezione internazionale della Rome International School.

La disciplina del presente contratto, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va estesa, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

B. Qualora Pola srl – Divisione R.I.S. procedesse ad assunzione per nuove figure professionali e/o attività non previste dal presente contratto, il contratto di riferimento sarà quello ANINSEI in vigore all'atto dell'assunzione, fatti salvi possibili accordi integrativi.

C. Il presente contratto aziendale di lavoro ha durata triennale sia per la parte normativa che per la parte retributiva. Il presente contratto decorre dall' 1/9/2012 ed avrà vigore fino a tutto il 31/8/2015. Il presente contratto si intenderà rinnovato per un anno se non disdetto tre mesi prima della scadenza con R.R. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino alla sostituzione con il nuovo contratto.

CLASSIFICAZIONE

Art. 2

Classificazione

Il personale è classificato secondo i profili professionali di cui alle relative declaratorie, eccezion fatta per il personale insegnante (scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di primo e secondo grado) che è inquadrato in un livello unico a tutti gli effetti che si conviene essere il VI, con orario di lavoro di 32 ore settimanali.

I LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che effettuano lavori per i quali è richiesto il possesso di elementari e semplici conoscenze pratiche, per il cui esercizio non si richiede una preparazione professionale specialistica, quali ad

1

esempio: addetti alle pulizie; bidelli; personale di fatica; inservienti ai piani; lavoranti di cucina; addetti alla manutenzione ordinaria; addetti al giardino; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

II LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che effettuano lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite, quali ad esempio: autisti bus; infermieri; assistenti all'infanzia; assistenti di scuole materne; portieri, centralinisti; tecnici di caldaie; operatore amministrativo: personale addetto prevalentemente alla tenuta dell'archivio e del protocollo, alla predisposizione degli atti inerenti l'ufficio di segreteria, all'assolvimento dei servizi connessi con il proprio lavoro, provvedendo, ove presente, all'insieme delle operazioni riguardanti la gestione del magazzino, la verifica e la conservazione delle merci; infermieri generici; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

III LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili, tecniche o tecnico manuali, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate; sono altresì inquadrati i lavoratori che svolgono un'attività formativa non connessa o strettamente connessa ai processi evolutivi di istruzione che contribuisce all'educazione del bambino in età prescolare (assistenti di scuola dell'infanzia e primaria). Assistenti ai tecnici di laboratorio; operatore di biblioteca; istruttori in attività parascolastiche anche sportive; applicati di segreteria: personale addetto prevalentemente ad effettuare prestazioni ed attività nel campo amministrativo, contabile, tecnico e didattico - organizzativo, esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature tecniche di tipo complesso, sulla base di istruzioni del segretario coordinatore amministrativo, ove presente, o del Direttore, del Presidente e del Gestore dell'istituto nella predisposizione di atti amministrativo-contabili e negli adempimenti didattico - organizzativi; infermieri professionali; aiuti economici amministrativi; aiutanti tecnici di laboratorio; puericultrici; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

IV LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono o concorrono a svolgere obiettivi formativi, culturali e scientifici di varia natura, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare e per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni. Docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza; docenti in doposcuola, in attività integrative scolastiche; docenti in corsi per corrispondenza; docenti in corsi a distanza; insegnanti di scuola materna; segretari amministrativi e didattici: personale che, con funzioni di coordinamento in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni sulla base di direttive di massima impartite dalla direzione o dal gestore e applicando procedure operative complesse relative a sistema contabile - amministrativo e didattico - organizzativo, adottati nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato a svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi nonché controllare la correttezza giuridica degli atti prodotti; assistenti sociali; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti. Sono inquadrati altresì i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo.

V LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali, scientifici o professionali, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare. E' richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado e, se necessario, una qualifica. Docenti di scuola elementare; docenti in corsi di preparazione agli esami; docenti in corsi di istruzione professionale; docenti in corsi di lingua; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

VI LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi,

1

ALY

2

DRY
R
M
B

culturali e scientifici attraverso un processo educativo finalizzato all'acquisizione di contenuti culturali complessi e di capacità critiche cognitive, per i quali è richiesto il diploma di laurea. Docenti di scuola secondaria di I e II grado che insegnino materie per le quali è richiesto il diploma di laurea; docenti di educazione fisica, tecnica artistica e musicale; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

VII LIVELLO A

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e hanno in via continuativa la responsabilità di unità educativo - formativa la cui struttura organizzativa non sia complessa. E' richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado. Direttori di scuole elementari e materne, di corsi di corrispondenza, di corsi liberi e di arte, di corsi di istruzione professionale, di corsi di lingue e di cultura varia; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

VII LIVELLO B

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale ed hanno in via continuativa la responsabilità di unità scolastiche la cui struttura organizzativa è di elevata complessità. E' richiesto il titolo di laurea.

Presidi di scuole secondarie di I e II grado; presidi di scuole di preparazione agli esami; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

Art. 3

Mansioni promiscue

Quando il dipendente non docente sia abitualmente 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. Per tutti gli altri casi, la retribuzione mensile sarà pari alla somma delle retribuzioni calcolate indipendentemente e proporzionalmente per ciascuna mansione.

ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Art.4

Assunzione

L'assunzione del personale viene effettuata dal legale rappresentante dell'istituto, mediante sottoscrizione del contratto individuale, redatto in duplice copia, una per il lavoratore, l'altra per l'istituto. 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. Esso deve inoltre contenere:

- a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato) nei limiti indicati nell'art.7;
- b) il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie di insegnamento;
- c) l'orario di lavoro;
- d) il trattamento economico;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, anche la data di cessazione, la motivazione dell'assunzione e, nei casi di supplenza, il nome della persona supplita;
- g) la sede di lavoro.

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

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) codice fiscale;
- c) codice individuale del lavoratore agli effetti della posizione assicurativa INPS in quanto posseduto;
- d) certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- e) documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;

- f) ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti;
- g) libretto sanitario;
- h) certificati di servizio prestati.

Per l'assunzione di cittadini stranieri l'istituto dovrà chiedere alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.

L'istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 5

Tirocinio e stage

Il tirocinio nelle scuole materne ed elementari, non comporta, ai fini del presente contratto, nessun riconoscimento normativo ed 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.

Per quanto non disciplinato nel presente accordo, si applica la normativa vigente in materia di tirocini di formazione ed orientamento (c.d. stage).

Art. 5bis

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti ed è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della qualificazione che può essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per tutti i livelli superiori al 2° previsti dal presente Contratto Collettivo di Lavoro.

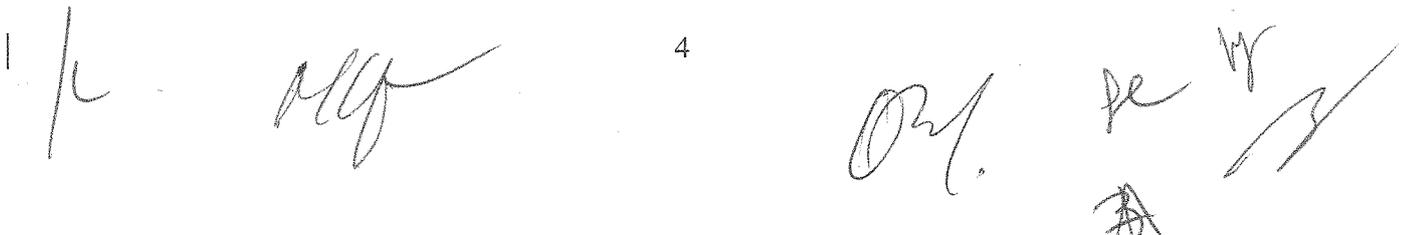
Può essere convenuto un periodo di prova secondo quanto specificamente previsto al seguente articolo 6.

La durata massima del periodo di apprendistato di cui al presente articolo è convenuta in 24 mesi. Nel periodo di apprendistato professionalizzante il Dipendente è inquadrato, ai fini economici e normativi di cui al presente Contratto, fino a un livello sotto quello di destinazione finale. Una riduzione fino a sei mesi del periodo di apprendistato professionalizzante è riconosciuta ai dipendenti che prima del contratto di apprendistato abbiano svolto presso la Rome International School un periodo di pari durata di stage o tirocinio. A decorrere dall'anno scolastico 2015/2016, l'accesso all'assunzione con il contratto di apprendistato professionalizzante di cui al presente articolo è subordinata all'avvenuta conferma in servizio di almeno il 50% dei lavoratori assunti col medesimo contratto nei tre anni precedenti. Non si tiene conto ai fini del predetto computo dei rapporti cessati per mancato superamento del periodo di prova, per dimissioni volontarie ovvero per licenziamento per giusta causa. Nel caso di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro all'apprendista viene conservato il posto di lavoro entro i limiti del periodo di comporta, ma la durata dello stesso è ridotta al 50%. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla normativa di legge vigente.

Art. 5ter

Contratto di collaborazione a progetto.

Fermi restando i casi in cui la legge consente il ricorso al contratto di collaborazione coordinata e continuativa, le parti convengono che l'applicazione dell'istituto del contratto di collaborazione a progetto è limitata alla categoria del personale docente, con il limite massimo del 10% del totale dei dipendenti appartenenti alla medesima categoria, ed a condizione che la prestazione oggetto del contratto sia costituita da insegnamenti extracurricolari, intendendosi per tali quelli introdotti in via sperimentale o non rientranti nel curriculum internazionale offerto dalla Rome International School. Ai fini retributivi, la retribuzione base spettante ai collaboratori di cui al presente articolo è pari al minimo contrattuale previsto per il livello di inquadramento dei



docenti, aumentato del 30% e riproporzionato in funzione dell'orario assegnato. In caso di malattia o infortunio non sul lavoro di durata non superiore a 30 giorni, anche non continuativi, nel corso dell'anno scolastico, il contratto resta sospeso senza obblighi retributivi né contributivi a carico della scuola. Il contratto cessa comunque alla scadenza del termine apposto al contratto di collaborazione. In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la sospensione del contratto per i lavoratori di cui al presente articolo è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/5 della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine individuato per il completamento del progetto.

Art. 6

Periodo di prova

La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non può superare:
nei contratti a tempo indeterminato:

- I e II livello: 30 giorni;
- III livello: 60 giorni;
- IV, V e VI livello: 120 giorni;
- VII A e VII B livello: 180 giorni;

nei contratti a termine

tutti i livelli: 30 giorni;

nei contratti di apprendistato

- II e III livello: 30 giorni;
- IV, V e VI livello: 60 giorni;

Ai sensi dell'art.4 del R.D.L. 1825/1924, convertito in L. 562/1926, il periodo indicato per i livelli IV, V, VI, VIIA e VIIB deve essere computato ai giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente contratto aziendale compresi T.F.R., 13ma 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 gli verrà computato ad ogni effetto. I dipendenti che abbiano maturato un'anzianità uguale o superiore al periodo di prova e siano stati licenziati per riduzione di personale, in caso di riassunzione con le stesse mansioni, non devono ripetere il periodo di prova. Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio e il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo di 2 mesi.

Art. 7

Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro fra l'Istituto e il personale è a tempo indeterminato, salvo nei casi previsti dal presente accordo e dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche e integrazioni.

In applicazione del citato D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, l'assunzione a tempo determinato deve contenere l'indicazione della data di scadenza del rapporto; resta inteso che, nel caso di assunzione a tempo determinato effettuata per la sostituzione di lavoratore avente diritto alla conservazione del posto, il termine del rapporto deve coincidere con il rientro del lavoratore assente o con la sospensione dell'attività scolastica del periodo estivo.

È consentita l'assunzione a tempo determinato per:

- a) sostituzione di lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto;
- b) intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno e/o per quanto previsto dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche ed integrazioni, nella misura massima del 6% dei lavoratori in servizio.

Ferma restando la durata massima di 36 mesi, le latenze tra un contratto a termine e l'altro vengono individuate in 20 giorni per contratti di durata inferiore a 6 mesi e 30 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine non va oltre la scadenza del termine apposta al contratto

Art. 8

Part time

Si intende per lavoro a tempo parziale (o part-time) il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto ed è di norma di tipo orizzontale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi o mediante assunzione in posizioni di lavoro compatibili con il part-time, o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla competente Direzione Provinciale del Lavoro. La domanda del lavoratore volta alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa potrà essere accolta compatibilmente con le esigenze di servizio ed organizzative.

Il rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento, secondo i casi, al giorno, alla settimana, al mese, all'anno ed il trattamento economico e normativo sulla base di quanto previsto al comma successivo.

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, nei rapporti a tempo parziale di tipo orizzontale (art. 3, comma 7, d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive integrazioni e modificazioni) possono essere stabilite per adeguare l'orario di lavoro a mutate esigenze di fornitura di servizi diretti al pubblico e/o di espletamento di attività propedeutiche alla fornitura del servizio stesso.

L'accettazione delle clausole flessibili richiede il consenso del lavoratore, formalizzato da uno specifico patto scritto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore a prestare lavoro supplementare e/o ad accettare clausole flessibili non costituisce giustificato motivo di licenziamento, né di sanzione disciplinare.

Art. 9

Reimpiego

L'istituto, prima di procedere a nuove assunzioni deve:

- a) completare l'orario del personale in servizio, compatibilmente con le mansioni da assegnare al personale di nuova assunzione;
- b) dare la precedenza ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso l'istituto e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale. Il lavoratore conserva tale diritto nei 12 mesi successivi alla data del licenziamento.

Art. 10

Cessione, trasformazione della scuola

Per quanto riguarda la cessione, trasformazione e trasferimento della scuola vale quanto previsto dall'art. 47 della legge n. 428/1990 e dagli articoli 2112 e segg. c.c.

1/2

REC

Org. PE V B

TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art.11

Retribuzione mensile

La retribuzione mensile lorda è composta dai seguenti elementi:

- paga base e indennità di contingenza, come definite all'art. 59;
- E.D.R. – Elemento distinto della retribuzione, come definito all'art. 60, ove spettante;
- salario di anzianità, ove spettante.

La retribuzione viene corrisposta entro il giorno 5 del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga. Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle prettamente collegate come pure per tutte le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della scuola. Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 19 la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate. Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore.

Art.12

Prospetto paga

In applicazione di quanto disposto dalla L. 4/1953, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto paga, nel quale dovranno essere specificati 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 altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga, da consegnare al dipendente contestualmente alla retribuzione, deve recare l'intestazione dell'ente gestore.

Art. 13

Tredicesima mensilità

A tutto il personale dipendente viene corrisposta entro il 16 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nel mese di dicembre, esclusi gli assegni familiari. 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. Nel caso di variazione dell'orario di lavoro in più o in meno nel corso dell'anno solare, la tredicesima sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro ordinario medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto.

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

Art. 14

Salario di anzianità

Le parti concordano che a partire dall'anno scolastico 1999/2000 l'istituto degli aumenti periodici di anzianità è sostituito dall'istituto del salario di anzianità. Il personale in servizio alla data del 1 gennaio 2009 percepirà alla data del 1 gennaio 2011, se ancora in servizio, un incremento del salario di anzianità nelle seguenti misure mensili:

Livello VI	€ 80,00
Livello IV	€ 52,00
Livello III	€ 52,00
Livello I	€ 40,00

[Handwritten signatures and initials]

7

Art. 14 bis

Salario di produttività; introduzione in via sperimentale; rinvio

Le parti concordano di sperimentare, per gli anni scolastici 2013/2014 e 2014/2015, l'introduzione di una quota di salario incentivante, connesso ad obiettivi di incremento della produttività. Le risorse destinate a tale finalità sono costituite, per ciascuno degli anni scolastici in riferimento, dai seguenti ammontari lordi annui per livello di inquadramento:

- Livello VI: da € 733 a € 1.000
- Livello V: da € 691 a € 940
- Livello IV: da € 501 a € 745
- Livello III: da € 481 a € 715
- Livello II: da € 345 a € 537
- Livello I: da € 337 a € 525.

La corresponsione del salario di produttività relativo all'anno scolastico di riferimento avviene in unica soluzione, entro il mese di luglio successivo alla conclusione del medesimo anno scolastico. L'importo spettante a titolo di salario di produttività a ciascun lavoratore viene determinato mediante l'applicazione, a cura della Direzione della RIS e delle organizzazioni sindacali interne e esterne, dei criteri che saranno definiti entro i prossimi 90 giorni dalle parti sulla base dei seguenti principi e linee guida:

- 1) tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato, ad esclusione degli apprendisti, che siano in servizio alla data della determinazione dell'importo spettante sono presi in considerazione per l'attribuzione del salario di produttività; in caso di assunzione in corso d'anno e per i lavoratori a tempo parziale si procede pro quota; i lavoratori a tempo determinato accedono al salario di produttività se il loro rapporto ha avuto durata almeno pari ai due terzi dell'anno scolastico di riferimento;
- 2) i parametri di riferimento sono tre e afferiscono rispettivamente all'andamento aziendale i primi due e all'apporto individuale misurato su indicatori oggettivi il terzo:
 - a) incremento del numero totale degli iscritti nell'anno scolastico di riferimento rispetto al numero degli iscritti nell'anno scolastico precedente;
 - b) efficienza del lavoro, costituita dall'invarianza del rapporto tra il costo del lavoro del personale al quale si applica il presente accordo ed il totale dei ricavi costituiti da rette, registration e admission fees tra l'anno scolastico di riferimento e l'anno scolastico precedente;
 - c) percentuale di ore lavorate nell'anno scolastico di riferimento rispetto alle ore teoricamente lavorabili. A tale fine sono considerate come lavorate – e vengono sommate a quelle in cui il lavoratore è regolarmente presente in RIS – le ore di assenza per:
 - ferie;
 - permessi retribuiti contrattuali;
 - permessi per allattamento;
 - permessi sindacali retribuiti;
 - permessi per assemblea retribuiti;
 - permessi previsti dalla legge (portatori di handicap, elettorali, donatori di sangue, diritto allo studio, ecc.);
 - permessi non retribuiti recuperati;
 - congedo matrimoniale;
 - maternità (astensione obbligatoria e/o anticipata);
 - assenze per malattie continuative di durata superiore a 15 giorni;
 - ricovero ospedaliero;
 - convalescenze post ricovero ospedaliero;
 - infortuni;

liberalità concesse dalla RIS.

- 3) Ai fini dell'attribuzione individuale, si precisa che:
in assenza di tutti i parametri di cui al precedente punto 2 non compete il salario di produttività; in presenza di un solo parametro sarà riconosciuto l'importo minimo previsto per ciascun livello dal primo comma del presente articolo; in presenza di due parametri sarà riconosciuto un importo pari alla media aritmetica tra l'importo minimo e l'importo massimo previsti per ciascun livello dal primo comma del presente articolo; ove ricorrano tutti e tre i parametri sarà riconosciuto l'importo massimo previsto per ciascun livello.

Le parti convengono che, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, si valuti l'efficacia della sperimentazione ai fini della eventuale conferma del salario di produttività ovvero dell'attribuzione a titolo di incremento del salario di anzianità di un importo mensile corrispondente ad 1/13 del valore medio del salario di produttività di cui al primo comma del presente articolo, con decorrenza comunque successiva all'entrata in vigore del predetto rinnovo contrattuale e fatti salvi i criteri di attribuzione da determinarsi in occasione dello stesso. Gli importi già attribuiti a titolo di salario di anzianità restano acquisiti alla retribuzione mensile lorda in godimento alla data del presente accordo.

Art. 15

Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile

La quota oraria giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione mensile per 26.

La quota oraria mensile viene determinata come segue:

- per i dipendenti a 38 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 165;
- per i dipendenti a 34 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 147;
- per i dipendenti a 32 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 139.

Art. 16

Sostituzione di lavoratori assenti

La misura di retribuzione contemplata dal presente contratto si applica anche nei confronti del personale assunto per supplire il personale assente, nei casi espressamente previsti dalla legge e dal presente contratto. La supplenza, nei casi consentiti dalla legge e dal presente contratto, ha carattere di assunzione a tempo determinato. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa stretto riferimento alle leggi vigenti in materia.

Art. 17

Supplenze personale docente

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente contratto e dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la supplenza deve essere proposta, con contratto a termine, prima al personale già in servizio con orario parziale, compatibilmente con l'orario delle lezioni.

Le misure di retribuzione contemplate nel presente contratto si applicano anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale assente, nei limiti del servizio prestato. Quando la supplenza sia affidata al personale già in servizio le ore di lavoro eccedenti l'orario assegnato vengono considerate lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali. Anche ai supplenti, secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13ma mensilità, il T.F.R. ed i giorni di ferie maturate.

Art. 18

Trattamento previdenziale

Il trattamento previdenziale è attuato con l'osservanza delle leggi e disposizioni vigenti in materia. In applicazione di quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 352/1978, convertito nella L. 467/1978, il datore di lavoro

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that appears to be 'D.M.', a signature that appears to be 'pe', a signature that appears to be 'VR', and a large, bold signature that appears to be 'B'. There are also some smaller, less distinct marks and initials scattered around these main signatures.

deve consegnare al lavoratore, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'INPS, contenente l'estratto conto delle retribuzioni corrisposte nell'anno solare precedente. 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 lavoratore, all'atto della cessazione stessa, copia della denuncia riservata al lavoratore.

DURATA DEL LAVORO

Art. 19

Orario di lavoro

38 ore settimanali

- per il personale direttivo dei livelli settimo A e settimo B e per il personale non docente dei livelli primo, secondo, terzo, quarto;

34 ore settimanali

- per gli insegnanti assistenti (III livello);

32 ore settimanali

- per gli insegnanti di scuola dell'infanzia;

- per gli insegnanti di scuola primaria;

- per gli insegnanti di scuola secondaria di primo grado;

- per gli insegnanti di liceo secondaria di secondo grado.

A. In considerazione del particolare programma e ordinamento scolastico britannico, l'orario di servizio del personale insegnante è di 32 ore settimanali. Il dipendente può essere assunto anche per un numero di ore inferiore a 32 nel rispetto del presente Contratto Aziendale.

B. "Contact time"

Nel "Contact-time" sono incluse le seguenti attività: insegnamento ad uno o più studenti, lezioni, Assemblee, controllo assenze, Duty di pausa, Club, CAS, extended essay, Library, duty, Registration. Gli insegnanti che prestano servizio in più sedi nello stesso giorno hanno diritto a 30 minuti per i viaggi. Gli spostamenti sono inclusi nel Contact -time. Gli insegnanti sono tenuti a svolgere un numero fisso di Contact -time secondo le sotto indicate tabelle:

Scuola Superiore e media 23 ore / 32

Scuola Elementare 25 ore / 32

Asili 28 ore / 32

Per completare il Contact -time la gestione può chiedere ad ogni insegnante di prestare servizio per due Clubs/duties settimanali senza ulteriore retribuzione. Gli insegnanti che prestano servizio presso la Pola srl – Divisione Rome International School devono mettere a disposizione n. 40 ore annue per necessità didattiche rientranti nel normale obbligo di servizio in orari determinati dalla direzione.

C. ORARIO DI SERVIZIO - Insegnanti Part Time

Coloro che in mancanza di ore non raggiungono il numero indicato nella tabella "Contact -time" tempo pieno, presteranno servizio part-time. Gli insegnanti part-time vengono retribuiti per le sole ore di insegnamento con il sistema proporzionale basato sul tempo pieno in trentaduesimi. Gli insegnanti part-time che insegnano in più sedi nello stesso giorno hanno diritto a 30 minuti retribuiti per ogni spostamento. Tutti i servizi didattici richiesti dalla Direzione oltre le ore di insegnamento sono da concordare e devono essere retribuiti a parte secondo gli accordi intercorsi e a norma del presente contratto.

Il controllo dell'orario di lavoro è effettuato attraverso apposito sistema predisposto dal datore di lavoro.

Il lavoratore deve, nel rispetto della normativa e delle disposizioni vigenti, osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze.

Art. 20

Accompagnamento

L'accompagnamento degli studenti nei viaggi di studio e di istruzione, obbligatorio per il/gli insegnanti della classe, rientra tra le attività di Contact time per le quali si deroga ai limiti quantitativi di cui al precedente articolo. Per ciascuna giornata di accompagnamento ogni insegnante riceve, in aggiunta alla normale retribuzione, un'indennità pari ad euro 75 lordi per destinazioni fuori Italia, euro 40 lordi per destinazioni in Italia, euro 10 lordi per destinazioni nel Comune in cui ha sede la scuola.

Art. 21

Completamento d'orario

Le ore d'insegnamento rese disponibili per l'aumento complessivo delle classi funzionanti, rispetto all'anno scolastico precedente, sono offerte ai docenti delle corrispondenti materie già in servizio e con orario parziale al fine di completare l'orario di lavoro. Analogamente si procede per le ore di insegnamento rese disponibili a seguito di introduzioni di progetti sperimentali, di dimissioni o licenziamento di personale, compatibilmente con le esigenze organizzative e didattiche dell'istituto.

L'offerta seguirà un criterio di precedenza basato sul criterio dell'anzianità e, a parità, dei titoli culturali e, ad ulteriore parità, dei carichi di famiglia. Analoga procedura è prevista anche per il personale non docente.

Art. 22

Riduzione d'orario

In caso di diminuzione di classi rispetto all'anno scolastico precedente, la riduzione d'orario degli insegnanti sarà effettuata tenendo conto dell'anzianità di servizio e, a parità della stessa, dei titoli culturali e, ad ulteriore parità, dei carichi di famiglia. Tali variazioni dovranno essere comunicate e motivate per iscritto con le modalità previste per il preavviso di licenziamento. Resta ferma la facoltà del lavoratore di presentare, entro 15 giorni dalla comunicazione, le dimissioni senza preavviso. Stessa procedura viene utilizzata in caso di fusioni di classi, per un massimo di 25 studenti.

Art. 22bis

Uscita anticipata nei week end di luglio

Nel mese di luglio e, se lavorativa, nella prima settimana di agosto, tutto il personale che sia regolarmente in servizio cesserà l'attività a partire dalle ore 13 e 30 nelle giornate di venerdì, senza alcuna riduzione retributiva. Il personale in ferie o in trasferta o impiegato a tempo parziale non potrà avanzare alcuna pretesa in ordine al godimento del beneficio di cui alla presente disposizione. In occasione del prossimo rinnovo contrattuale le parti valuteranno l'eventuale conferma del presente articolo.

Art. 23

Lavoro festivo, straordinario

E' considerato lavoro festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni di festività nazionali. E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro ed espressamente assegnato dal legale rappresentante dell'istituto o dal preside, se delegato. Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, al lavoro straordinario, quando richiesto, nei limiti stabiliti dal presente accordo contrattuale. Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia stato autorizzato. Al personale non docente potrà essere richiesto lavoro straordinario fino a un massimo di 192 ore all'anno scolastico. Al personale dei livelli IV e V potranno essere richieste nel corso dell'anno scolastico prestazioni straordinarie fino ad un terzo dell'assegnazione ordinaria annuale risultante dal rispettivo contratto individuale di lavoro. Per ciascuna ora di lavoro ordinario prestato nei giorni festivi, nei casi in cui la legge consente il riposo compensativo, viene corrisposta la seguente maggiorazione della quota oraria di retribuzione:

- lavoro festivo 20%.

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione, determinata come al precedente art. 15, moltiplicata per i seguenti coefficienti:

- lavoro straordinario diurno feriale: 1,25;

- lavoro straordinario festivo: 1,30.

Per il personale non docente dei livelli I, II, III e IV le ore di lavoro straordinarie, a richiesta del dipendente, possono essere compensate con ore libere da fruire entro il mese successivo con modalità compatibili con l'organizzazione e le esigenze dell'istituto. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Nei casi in cui l'intensificazione delle attività in particolari periodi dell'anno, di norma coincidenti con le fasi di pre-registrazione e registrazione, richiedano l'apertura degli uffici nelle giornate di sabato, il personale non docente potrà optare tra la fruizione di riposi compensativi e il riconoscimento di una maggiorazione retributiva pari al 100% della retribuzione giornaliera calcolata come previsto dal precedente art. 15.

Di norma, i sabati lavorativi non potranno essere, per ciascun dipendente, più di quattro e i periodi in cui potranno essere richiesti saranno comunicati al personale interessato con preavviso di almeno trenta giorni di calendario.

Art. 24

Ferie

Tutti i dipendenti, compresi quelli assunti con contratto Part-time o ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione.

A. Il personale docente ha diritto a fruire ogni anno scolastico di un periodo di ferie pari a trenta giorni di calendario, dal 28 luglio al 26 agosto compresi. Il rimanente periodo di vacanze estive previsto per gli alunni dell'Istituto, per gli insegnanti è considerato periodo a disposizione senza prestare servizio. E' facoltà dell'Istituto richiamare in servizio gli insegnanti a decorrere dal 27 agosto ovvero dal primo giorno lavorativo immediatamente successivo alla predetta data per esigenze di carattere didattico. Durante la sospensione estiva, al di fuori delle ferie ordinarie, al personale docente potrà essere richiesta la partecipazione ad attività formative o collegiali purché programmate entro il 30 aprile. Qualora un insegnante si dimetta durante l'anno scolastico ha diritto alla retribuzione delle ferie non godute calcolate in 30/30.

B. Il personale non docente ha diritto ad un periodo di ferie estive nella misura di trentatré giorni di calendario. Qualora un dipendente si dimetta durante l'anno scolastico ha diritto alla retribuzione delle ferie non godute calcolate in 33/30.

C. Il supplente per maternità o malattia ha diritto alle ferie pagate calcolate per i docenti in 30/30 di calendario e per i non docenti in 33/30 di calendario.

Compatibilmente alle esigenze dell'istituto le ferie dovranno essere godute nei periodi di inattività scolastica.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno scolastico, il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati; le frazioni di mesi 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. Il decorso delle ferie si sospende nel solo caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia.

Il periodo di ferie ha normalmente carattere continuativo. I non docenti possono frazionare in due periodi, compatibilmente con le esigenze dell'istituto. In ogni caso il lavoratore non docente dovrà usufruire di un periodo continuativo di ferie, coincidente con il periodo estivo, non inferiore ai 2/3 dei giorni spettanti. Le ferie rimanenti potranno essere godute entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione. Il calendario delle ferie sarà definito dal Legale Rappresentante previa consultazione con le R.S.A. ove esistenti, di norma entro il mese di aprile di ogni anno. Il personale non docente è tenuto a presentare entro il 30 aprile di ciascun anno domanda di ferie con indicazione del periodo in cui fruirà del periodo annuale di ferie, individuato

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

sulla base del predetto calendario. L'approvazione delle domande individuali a cura della Direzione avverrà entro il successivo 31 maggio.

Per il personale docente, ad eccezione delle chiusure programmate in occasione delle festività di fine anno e delle festività di primavera (Easter break), le ulteriori vacanze riconosciute agli allievi sono da considerarsi giornate lavorative a tutti gli effetti. La maturazione delle ferie avverrà dal 1 settembre al 31 agosto di ogni anno.

Art. 25

Festività sopresse

Il personale non docente ha diritto a 3 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di alcune festività nazionali infrasettimanali per ciascun anno scolastico. I 3 giorni per recupero delle festività sopresse possono essere goduti solo in periodi di sospensione dell'attività didattica.

Art. 26

Riposo settimanale

Tutto il personale godrà di 24 ore ininterrotte di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, salvo esigenze di servizio nel qual caso il riposo verrà fruito in altro giorno.

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27

Assenza per malattia

In caso di assenza per malattia, al lavoratore viene assicurato il seguente trattamento:

- a) mantenimento del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare;
- b) integrazione delle indennità a carico dell'ente competente da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione mensile dal 1° al 180° giorno.

In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto dell'indennità di malattia per carente o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore, la scuola ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

L'assenza dovuta ad infortunio sul lavoro non è considerata ai fini del periodo di comporto.

Art. 28

Aspettativa per malattia

Nei confronti del dipendente ammalato la conservazione del posto è fissata nel periodo massimo di giorni 180. I dipendenti con un'anzianità di lavoro superiore a 10 anni hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per ulteriori tre mesi senza retribuzione e senza alcun effetto ai fini contrattuali. Qualora l'assenza per motivi di cui sopra si protragga oltre i termini suddetti, è facoltà della scuola risolvere il rapporto di lavoro fermo restando il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 29

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.

Tale periodo non è computabile nelle ferie e nel periodo di preavviso. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 15 giorni di anticipo. Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

1/2



Art. 30

Tutela delle lavoratrici madri

Per la tutela della maternità e delle lavoratrici madri, si fa riferimento alle norme di leggi vigenti e in particolare al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 31

Lavoratori studenti

Per tutti i lavoratori dell'Istituto si accoglie integralmente l'articolo 10 della legge 300 del 20 maggio 1970.

Art. 32

Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali

I lavoratori che sono eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali. Durante l'aspettativa continua a decorrere l'anzianità ai soli fini giuridici.

Art. 33

Permessi

In caso di eccezionali motivi di famiglia (morte di un parente fino al 2° grado; ricovero ospedaliero di moglie, marito o figlio), presentati per scritto, il lavoratore può usufruire di permessi retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno scolastico previa autorizzazione dell'Istituto.

Art. 33bis

Permessi non retribuiti

In caso di eccezionali motivi, presentati per iscritto, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti in ore, nel limite di 5 giorni lavorativi ad anno scolastico, previa autorizzazione dell'Istituto. Tali permessi non sono computabili ad alcun effetto.

Il lavoratore ha diritto di usufruire dei permessi di cui al presente articolo anche per la partecipazione a concorsi, limitatamente ai giorni delle prove e a quelli strettamente necessari per il raggiungimento della sede, se questa dista oltre 100 Km da quella di lavoro.

Art. 33ter

Permessi per lavoratori invalidi

Ai sensi dell'art. 26 della legge n. 118/1971 e dell'art. 7 del D. L.vo 119/2011, ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al 50% sono riconosciuti 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità, debitamente documentate. Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'art. 27.

Art. 34

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 gruppi di candidati, nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 35
Aspettativa

Dopo un anno di servizio il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa senza retribuzione fino ad un massimo di anni 1.

La direzione valutata la giustificazione può o no concedere l'aspettativa. Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

Terminato tale periodo, al lavoratore non può essere concessa una nuova aspettativa se non dopo che siano trascorsi 2 anni di servizio.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 36

Preavviso di licenziamento, dimissioni e riduzione di orario.

Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dal presente contratto. Il preavviso non può essere dato al lavoratore assente per malattia, né può coincidere con il periodo di ferie. I termini di preavviso per il caso di licenziamento o dimissioni, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

per i rapporti a tempo indeterminato:

- livelli I, II: mesi 1 fino a 10 anni di servizio;
mesi 2 oltre 10 anni di servizio;
- livelli III, IV, V: mesi 3
- livello VI: mesi 3
- livelli VIIA, VIIB: mesi 4

Per i rapporti a tempo determinato:

- tutti i livelli: 1 mese.

Il licenziamento, a pena di nullità, o le dimissioni devono essere comunicati per iscritto. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale lorda in godimento che sarebbe spettata per il periodo del mancato preavviso, considerando l'eventuale differenza tra il periodo di preavviso e il preavviso notificato, calcolata ai sensi dell'art. 2121. c.c.

I dipendenti del sesto livello devono inviare la lettera di dimissioni entro il 31 marzo dell'anno scelto per le dimissioni.

Art. 37

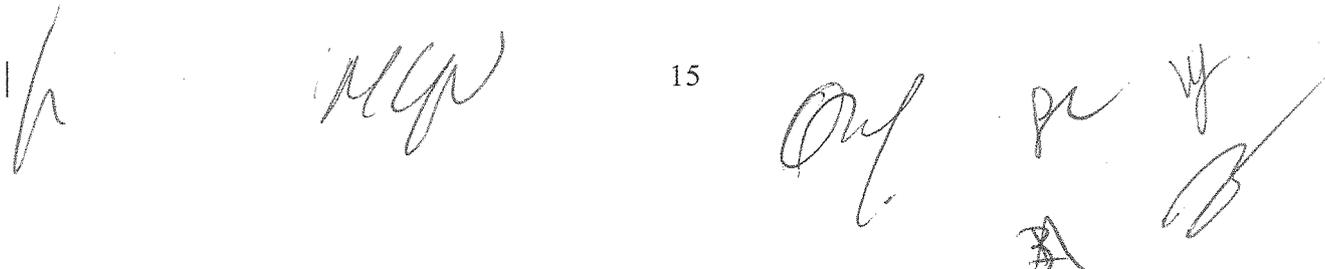
Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente

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

Art. 38

Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa alla scadenza del termine, senza obbligo di preavviso. 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 alla L. 54/1982 deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento dell'età pensionabile. Entro gli stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro può chiedere di prolungare il



rapporto di lavoro per motivi didattici, oltre l'età pensionabile ma, non necessariamente fino al sessantacinquesimo anno di età.

Art. 39

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 T.F.R. di cui all'art. 2120 c.c. e art. 42 del presente contratto e all'indennità di una mensilità in conformità dell'art.2118 c.c..

Art. 40

Licenziamento

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento ordinario disposta dal legale rappresentante dell'Istituto può avvenire per iscritto in qualsiasi periodo dell'anno con la corresponsione del T.F.R. ai sensi dell'art. 2118 e 2119 c.c., con rispetto del preavviso. Il licenziamento del dipendente, quando ricorrano gli estremi della L. 604/1966, della L. 300/1970 e della L. 108/1990 non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo. Sono da considerarsi, tra gli altri motivi che giustificano il licenziamento:

- a) sentenza di condanna penale, passata in giudicato, per reati previsti quale causa di destituzione dal piccolo impiego;
- b) gestione in proprio di scuole private o assunzione di responsabilità di direzione in altre scuole private;
- c) trasgressione al divieto di impartire ripetizioni agli alunni del proprio Istituto, in assenza di autorizzazione scritta e motivata da parte del Principal;
- d) chiusura definitiva della scuola per cessazione di attività;
- e) chiusura ed abolizione di corsi e classi dovuta a contrazione della popolazione scolastica rispetto all'anno scolastico precedente; in tal caso il provvedimento sarà adottato fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e dalla L. 482/1968 e successive modificazioni;
- f) assenza ingiustificata di durata superiore a 5 giorni.

Nel caso e) per gli insegnanti ed il personale direttivo si seguirà il seguente ordine di precedenza:

1. coloro che godono di pensione ordinaria;
2. coloro che sono in possesso dei requisiti di pensionabilità, fatte salve le espresse facoltà di opzione di cui all'art. 38 del presente contratto;
3. coloro che hanno ore per potenziamento/prolungamento limitatamente alle ore in eccedenza.

Inoltre, a parità di anzianità:

1. coloro che percepiscono reddito prevalente da altra attività lavorativa;
2. coloro che hanno meno titoli di studio, abilitazioni e specializzazioni specifiche, anche se assunti per un indirizzo diverso purché compreso nello stesso complesso scolastico;
3. coloro che hanno minori carichi di famiglia;
4. coloro che hanno minore età.

Sempre nel caso e) per il personale non docente, si seguirà il seguente ordine di precedenza:

1. coloro che godono di pensione ordinaria;
2. coloro che hanno minore anzianità di servizio.

Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalla dichiarazione IRPEF per le maggiori detrazioni e, in caso di ulteriore parità il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore anzianità anagrafica. In caso di passaggio a mansioni inferiori, di queste ultime verrà attribuita la qualifica e la retribuzione.

- g) atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;
- h) mancanza dei titoli richiesti per l'insegnamento, comunque accertata.

L' onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'Istituto.

Qualora le sopraindicate ipotesi d) ed e) configurassero licenziamenti collettivi verranno applicate le procedure previste dalla L. 223/1991.

Art. 41

Restituzione di documenti

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Istituto deve restituire al dipendente i documenti previsti dalle leggi vigenti, nonché il certificato di servizio prestato.

Art. 42

Trattamento di fine rapporto

Dal 1 giugno 1982 il T.F.R. (trattamento di fine rapporto) viene calcolato secondo quanto previsto dalla L. 297/1982.

REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

Art. 43

Regolamento interno

Il regolamento interno predisposto dall'istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque a disposizione per la consultazione. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente C.C.A.L. e con la vigente legislazione. Ciò anche per le eventuali successive modifiche.

Art. 44

Doveri del dipendente

Il dipendente conferma la sua condotta al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e di ogni altro dovere e/o obbligo derivante dal rapporto di lavoro.

Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia nel raggiungimento dei fini propri della RIS conformemente alle direttive impartite.

In tale specifico contesto, il dipendente deve in particolare:

- a. collaborare con diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché quelle per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla RIS anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b. rispettare il segreto d'ufficio e/o non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- c. nei rapporti con l'utenza, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni impartite;
- d. mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta informata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- e. rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;
- f. attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite inerenti all'espletamento delle proprie funzioni e mansioni;
- g. vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale subordinato, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
- h. avere cura dei beni a lui affidati;
- i. non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle della RIS;
- j. astenersi da un uso improprio delle attrezzature informatiche e dei relativi programmi messi a disposizione dalla RIS per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- k. non accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

- l. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della RIS;
- m. non svolgere all'interno della RIS a qualunque titolo attività diretta alla raccolta di collette e/o di firme, di vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla l. 20 maggio 1970, n. 300 e salvo il caso di preventiva autorizzazione della RIS.
- n. comunicare alla RIS la propria residenza e, ove non coincidente, il domicilio anche se temporaneo, nonché ogni successivo mutamento degli stessi;
- o. in caso di malattia, dare pronto avviso, salvo comprovato impedimento.

Agli insegnanti è inoltre fatto obbligo:

- p. di presentare tempestivamente al preside dell'istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
- q. di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero concordato con il capo di istituto;
- r. di comunicare all'Istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private sempreché compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, sempreché compatibile;
- s. di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

Art. 45

Provvedimenti disciplinari

Le inosservanze, da parte del dipendente, dei doveri e delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a tre ore di retribuzione come definita all'art. 59 del presente contratto;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 giorni;
- e. licenziamento ai sensi dell'art. 40.

Non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza la preventiva contestazione dell'addebito.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 10 giorni, nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni anche tramite le associazioni sindacali cui aderisce o a cui ha conferito mandato.

Il dipendente al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa (richiamo, ammonizione scritta, multa, sospensione) può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordi, nominato dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora la RIS non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltole dalla Direzione Provinciale del Lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se la RIS adisce l'Autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

1/1







Art. 46

Ammonizione scritta, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il dipendente che:

- a. non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo o in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, all'igiene, alla sicurezza ed al decoro della RIS;
- b. senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c. compia insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d. esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e. per disattenzione o negligenza procuri guasti a beni della RIS;
- f. venga trovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro;
- g. alterchi litigiosamente;
- h. contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i. esegua senza permesso lavori nella RIS per conto proprio o di terzi di lieve entità senza impiego di materiale della RIS.

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

Art. 47

Licenziamento per mancanze

A. Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 46, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a. grave insubordinazione nei confronti dei propri superiori;
- b. danneggiamento colposo dei beni e/o strumenti della RIS che costituisca giustificato motivo di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 3, l. 15 luglio 1966, n. 604.
- c. esecuzione senza permesso di lavori nella RIS per conto proprio o di terzi di lieve entità con impiego di materiale della RIS;
- d. alterco litigioso seguito da vie di fatto;
- e. abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti al punto e. della seguente lettera B.;
- f. assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi;
- g. condanna ad una pena detentiva comminata al dipendente, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del dipendente;
- h. recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo precedente, salvo quanto disposto dall'articolo 45, ultimo comma.

B. Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il dipendente che provochi alla RIS grave nocumento o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a. furto nella RIS;
- b. trafugamento e/o utilizzo a qualsiasi titolo di beni, oggetti, documenti anche in fotocopia della RIS;
- c. danneggiamento volontario ai beni e/o strumenti della RIS;

- d. abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- e. esecuzione senza permesso di lavori nella RIS per conto proprio o di terzi di non lieve entità con o senza l'impiego di materiale della RIS;
- f. rissa nell'interno della RIS.

In caso di licenziamento per mancanze di cui alla presente lettera B., la RIS potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del dipendente con effetto immediato, per un periodo di 15 giorni lavorativi.

Art. 48

Licenziamento in tronco

Oltre ai casi previsti dall'articolo 47 del presente contratto il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento dell'anno in tronco, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Art. 49

Diritti sindacali

Ai sensi dell'articolo 19 della legge 300 del 1970 possono essere costituite ad iniziativa dei dipendenti rappresentanti sindacali di Istituto. Sono considerati dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di Consigli o Comitati Direttivi Nazionali o periferici delle OO.SS. stipulanti;
- b) di rappresentanze sindacali di Istituto, le quali risultino regolarmente elette in base alle norme statutarie delle OO.SS. stesse.

I dirigenti di dette rappresentanze hanno diritto, per l'espletamento del proprio mandato, a permessi retribuiti come appresso specificato. Per l'istituto che occupa fino a 200 dipendenti i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Art. 50

Assemblea

I dipendenti hanno diritto di riunirsi all'interno dell'Istituto, durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore per anno scolastico, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Qualora i dipendenti intendano convocare l'assemblea, dovranno comunicarlo per iscritto con 5 giorni di anticipo. In casi eccezionali possono essere convocate assemblee senza preavviso mediante comunicazione del sindacato. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, i dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale dell'Istituto.

Art. 51

Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che la scuola ha l'obbligo di predisporre, in luoghi accessibili ai dipendenti all'interno della scuola, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

RINVII E NORME DI CHIUSURA

Art. 52

Condizioni di maggior favore

Le condizioni di miglior favore, costituite per accordi verbali o in via di fatto, rimangono acquisite ove esista un principio di prova scritta della volontà delle parti.

1/1

MCP

20

Orf.

PC

VF

RA

B

Art. 53

Facoltà di adire l'autorità giudiziaria

E' sempre salva la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di esperire ogni altra procedura.

Art. 54

Rinvio alle leggi.

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella L. 300/1970, nella L. 604/1966, nella L. 108/1990, nella L. 223/1991 e nelle altre leggi sul lavoro.

PARTE ECONOMICA

Art. 55

Trattamento economico

Elementi della retribuzione

- a. Sono elementi normali della retribuzione quelli di cui al primo comma dell'art. 11.
- b. Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:
 1. compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno e festivo;
 2. quote di aggiunta di famiglia;
 3. indennità;

Art. 56

Campo soggettivo di applicazione

Il successivo art. 57 si applica ai dipendenti in forza presso la Pola srl – Divisione Rome International School, come definito all'art. 1 del presente contratto.

Art. 57

Stipendi base

Gli stipendi base mensili lordi in essere al 31 agosto 2012 sono i seguenti:

Livello	Totale
VIIb	2.250,28
VI	2.006,28
V	2.006,28
IV	1.445,92
III	1.353,23
II	1.303
I	1.273,01

A decorrere dal 1 gennaio 2013 gli stipendi base lordi mensili sono rideterminati negli importi di seguito indicati:

Livello	Totale
VIIb	2.311,00
VI	2.056,00
V	2.051,00
IV	1.485,00
III	1.390
II	1.337
I	1.306,00

I nuovi stipendi base lordi mensili, a partire dal 1 Settembre 2013, sono rideterminati negli importi di seguito indicati:

Livello	Totale
VIIb	2.373,00
VI	2.106,00
V	2.101,00
IV	1.524,00
III	1.427,00
II	1.371,00
I	1.339,00

A decorrere dal 1 settembre 2014, infine, gli stipendi base lordi mensili sono così rideterminati:

Livello	Totale
VIIb	2.439,00
VI	2.165,00
V	2.152,00
IV	1.563,00
III	1.464,00
II	1.404,00
I	1.373,00

Al personale in servizio al 1° gennaio 2013, a copertura del periodo 1 Settembre 2012 – 31 Dicembre 2012 sarà erogata entro il mese di Gennaio 2013 una “una tantum” di importo corrispondente a quattro volte la differenza tra lo stipendio base lordo mensile in godimento al 1 settembre 2012 e lo stipendio base lordo mensile dovuto a decorrere dal 1 Gennaio 2013, più la differenza sui ratei di tredicesima.

Art. 58

Nota di chiarimento

Le parti si danno atto che i valori economici di cui al presente accordo sono totalmente assorbenti, rispetto alla dinamica salariale di cui al CCNL ANINSEI.

Art. 59

Paga base e indennità di contingenza

Le parti convengono che a far data dal 1 marzo 2009 la voce paga base e indennità di contingenza, da ora in avanti denominato *stipendio base lordo mensile*, sarà costituita dalla somma di:

- paga base e indennità di contingenza in essere alla data del 31 agosto 2008;
- superminimo collettivo non assorbibile in essere alla data del 31 agosto 2008;
- importi delle voci contratto collettivo aziendale in essere alla data del 31 agosto 2008;
- importo della voce recupero contratto collettivo aziendale in essere alla data del 31 agosto 2008.

Eventuali differenze per somme dovute ad personam alla data del 31 agosto 2008 e confluite in tali voci retributive vengono appostate nell'EDR.

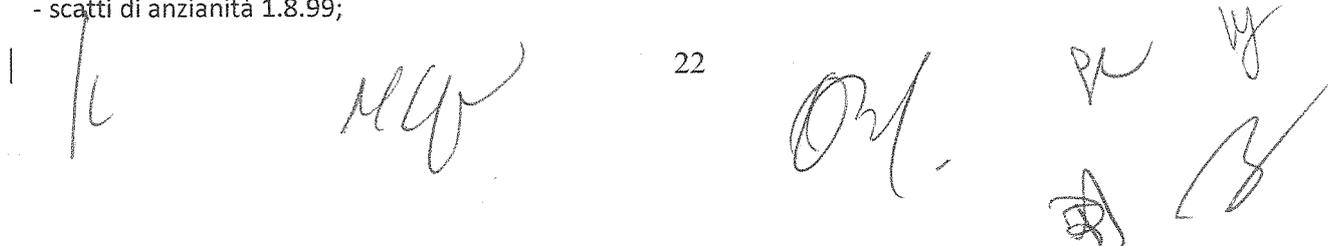
Art. 60

Elemento distinto della retribuzione

(E D R)

A far data dal 1 marzo 2009 le seguenti voci retributive sono soppresse:

- scatti di anzianità 1.8.99;



- scatti di anzianità 1.9.99;
- scatti di anzianità;
- scatti congelati;
- anzianità congelata;
- scaglioni di anzianità stipendiali;

eventuali differenze di cui al precedente art. 59, comma 2.

Il personale in forza alla data di stipula del presente contratto che abbia tra le voci retributive almeno una delle voci indicate al primo comma del presente articolo, conserva ad personam i relativi importi che confluiranno, a partire dalla data del 1 marzo 2009, nell'elemento distinto della retribuzione (EDR).

Art. 61

Buoni pasto

Con decorrenza dal 1 febbraio 2009 al personale dipendente con orario pari o superiore alle 24 ore settimanali viene corrisposto un buono pasto, per un importo pari a € 5,29, per ogni giorno di effettiva presenza.

Le parti si danno atto che il citato importo di € 5,29 per ciascun buono pasto è comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR.

Art. 62

Fees per i figli dei dipendenti

Ferme restando le agevolazioni eventualmente in godimento per i figli degli attuali dipendenti iscritti ad una qualsiasi delle classi della Rome International School, le parti convengono che a decorrere dall'anno scolastico 2009/2010 tali agevolazioni saranno riconosciute ai soli figli dei docenti che si trasferiranno in Italia da altro paese UE o extra UE a seguito di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno da parte della RIS.

Art. 63

Rimborso periodico biglietti aerei Roma-Londra a/r

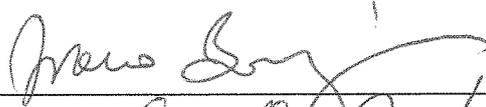
In considerazione della natura dell'attività esercitata dalla Rome International School e del suo collegamento con il sistema scolastico britannico, il personale insegnante in servizio che non sia cittadino italiano avrà diritto, con periodicità biennale a partire da dicembre 2009 ed entro il limite del 50% del totale degli aventi titolo, al rimborso del costo sostenuto nell'anno di riferimento per l'acquisto di un biglietto aereo a/r da Roma a Londra entro il massimale di euro 200, ovvero verso altra destinazione in caso di diversa residenza, fermo restando il predetto massimale. I rimborsi non fruiti non sono cumulabili, né sono reclamabili in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima di aver avuto accesso all'istituto di cui al presente articolo. Le parti si danno atto che l'istituto di cui al presente articolo non sostituisce il rimborso delle spese di viaggio sostenute all'atto dell'instaurazione e cessazione del rapporto entro i limiti in essere.

Art. 64

Incarichi di responsabilità e riconoscimento anzianità pregressa

La misura delle indennità correlate agli incarichi di responsabilità assegnati dalla Direzione e del riconoscimento degli anni di anzianità maturati prima dell'assunzione presso la Rome International School resta fissata nelle misure in essere alla data di stipula del presente contratto.

POLA s.r.l.
Ivano Boragine, Consigliere Delegato



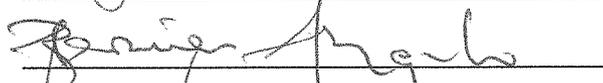
Paolo De Nardo





RSA FLC CGIL della Rome International School
Giuseppina Carcone

Angelo Bernieri





FLC CGIL Nazionale
Massimo Mari

FLC CGIL di Roma e del Lazio
Maria Grazia Orfei



FLC CGIL di Roma Nord e Civitavecchia
Vincenza Ferrara



INTERPRETAZIONE AUTENTICA

In riferimento all'art. 24 del Contratto Collettivo di Lavoro 2008-2011 per il personale dipendente della Rome International School, le Parti firmatarie:

POLA s.r.l. rappresentata dall'avv. Ivano Boragine, Consigliere Delegato e dall'avv. Paolo De Nardo

FLC CGIL Nazionale nella persona di Massimo Mari

FLC CGIL di Roma e del Lazio nella persona di Maria Grazia Orfei

RSA FLC CGIL della Rome International School nelle persone di Giuseppina Carcone, Marie Therese Keane, Giovanna Conte

convengono che ai fini dell'applicazione della lettera B) del suddetto articolo i giorni di ferie spettanti si computano al netto delle domeniche ricadenti nel periodo di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto.

POLA s.r.l.



FLC CGIL Nazionale



FLC CGIL di Roma e del Lazio



RSA FLC CGIL



Roma, 16 febbraio 2009

