

Modena, il giorno 22/03/2019 si sono incontrati i rappresentanti della **Fondazione Cresci@Mo**, con sede in Modena, via Galaverna 8, e i rappresentanti delle **organizzazioni sindacali** FLC CGIL, CISL Scuola, SNALS CONFESAL e si è definito il seguente accordo integrativo aziendale da applicare al personale insegnante assunto come dipendente **per la gestione delle scuole dell'infanzia della Fondazione (personale appartenente all'area seconda: servizi di istruzione, di formazione ed educazione).**

**Questo accordo integrativo prevede inoltre alcune clausole specifiche riferite all'area prima: servizi amministrativi, tecnici e ausiliari (ATA). Nel caso di istituti contrattuali per i quali non è prevista una clausola riferita al solo personale ATA, si applica ad esso quanto previsto in generale per il personale insegnante.**

Il contratto collettivo nazionale che sarà applicato al personale è il contratto delle scuole private **A.N.I.N.S.E.I.**

Dopo i primi anni di gestione della Fondazione, si conferma l'obiettivo del conseguimento graduale di una sostanziale omogeneità pedagogica e gestionale fra il personale della nuova Fondazione e le scuole dell'infanzia comunali, a garanzia di una analoga qualità di servizio per l'utenza. Le differenti caratteristiche del CCNL Aninsei e le specificità legate alla Fondazione come datore di lavoro privato a totale controllo (e sostegno) pubblico suggeriscono, tuttavia, la necessità di mantenere alcuni ambiti di maggior flessibilità nella gestione di parte degli aspetti contrattuali, che consentano sperimentazioni volte a dare servizi più flessibili in un'ottica di qualità e maggiore efficacia ed efficienza, sperimentazioni che potranno nel contempo essere estese in forme analoghe anche nei servizi comunali.

**Le parti concordano, nell'applicazione nel rapporto di lavoro del personale insegnante della Fondazione, le seguenti condizioni come accordo integrativo di secondo livello:**

**Area seconda: servizi di istruzione, di formazione ed educazione.**


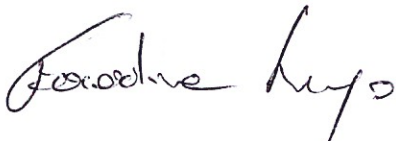
#### **A) Orario di servizio**

L'integrativo prevede un numero di ore annue lavorabili pari a 1.480, distribuite su 40 settimane (di cui 39 con l'utenza, estese a 41 settimane per le insegnanti di ruolo impegnate, a turno, nel prolungamento estivo).

Secondo quanto previsto dall'art 20 lettera C "norme generali" del titolo VI del CCNL ANINSEI "durante il periodo estivo (...) al personale docente della scuola dell'infanzia potrà essere richiesta la disponibilità per un tempo non eccedente il proprio orario di insegnamento in attività didattiche, di programmazione e di aggiornamento, nel rispetto della professionalità e qualifica per cui è avvenuta l'assunzione". Pertanto si propone una distribuzione del monte ore annuale che tenga conto della possibilità di estendere le attività didattiche nelle prime due settimane di luglio (si veda la tabella 1).

Il prolungamento estivo, attivato nel luglio 2017 e nel luglio 2018 in via sperimentale, ha avuto un riscontro molto positivo da parte dell'utenza, quindi viene istituito in via permanente da luglio 2019, e di norma sarà attivato in almeno una sezione per ogni plesso, ed al massimo per il 50% dei bambini iscritti, accorpando in un unico plesso due sezioni di plessi distinti secondo il criterio della viciniorietà.

Il personale che presterà servizio nel prolungamento estivo, identificato su base volontaria ma in quantità tale da garantire – mediante accordo interno al corpo docente della singola scuola - un contingente minimo di due docenti per plesso, presterà servizio nella propria sede di lavoro: anche il personale con orario di lavoro a part time ed il personale a tempo determinato concorreranno a



AB





determinare il numero di docenti disponibili al servizio, pur mantenendo l'articolazione oraria prevista in corso d'anno.

Quindi, per la durata del presente contratto integrativo aziendale, per garantire il prolungamento del servizio per le prime due settimane di luglio, l'individuazione del contingente avverrà in base alle seguenti modalità:

1) il prolungamento estivo sarà inserito nel contratto annuale con il personale supplente, che sarà retribuito quindi fino al termine del prolungamento, maggiorato dell'incentivo di € 30,00 giornaliero;

2) i posti vacanti per la copertura del fabbisogno, tale da garantire l'apertura di una sezione di prolungamento estivo in ciascun plesso, saranno coperti in via prioritaria con disponibilità volontaria del personale a tempo indeterminato;

3) solo nell'eventualità che non si riesca a coprire il fabbisogno per l'organizzazione del servizio si ricorrerà alla rotazione di tutto il personale a tempo indeterminato, mediante accordo all'interno del collettivo del singolo plesso (nell'ambito dell'accordo è possibile prevedere a carico della singola insegnante la prestazione del servizio limitatamente ad una sola settimana, purchè il personale a tempo indeterminato garantisca nel complesso tutte le settimane richieste);

4) Il personale volontario a tempo indeterminato può scegliere la sede del servizio per il prolungamento estivo, se in esubero rispetto al contingente minimo individuato per il proprio plesso di servizio;

5) Si stabilisce peraltro che il personale a tempo indeterminato sia tenuto a prestare servizio durante il prolungamento estivo con una frequenza non superiore a due settimane ogni tre anni.

Il personale a tempo indeterminato impegnato nel prolungamento estivo avrà diritto a otto giorni di recupero sostituito nel corso del successivo anno scolastico o, a richiesta, in tutto o in parte, potrà ottenere in alternativa la remunerazione delle giornate di recupero non fruite.

Resta inteso che il recupero avverrà sotto forma di ferie, non essendo previsto nel contratto collettivo ANINSEI un istituto di recupero.

Le modalità testè descritte di individuazione del contingente che presterà servizio nel prolungamento estivo saranno applicate a partire dall'anno scolastico 2019 – 2020. Per quanto riguarda l'anno scolastico 2018 – 2019 il personale che presterà servizio nel prolungamento estivo sarà individuato mediante le modalità utilizzate nel biennio sperimentale.

Durante il prolungamento estivo non è prevista attività non frontale, pertanto il personale è tenuto a dare la sola prestazione frontale prevista dal proprio profilo orario di lavoro. Si riconosce un beneficio a tutte le insegnanti mediante una riduzione generalizzata del monte ore annuo per attività non frontali (da 210 a 180 ore) a fronte dell'impegno da parte delle medesime di garantire un accordo al loro interno – a livello di plesso - per completare il contingente richiesto ai fini dell'attivazione del prolungamento estivo.

Si definisce pertanto un calendario di funzionamento all'utenza del servizio dal primo settembre a metà di luglio, con il rientro in servizio per il personale docente dal 28 agosto. Potrà essere previsto che la frequenza dei bambini inizi con tempo parziale qualora le insegnanti non abbiano potuto completare l'organizzazione del servizio in tempo utile per l'inizio del mese di Settembre.

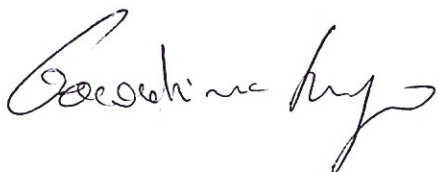
Nelle scuole la programmazione è strutturata su base plurisettimanale, (su 6 o 8 settimane a seconda del numero di docenti per servizio) e prevederà i seguenti turni del personale (a tempo pieno):

a) 8.00 -13.15;

b) 9.00 -16.05;

c) 7.30 - 13.15;

d) 7.30 / 8.00 - 13.15 ed un rientro pomeridiano di due ore dopo mezz'ora o tre quarti d'ora di pausa;



AB



La turnazione avviene, di norma, alternando i turni a) e b), mentre i turni c) ed d) verranno distribuiti sull'intero gruppo di lavoro (6 o 8 insegnanti), garantendo così la presenza nella giornata di almeno 1 turno per ogni tipologia.

Le eventuali ore mancanti per il raggiungimento del dovuto di 32,5 ore settimanali saranno rese attraverso sostituzioni del personale assente o per progetti da concordare con la direzione. La prestazione lavorativa delle insegnanti, di norma nell'arco della giornata, non potrà superare le 10,00 ore tra ore frontali e ore di gestione e formazione.

Tabella (1) di comparazione tra insegnanti impegnate a luglio e tutte le altre:

	Insegnanti impegnate a luglio	insegnanti non impegnate a luglio
Inizio servizio	28/08/18	28/08/18
Termine servizio	15 luglio	30 giugno
Ore frontali settimanali	32,5	32,5
Monte ore annuo per attività non frontali	180 (di cui 10 ore conteggiate in automatico e riferite ai 6,25 minuti di presenza protratta a fine turno per la riconsegna dei bambini ai genitori)	180 (di cui 10 ore conteggiate in automatico e riferite ai 6,25 minuti di presenza protratta a fine turno per la riconsegna dei bambini ai genitori)
Indennità giornaliera lorda per il prolungamento estivo	30 euro	-
	8 giorni di recupero (nell'anno scolastico seguente, con un massimo di 5 giorni consecutivi, i restanti 3 non consecutivi) con sostituzione in corso d'anno + 2 giornate di sospensione dell'attività scolastica in più rispetto al calendario scolastico regionale	2 giornate di sospensione dell'attività scolastica in più rispetto al calendario scolastico regionale

Sarà inoltre riconosciuto un monte ore forfettariamente pari a 10 (dieci) annue, per attività non frontali concordate con il coordinamento pedagogico, per aggiornamento / autoaggiornamento od altro attinenti all'attività professionale, da rendicontare a fine anno secondo il modello messo a disposizione dal datore di lavoro.

La riduzione del monte ore di gestione riconosciuta – rispetto al contratto integrativo previgente - da 210 a 180 ore annue include comunque la necessità che sia dedicato tempo da parte delle insegnanti ai fini della corretta e tempestiva gestione dei propri cartellini.

**B) Calendario scolastico**

A partire dal 28 agosto 2018 il calendario scolastico risulta così determinato:

- ripresa del servizio per il personale il 28 agosto di ogni anno scolastico;

*Assessorina Kumpp*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

AB

- ripresa della frequenza per i bambini prevista dal giorno 1 settembre o dal primo giorno feriale successivo, nel caso in cui il giorno 1 cada di sabato o domenica;
- definizione di due giorni di ponte con chiusura della scuola nel corso dell'anno scolastico.

Nei giorni antecedenti l'inizio della frequenza per i bambini, il personale docente sarà tenuto a dare una prestazione pari a 36 ore alla settimana, senza distinzione tra attività frontale e monte ore di gestione con una turnazione definita a inizio anno.

#### **Area prima: servizi amministrativi, tecnici e ausiliari (ATA)**

##### **A) Orario di servizio**

Il personale della segreteria amministrativa è tenuto al rispetto di un orario settimanale pari a 38 ore (per i tempi pieni), articolati in base ai seguenti turni fissi connessi agli orari di apertura al pubblico: Lunedì e giovedì dalle 8,00 alle 13,30 poi dalle 14,30 alle 18;

Martedì e mercoledì dalle 8,00 alle 14,45;

Venerdì dalle 8,00 alle 14,30;

##### **B) Calendario scolastico**

I periodi di sospensione dell'attività previsti nel calendario scolastico non si applicano al personale della segreteria amministrativa.

##### **C) Gestione giorni di assenza**

#### **Area seconda: servizi di istruzione, di formazione ed educazione.**

Nei giorni di assenza per ferie, malattia, ed ogni altro istituto retribuito previsto verrà conteggiata la media giornaliera del frontale e 1/195 del monte ore di gestione previsto.

##### **D) Trattamento economico**

#### **Area seconda: servizi di istruzione, di formazione ed educazione.**

L'integrazione economica sul salario previsto dal CCNL sarà pari;

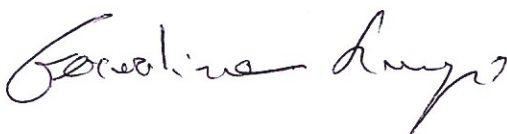
- a partire dal 01/03/2019 a € 3.270,39 lordi annui (inclusivi pertanto di un incremento lordo annuo pari a € 389,90 vale a dire € 29,98 di incremento lordo mensile);
- a partire dal 01/09/2019 sarà pari a € 4.048,52 lordi annui (inclusivi pertanto di un incremento lordo annuo pari a € 1.167,33 vale a dire € 89,79 di incremento lordo mensile);
- a partire dal 01/09/2020 sarà pari a € 5.142,27 lordi annui (inclusivi pertanto di un incremento lordo annuo pari a € 2.261,08 vale a dire € 173,93 di incremento lordo mensile);

Tale integrazione sarà erogata come superminimo. Il superminimo è riassorbibile in caso di incrementi previsti nel CCNL vigente e nei successivi rinnovi.

Sarà erogata nelle competenze di marzo 2019 una Una Tantum individuale a titolo di vacatio contrattuale pari a € 150 lordi (riparametrata in base all'anzianità di servizio ed in base all'orario di lavoro).

#### **Area prima: servizi amministrativi, tecnici e ausiliari (ATA)**

##### **D) Trattamento economico**











AB.



III livello

L'incremento del superminimo sarà pari:

- a partire dal 01/03/2019 a € 27,24 di incremento lordo mensile;
- a partire dal 01/09/2019 a € 83,33 di incremento lordo mensile (inclusivo del precedente);
- a partire dal 01/09/2020 a € 160,25 di incremento lordo mensile (inclusivo dei due precedenti);

V livello

L'incremento del superminimo sarà pari:

- a partire dal 01/03/2019 a € 41,94 di incremento lordo mensile;
- a partire dal 01/09/2019 a € 128,28 di incremento lordo mensile (inclusivo del precedente);
- a partire dal 01/09/2020 a € 246,69 di incremento lordo mensile (inclusivo dei due precedenti);

Tale integrazione sarà erogata come superminimo. Il superminimo è riassorbibile in caso di incrementi previsti nel CCNL vigente e nei successivi rinnovi.

Sarà erogata nelle competenze di marzo 2019 una Una Tantum individuale a titolo di vacatio contrattuale pari a € 150 lordi (riparametrata in base all'anzianità di servizio ed in base all'orario di lavoro).

#### **E) Incentivo di produttività**

Al personale dipendente sarà riconosciuto un premio di produttività fino ad un importo di € 800 lordi annui e sarà liquidato al termine dell'anno scolastico insieme alla retribuzione del mese di luglio.

Qualora non sia distribuito l'intero importo previsto per il fondo di produttività relativo alla quota prevista per tutti i docenti (esclusa quindi la percentuale riservata all'incentivazione del prolungamento estivo), la somma restante sarà erogata come incentivo di produttività riservato al personale insegnante impegnato durante l'anno scolastico in ruoli di gestione delle risorse finanziarie a disposizione dei consigli di gestione delle scuole (per 2/3 della somma complessiva restante) ed in ruoli di tutoraggio rivolto a studenti universitari e/o della scuola superiore (per 1/3 della somma complessiva restante). Esclusivamente per l'anno scolastico 2018 – 2019 la somma restante summenzionata sarà in via prioritaria destinata alla copertura dei costi aggiuntivi da sostenere per il prolungamento estivo, attivato in modo analogo ai due anni scolastici precedenti (si veda il precedente punto A a pag. 2): sarà prodotta a tal riguardo apposita rendicontazione a consuntivo delle attività di prolungamento estivo espletate nel corrente anno scolastico.

All'incentivo di produttività hanno diritto i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano lavorato nel corso dell'anno scolastico almeno 3 mesi e 1 giorno e i dipendenti a tempo determinato che abbiano prestato almeno 7 mesi e 1 giorno di servizio.

In caso di personale presente a part time l'importo massimo di produttività andrà proporzionato secondo il seguente criterio: importo da erogare: importo massimo previsto= orario di lavoro part time: orario di lavoro a tempo pieno.

In caso un insegnante abbia ricevuto nel corso dell'anno scolastico reiterati provvedimenti disciplinari o un provvedimento disciplinare superiore al richiamo verbale non ha diritto alla produttività per l'anno scolastico di riferimento.

L'incentivo verrà erogato tenendo conto dei criteri identificati dal tavolo di lavoro e attualmente in

Pag. 5 di 6

AB .

vigore.

#### **F) Malattia e maternità**

In caso di assenza per malattia o maternità, dal punto di vista economico si prevede un'integrazione alla quota INPS per rendere la tutela salariale analoga a quella del Comune (che, attualmente, vede una trattenuta di € 7,20 giornalieri per i primi 10 giorni di assenza, mentre si arriva al 100% della retribuzione dal 11° giorno in poi).

L'integrazione aggiuntiva a quella prevista dall'INPS, prevista soltanto a favore del personale a tempo indeterminato, decorrerà dal primo giorno di assenza; per il solo caso della malattia è richiesto che l'operatore assente abbia maturato almeno 3 mesi di anzianità nella fondazione.

#### **G) Permessi**

in riferimento all'art. 50 del CCNL "Permessi retribuiti" si concorda che rientrano nella fattispecie di cui al punto b) anche le assenze dovute a visite mediche o day hospital personali. I permessi potranno anche essere fruiti a ore (senza sostituzione) fino a un massimo (tra giornate intere e permessi ad ore) di 42 ore complessive.

#### **H) Saldi accumulatori a fine anno scolastico 2015 - 2016**

**Area seconda: servizi di istruzione, di formazione ed educazione.**

Si concorda di azzerare i saldi di due accumulatori (Debito/Credito sul frontale e Monte ore di gestione) quali risultanti nel sistema gestionale dei cartellini delle dipendenti alla fine dell'anno scolastico 2015 - 2016.

#### **I) Durata**

Il presente accordo ha validità di 3 anni, dal 1 settembre 2018 e fino al 31 agosto 2021, e potrà essere successivamente rinnovato con l'accordo delle parti.

#### **J) Indagine sul benessere organizzativo**

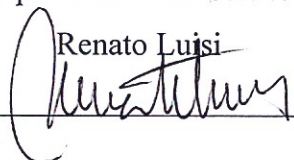
La Fondazione si impegna ad effettuare un'indagine rivolta al personale dipendente ai fini della valutazione del rischio di stress da lavoro correlato, concordando modalità e tempistiche e condividendo i risultati raccolti con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e con le rappresentanze sindacali.

Questi punti saranno applicati ad integrazione di quanto stabilito dal CCNL di riferimento al personale insegnante nell'esercizio delle proprie mansioni nelle scuole affidate dal Comune alla Fondazione.

Per la Fondazione

Il presidente del C.d.A.

Renato Luisi



Per le Organizzazioni Sindacali

FLC Cgil:

Cisl Scuola:

Confasal SNALS:

