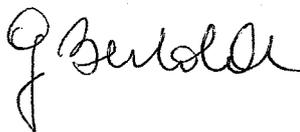


**ACCORDO DI MODIFICA DEGLI ARTT. 19 E 20 DEL CCL DELLE SCUOLE  
EQUIPARATE DELL'INFANZIA SOTTOSCRITTO IN DATA 4 NOVEMBRE 2009**

Fra le Organizzazioni Sindacali F.L.C. CGIL, CISL - Scuola, UIL - Coordinamento Scuola Infanzia e la Federazione Provinciale Scuole Materne è intervenuto in data 30 giugno 2010 l'Accordo di modifica degli artt. 19 e 20 del Contratto Collettivo di Lavoro delle scuole equiparate dell'infanzia 2007-2010.

Copia di tale Accordo verrà inoltrata all'Assessorato all'Istruzione della Provincia Autonoma di Trento.

F.L.C. CGIL - Sig.ra Gloria Bertoldi



CISL - Scuola - Sig.ra Stefania Galli



UIL Coordinamento Scuola Infanzia - Sig.ra Maria Pia Trenti



Federazione Provinciale Scuole Materne

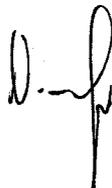
Commissione Negoziale - Pres. Sig. Paolo Malfer



- Sig. Bruno Bertol

- Sig. Giannino Zanfisi

- Sig. Giovanni Nicolussi



**ACCORDO DI MODIFICA DEGLI ARTT. 19 E 20 DEL CCL DELLE SCUOLE EQUIPARATE  
DELL'INFANZIA SOTTOSCRITTO IN DATA 4 NOVEMBRE 2009**

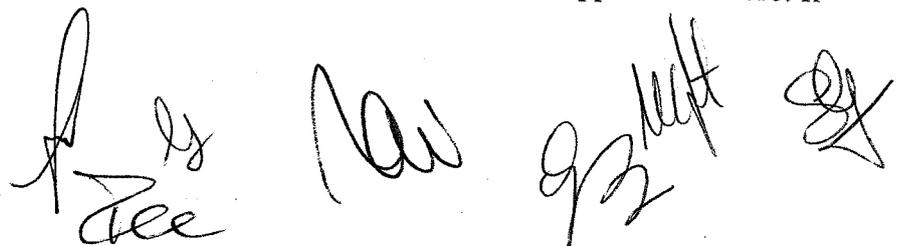
*L'art. 19 "Assunzione a tempo determinato del personale insegnante" viene sostituito integralmente dal presente articolo:*

1. In attuazione di quanto disposto dall'articolo 1, comma 10, della legge provinciale n. 16 del 2008 e in analogia con quanto avviene per le scuole dell'infanzia provinciali, per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato non si applica quanto previsto dal d.lgs. n. 368 del 2001.
2. Le Parti stabiliscono che le assunzioni a tempo determinato non sono computabili agli effetti di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-bis, del D. Lgs. 368/2001. Per l'effetto, la durata di tali contratti a tempo determinato non sarà in nessun caso presa in considerazione in relazione al termine complessivo di trentasei mesi al superamento del quale, secondo la citata norma, il rapporto di lavoro a termine deve considerarsi a tempo indeterminato.
3. Le Parti riconoscono l'importanza essenziale assunta dall'istituto della supplenza o sostituzione per garantire, nel contesto della disciplina dettata per il personale docente delle scuole materne, le condizioni standard del servizio ed il rapporto educatore-bambino. Pertanto il ricorso a diversi contratti a termine per la sostituzione di insegnanti assenti dal servizio assume, nel settore in cui trova applicazione il presente C.C.L., carattere di essenzialità ai fini della costante erogazione del servizio scolastico ed educativo.

In tale contesto la pluralità di contratti di lavoro a termine stipulati con il medesimo lavoratore non esclude l'autonomia giuridica di ciascun contratto di lavoro e non può quindi in nessun caso configurare l'esistenza di un unico rapporto di lavoro subordinato tra l'ente e il lavoratore.

Le Parti si danno pertanto atto che la sottoscrizione - eventualmente anche senza soluzione di continuità - di più contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore non può in nessun caso essere ritenuta in contrasto con la *ratio* delle norme contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 5 del D. Lgs. 368/2001 in punto di successione di contratti a termine.

4. Sono in ogni caso assunzioni a termine i completamenti dei contratti a tempo parziale concessi al personale a tempo indeterminato, i contratti per insegnanti supplementari come tali autorizzati dalla P.A.T. i contratti per il servizio di prolungamento d'orario previsti dal Programma annuale e i contratti per la copertura dell'organico in base alle vigenti disposizioni provinciali.
5. Nell'ipotesi che il dipendente assunto a tempo determinato completi tutto l'orario settimanale, la durata del contratto deve essere pari a sette giorni. Le disposizioni del presente comma hanno effetto a partire dall'anno scolastico 2009/2010 (dec. 1 settembre 2009).
6. Al termine del periodo di assenza per congedo per maternità, congedo parentale o aspettativa, e permessi sindacali, nel caso in cui il dipendente dichiarerà anticipatamente i rientri in servizio da uno a dieci giorni e poi si assenti di nuovo, l'Ente gestore potrà mantenere lo stesso supplente al fine di assicurare la continuità didattica. Al riguardo le Parti stabiliscono che - tenuto conto della normativa in materia di contratti a termine - i periodi di assenza per congedo per maternità, congedo parentale e aspettativa, permessi sindacali, disciplinati dal presente C.C.L. si configurano come un unico periodo ai fini della sostituzione, e gli eventuali brevi rientri del dipendente assente si considerano come sospensione/i del rapporto di lavoro stipulato con il supplente, il cui contratto individuale di lavoro sarà stipulato secondo le previsioni del presente C.C.L.; pertanto le suddette sospensioni non costituiscono interruzione del rapporto di lavoro. Il

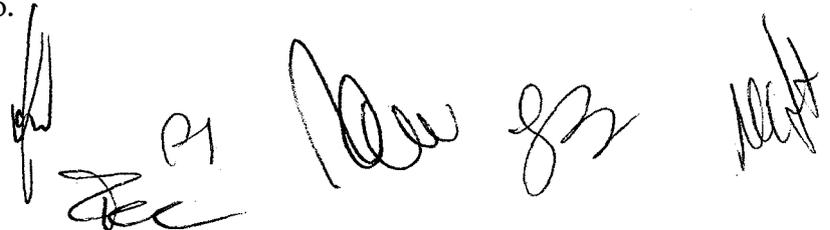


rispetto e la validità della presente disposizione contrattuale sono condizioni essenziali per la validità del contratto individuale di lavoro.

7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 del Codice Civile quando:
  - a. l'apposizione del termine non risulta chiaramente dal contratto per iscritto;
  - b. sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste per il presente C. C. L..

*L'art. 20 "Assunzione a tempo determinato del personale non insegnante" viene sostituito integralmente dal presente articolo:*

1. In attuazione di quanto disposto dall'articolo 1, comma 10, della legge provinciale n. 16 del 2008 e in analogia con quanto avviene per le scuole dell'infanzia provinciali, per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato non si applica quanto previsto dal d.lgs. n. 368 del 2001.
2. Le Parti stabiliscono che le assunzioni a tempo determinato non sono computabili agli effetti di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-bis, del D. Lgs. 368/2001. Per l'effetto, la durata di tali contratti a tempo determinato non sarà in nessun caso presa in considerazione in relazione al termine complessivo di trentasei mesi al superamento del quale, secondo la citata norma, il rapporto di lavoro a termine deve considerarsi a tempo indeterminato.
3. Le Parti riconoscono l'importanza essenziale assunta dall'istituto della supplenza o sostituzione per garantire, nel contesto della disciplina dettata per il personale non insegnante delle scuole materne, le condizioni standard del servizio. Pertanto il ricorso a diversi contratti a termine per la sostituzione di personale non insegnante assente dal servizio assume, nel settore in cui trova applicazione il presente C.C.L., carattere di essenzialità ai fini della costante erogazione del servizio scolastico ed educativo.  
In tale contesto la pluralità di contratti di lavoro a termine stipulati con il medesimo lavoratore non esclude l'autonomia giuridica di ciascun contratto di lavoro e non può quindi in nessun caso configurare l'esistenza di un unico rapporto di lavoro subordinato tra l'ente e il lavoratore.  
Le Parti si danno pertanto atto che la sottoscrizione - eventualmente anche senza soluzione di continuità - di più contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore non può in nessun caso essere ritenuta in contrasto con la *ratio* delle norme contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 5 del D. Lgs. 368/2001 in punto di successione di contratti a termine.
4. Sono in ogni caso assunzioni a termine i completamenti dei contratti a tempo parziale concessi al personale a tempo indeterminato e i contratti per la copertura dell'organico in base alle vigenti disposizioni provinciali.
5. Al termine del periodo di assenza per congedo per maternità, congedo parentale o aspettativa, permessi sindacali nel caso in cui il dipendente rientri in servizio da uno a dieci giorni e poi si assenti di nuovo, l'Ente gestore potrà mantenere lo stesso supplente al fine di assicurare la continuità didattica. Al riguardo le parti stabiliscono che - tenuto conto della normativa in materia di contratti a termine - i periodi di assenza per congedo per maternità, congedo parentale e aspettativa permessi sindacali disciplinati dal presente C.C.L. si configurano come un unico periodo ai fini della sostituzione, e gli eventuali brevi rientri del dipendente assente si considerano come sospensione/i del rapporto di lavoro stipulato con il supplente, il cui contratto individuale di lavoro sarà stipulato secondo le previsioni del presente C. C. L.; pertanto le suddette sospensioni non costituiscono interruzione del rapporto di lavoro. Il rispetto e la validità della suddetta disposizione contrattuale sono condizioni essenziali per la validità del contratto individuale di lavoro.



6. Nel valutare le domande del personale l'Ente gestore considera, accanto a criteri che dovrà stabilire e mettere a disposizione dei soggetti interessati, l'anzianità di servizio maturata valutandola in modo non inferiore al cinquanta per cento di tutti gli elementi considerati (Punteggio assegnato: 1 punto per ogni mese di servizio presso le scuole equiparate; 0.75 per ogni mese di servizio presso le scuole provinciali; 0.75 in più per ogni mese o periodo inferiore prestato presso la scuola equiparata interessata; 0.25 per ogni mese di servizio nei servizi all'infanzia a parità di mansione). In caso di parità l'Ente Gestore considera la residenza e in subordine la maggiore età anagrafica.
7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 del Codice Civile quando:
  - a. l'apposizione del termine non risulta chiaramente dal contratto per iscritto;
  - b. sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste per il presente C. C. L..

Le parti convengono che il presente Accordo avrà decorrenza dal giorno 1° settembre 2010.

