

Milano, 11 gennaio 2017

NOTA DEL CENTRO SERVIZI NUOVO CCNL FISM 2016 - 2018

Il 12 dicembre 2016 è stato sottoscritto definitivamente il CCNL FISM per il triennio 2016-2018. E' in sostanza stata confermata l'ipotesi di accordo raggiunta il 14 giugno scorso e della quale avevamo dato anticipazione. Esaminiamo alcune novità; le principali riguardano la parte economica.

Art. 1 - Sfera di applicazione

Individua i servizi ai quali è applicabile il CCNL Fism: principalmente i servizi educativi dell'infanzia e socio-educativi della prima infanzia, centri estivi, colonie e soggiorni, ludoteche, sezioni primavera ecc. (prevalentemente 0-6 anni).

Artt. 2 e 47 - Durata, periodo di vacanza contrattuale e indennità economica "una tantum"

Durata: dal **1.1.2016** al **31.12.2018**. L'articolo 2 stabilisce, fra l'altro, che per il periodo di vacanza contrattuale, dal 1.1.2013 al 31.12.2015, per gli aspetti giuridici si applica il precedente CCNL, mentre per la parte economica viene corrisposta una indennità "**una tantum**", come stabilito espressamente nell'art. 47 e cioè:

per i livelli I, II, III, IV	€ 100,00
per i livelli V, VI, VII, VIII	€ 120,00

da corrispondere a settembre 2016.

Art. 21.3

Anche il CCNL Fism prevede la possibilità di poter stipulare **fino al 30% di rapporti di lavoro con contratto a tempo determinato** rispetto ai contratti a tempo indeterminato.

Art. 22 - Diritto di precedenza

Introdotta il diritto di precedenza (come stabilito dal D.Lgs 81/2015) riservato ai dipendenti che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato, hanno lavorato presso lo stesso gestore per oltre sei mesi nell'anno scolastico. Tali lavoratori hanno il diritto di precedenza in caso di assunzioni, a tempo indeterminato e determinato, effettuate dal gestore-datore di lavoro entro i dodici mesi successivi dal termine del rapporto di lavoro a tempo determinato.

La nuova assunzione deve riguardare la stessa qualifica, stesso livello e stesse mansioni.

Il diritto di precedenza deve essere specificato nel contratto individuale di lavoro.

Il diritto in questione deve essere esercitato espressamente e per iscritto dal lavoratore interessato entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro e si estingue dopo dodici mesi dalla data di detta cessazione.

Ne consegue che **in caso di assunzione è bene che il gestore-datore di lavoro informi l'interessato al diritto di precedenza della possibilità della nuova assunzione.**

Art. 26 - Apprendistato

Per quanto riguarda l'apprendistato si rimanda all'art. 26 che stabilisce nel dettaglio la possibilità del suo utilizzo alla luce delle ultime modifiche di tale forma di avviamento al lavoro.

Art. 31 - Accordo di reti di più enti

L'art. 31 introduce un'interessante **possibilità di accordo di rete fra più enti-soggetti gestori**, al fine di poter perseguire interessi comuni con l'obiettivo del miglioramento, efficienza e di miglior qualità dell'offerta formativa, dell'ottimizzazione organizzativa e dei costi, nell'introduzione di nuove forme di collaborazione fra più soggetti.

Preliminarmente si segnala che, a livello di relazioni sindacali, tali eventuali accordi sono soggetti alla **semplice informazione preventiva** di cui all'art. 6 del presente CCNL (informazione preventiva alle OO.SS. sottoscrittrici del CCNL e alle RSA/RSU).

L'accordo di rete consiste in una collaborazione "organizzata e duratura", tra più gestori, fermo restando la rispettiva singolarità e autonomia di ognuno dei gestori aderenti.

Interessante la **possibilità di gestione "in rete" del personale** secondo i principi e le regole del distacco ai sensi del D.Lgs 276/2003. Indicativamente l'art. 31, individua alcune figure e servizi che potrebbero essere coinvolte con l'accordo di rete:

- servizio di coordinamento pedagogico, pedagogico - didattico, amministrativo e altro
- personale in esubero e per il completamento dell'orario di lavoro,

si sottolinea che la disposizione contrattuale elenca tali possibilità d'inserimento solo a "titolo indicativo", quindi non esclude che si possano far rientrare negli accordi anche altri servizi e o tipologie di personale.

Sempre l'art. 31 specifica:

- cosa esplicitare nella comunicazione al lavoratore interessato dall'accordo;
- che la titolarità del rapporto di lavoro resta in carico al gestore che ha assunto il lavoratore;
- che i rapporti giuridici ed economici vanno regolati con l'accordo di rete stipulato fra i gestori e secondo quanto previsto dalla legge;
- che l'accordo concluso deve esser notificato alla competente Commissione Paritetica Regionale di cui all'art. 5, lett. B) del presente CCNL, alle OO.SS Regionali e alle RSA.

N.B. SCADENZE ECONOMICHE

Il CCNL definitivamente sottoscritto il 12 dicembre 2016 è stato anticipato dall'Ipotesi di CCNL in data 14 giugno 2016. Dal 14 giugno si è svolta la comunicazione e l'esame da parte degli organismi statutari delle singole parti sociali e la consultazione della categoria con assemblee, dopo di che si è arrivati alla sottoscrizione definitiva.

Diversi gestori hanno dato applicazione immediata della parte economica (retribuzioni, "una tantum" art. 47, indennità coordinamento ecc.) corrispondendo quanto previsto già dall'ipotesi contrattuale, successivamente confermata dal contratto definitivo. Pertanto, chi non avesse già ottemperato dovrà corrispondere subito quanto previsto.

Art. 42 - Retribuzioni

L'art. 42 individua scadenze e nuove retribuzioni riepilogate in due specifiche tabelle, la prima riporta gli incrementi retributivi mensili alle singole scadenze (Tab. A). La seconda riporta i tabellari mensili (Tab. B).

Gli aumenti devono essere corrisposti nelle seguenti date:

- **01.04.2016** (retroattiva)
- **01.01.2017**
- **01.01.2018**
- **01.09.2018**

L'aumento medio complessivo, fra tutti i livelli, dal 01.04.2016 al 01.09.2018, è di € 58,74 (da un minimo di € 52,32 per il primo livello a € 67,40 dell'VIII). La prima tabella indica esattamente l'aumento da corrispondere per ogni livello a ogni singola scadenza. Gli aumenti, distinti per livelli, sono uguali, livello per livello, a ogni scatto (da € 13,08 per il primo livello a €16,85 per l'VIII).

Per calcolare la percentuale di aumento della retribuzione, soprattutto ai fini della programmazione e previsione dei bilanci negli anni della durata contrattuale, si consiglia di **prevedere un incremento di almeno + 1,03% per ogni scatto**. Ai fini delle previsioni di bilancio, ogni singola Istituzione aziendale, in base alle rispettive specificità e al numero dei dipendenti coinvolti, dovrà prevedere gli altri costi derivanti da indennità, salario di anzianità e altre spese accessorie per il rispettivo personale.

Gli aumenti indicati nelle tabelle di cui all'art. 42, e gli altri riconoscimenti economici, sono da intendersi al "lordo dipendente", quindi devono essere aggiunti i contributi e altri oneri a carico del gestore.

Art. 43 - Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza prevista nei precedenti CCNL e maturata al 30.11.1991, è **definitivamente inglobata e fa parte della retribuzione tabellare.**

Artt. 44 e 45 - Superamento degli scatti di anzianità

Dalla data del 31 dicembre 2015 non sono più previsti gli scatti di anzianità. L'importo maturato a tale data resta acquisito e mantenuto nello stipendio di coloro che lo percepivano, diventando così un elemento fisso della retribuzione. Il successivo art. 45 indica disposizioni di dettaglio per i dipendenti che alla data del 31.12.2015 avevano in corso lo scatto di anzianità. Tale voce rientra tra gli elementi fissi della retribuzione a decorrere dal mese di gennaio 2016.

Art. 46 - Istituzione del salario di anzianità

Viene introdotto il salario di anzianità: a tutti i dipendenti, senza distinzione di livello, che nell'arco del periodo contrattuale -dal 01.01.2016 al 31.12.2018- abbiano maturato almeno due anni di anzianità presso lo stesso ente, è corrisposto un importo di **€ 27,00 mensili** (lordo dipendente) per 13 mensilità. I futuri CCNL potranno prevedere implementazioni di detto importo.

Art. 48 - Indennità accessorie

Da corrispondere mensilmente al personale incaricato di coordinamento come sotto specificato a titolo d'indennità accessoria, in aggiunta alla retribuzione mensile. Tali indennità sono corrisposte per solo periodo di durata dell'incarico e incidono anche sul calcolo della tredicesima mensilità:

Personale - mansione	Livello	Funzione espressamente attribuita	Importo fisso mensile lordo dipendente - €
Personale educativo	V	Coordinamento servizio Nido	€ 20,00
Personale docente	VI	Coordinamento scuole Infanzia fino a 4 sezioni	€ 25,00 per numero sezioni
Personale Coordinatore	VII	Coordinamento servizio Nido con almeno 3 nuclei	€ 12,00 per il numero dei nuclei
Personale Coordinatore	VII	Coordinamento scuole Infanzia fino a 4 sezioni con anche nuclei di Nido	€ 12,00 per sezioni Infanzia e di nuclei di Nido
Personale Coordinatore	VII	Coordinamento scuole d'Infanzia con almeno 5 sezioni con o senza nuclei di Nido	€ 12,00 per sezioni Infanzia e nuclei di Nido
Personale Coordinatore	VIII	Coordinatore	€ 30,00

In caso riduzione del numero di sezioni l'indennità viene ridotta proporzionalmente.

In caso di part time l'indennità è proporzionata al numero di ore settimanali effettuate.

Se vi sono in atto, al momento dell'applicazione del nuovo CCNL, condizioni retributive di miglior favore, queste vanno salvaguardate e mantenute.

Art. 50 - Servizio fuori sede - missioni

Il personale che si reca in accompagnamento e vigilanza dei bambini fuori sede, ha diritto al rimborso delle spese sostenute e documentate, "a piè di lista" (viaggio, trasporto, vitto, alloggio). Oltre a tali rimborsi è riconosciuta un'indennità di missione:

- **€ 10,00 giornalieri per missioni eccedenti le 8 ore e fino a 24 ore,**
- **€ 20,00 giornalieri per missioni eccedenti le 24 ore.**

Sono sempre fatti salvi eventuali trattamenti di miglior favore in atto.

Artt. 56, 57, 58 - Orario di lavoro e recupero ore

Gli artt. dal 57 al 58 disciplinano l'orario di lavoro del personale introducendo alcune modifiche cui si rimanda per il dettaglio.

Artt. 91 e 92 - Disciplina dei licenziamenti individuali e individuali plurimi e collettivi

Si ritiene utile riportare che gli artt. 91 e 92, ai quali si rimanda per il dettaglio, contengono la **disciplina aggiornata di licenziamento**, sia individuale sia plurimo o collettivo.

ALLEGATO 3 - Collaborazione Coordinata e Continuativa

Il CCNL sottoscritto definitivamente il 12 dicembre 2016 contiene l'accordo sulle collaborazioni coordinate e continuative (cfr. Allegato 3) non ancora concluso al momento della sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL del 14 giugno. Esso, fra l'altro, prevede che:

- le **collaborazioni in oggetto non possono essere in misura superiore ad 1/4 delle prestazioni complessive** presenti nell'azienda (art. 1 dell'allegato),
- i contratti di collaborazione abbiano la forma e contengano specificatamente quanto indicato in dettaglio all'art. 2 dell'allegato.

L'**art. 3** dell'allegato individua la natura che la prestazione deve avere. In questa sede si ritiene utile evidenziare che la prestazione deve essere svolta:

- senza vincolo di subordinazione,
- nel rispetto dell'autonomia del collaboratore,
- la presenza in azienda del collaboratore non potrà eccedere i normali orari di lavoro concordati con il committente,
- le direttive impartite dal committente al collaboratore, finalizzate al coordinamento della prestazione collaborativa, devono essere compatibili con l'autonomia professionale del collaboratore,
- la prestazione deve essere compatibile con il Piano dell'offerta formativa e con il contenuto del Progetto educativo di Istituto.

L'**art. 4** stabilisce che:

- le parti concordano di instaurare una forte relazione informativa, con momenti di verifica semestrali che possono portare anche a modifiche innovative rispetto a quanto già concordato.

L'**art. 5** inoltre precisa che:

- il collaboratore, nel rispetto delle esigenze dell'Istituzione aziendale, definisce i tempi, gli orari, le modalità di esecuzione e di utilizzo della sede concordandoli con il committente,
- il collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento dell'attività in accordo con il committente e con eventuali altri collaboratori; il collaboratore potrà modificare tale fascia di presenza sempre previo accordo con il committente,
- il committente può richiedere relazioni periodiche al collaboratore sullo stato di avanzamento dell'attività.

Ne consegue che la prestazione di collaborazione coordinata e continuativa non può essere intesa come sostitutiva delle attività lavorative dell'azienda tipicamente subordinate evitando pertanto tutti quegli elementi che potrebbero configurare un rapporto di natura subordinata sia nel contenuto sia nelle forme.

Seguono gli **artt. dal 6 al 14** con tutte le indicazioni di dettaglio su: forma, tutele, requisiti, compensi, diritti che il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa deve avere.

Per quanto riguarda la retribuzione e i compensi si rinvia all'**art. 7** dell'allegato.

Per il Centro Servizi
Dott. Patrizio Lostritto