

### III – TIPOLOGIA DEI RAPPORTI DI LAVORO

#### Art. 23 - Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle Scuole e dagli Istituti aderenti all'AGIDAE è a tempo indeterminato.

1. E' consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi della normativa vigente, nel rispetto delle successive norme contrattuali.
2. L'apposizione del termine al contratto a tempo determinato deve risultare da atto scritto, salvo che il rapporto di lavoro abbia durata non superiore a 12 giorni.

#### 23.1 - Contratto a tempo determinato –Apposizione del termine e contingente - Proroghe

A – Ai sensi del comma 1, art. 19 D.Lgs. 81/15 s.m.i., è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato, comprensivo di eventuali proroghe, di durata non superiore a dodici mesi, a prescindere dalle ragioni che lo giustificano (*contratto acausale*) e di durata superiore, fino a 24 mesi, in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

1. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
2. esigenze temporanee connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività lavorativa.

Ai sensi del comma 1, art. 21 D.Lgs. 81/15 s.m.i., nel caso in cui la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi il termine del contratto, stipulato in presenza di almeno una delle condizioni giustificatrici indicate dall'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 s.m.i., può essere prorogato, con il consenso del lavoratore per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

È consentita la stipula di un contratto a tempo determinato, in aggiunta ad un sussistente contratto a tempo indeterminato, sia per ragioni di carattere sostitutivo, sia per ragioni di carattere organizzativo e produttivo. La proroga è ammessa fino ad un massimo di quattro volte per un periodo non superiore a 24 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, sempreché si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Al fine di garantire la continuità didattica e assicurare la continuità di servizio, è ammessa, la proroga del contratto a tempo determinato stipulato per tutti i casi previsti dalla Legge 8 marzo 2000 n. 53, e del D.lgs 26 marzo 2001 n. 151, in relazione alla fruizione da parte della lavoratrice e/o lavoratore sostituita/o di:

- a) congedo parentale (astensione facoltativa);
- b) riposi giornalieri per l'allattamento. In tale ipotesi l'orario di lavoro del supplente sarà ridotto limitatamente alle ore necessarie per la fruizione dei sopra citati riposi.

Nei suddetti casi a) e b) è ammessa esclusivamente la variazione dell'orario lavorativo del supplente con il consenso della lavoratrice e/o del lavoratore sostituita/o.

#### 1. Per le seguenti ipotesi valgono le specifiche disposizioni:

##### ❖ *assunzione di personale docente abilitato.*

I contratti a tempo determinato con personale docente abilitato possono avere una durata massima

di 12 mesi estensibili a 24 mesi secondo il sopra citato comma 1 dell'art. 19 D.Lgs. 81/15 s.m.i., Sono consentite le proroghe fino a un massimo di 4 volte nell'arco dei complessivi 24 mesi, a prescindere dal numero di contratti a tempo determinato.

Concorrono al raggiungimento dei 24 mesi anche i periodi di insegnamento prestati nell'Istituto senza possesso di titolo di abilitazione, calcolati nell'ultimo quinquennio.

❖ **assunzione di personale docente non abilitato.**

In casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, i gestori delle Scuole paritarie potranno conferire incarichi a tempo determinato fino alla sospensione delle lezioni e delle attività connesse, compresi eventuali esami, a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, senza il titolo di abilitazione.

Il rapporto a tempo determinato, comprensivo dei rinnovi e/o delle proroghe del contratto avente ad oggetto l'incarico iniziale di insegnamento, includendo anche rinnovi e/o proroghe eventualmente avvenuti prima dell'entrata in vigore del presente contratto, non potrà avere una durata superiore a 12 mesi aumentato di ulteriori 72 mesi e ulteriormente fino all'espletamento delle procedure concorsuali che ne permettono il conseguimento.

La stipula o i successivi rinnovi fino al raggiungimento complessivo della durata massima del contratto a tempo determinato non sono soggetti alla procedura di stipula presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro:

Qualora superati i 12 mesi, venga stipulato al docente non abilitato, nel successivo periodo di deroga della durata sopra indicata, un nuovo contratto a tempo determinato, questo si trasforma a tempo indeterminato nel momento in cui il docente acquisisce l'abilitazione richiesta.

Qualora il docente acquisisca l'abilitazione richiesta nel corso dei 12 mesi, il contratto a tempo determinato terminerà alla scadenza prefissata;-qualora l'abilitazione sia conseguita entro i primi 12 mesi, potrà essere stipulato un nuovo contratto a tempo determinato con esclusione del periodo di prova e con un termine che non superi comunque i 12 mesi complessivi.

Ai docenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, in tutti i casi previsti dal presente articolo, in cui il termine del rapporto di lavoro coincide con la sospensione dell'attività didattica, non possono essere richieste le 70 ore annue di cui al successivo articolo 49.

❖ **assunzione di coordinatore didattico**

Nel caso di lavoratori assunti per lo svolgimento della funzione di coordinatore didattico così come definito all'art. 49 (classificazione), data la natura strettamente fiduciaria dell'incarico, il contratto sarà a tempo determinato per la durata di 12 mesi prorogabile fino al completamento del ciclo scolastico e comunque per un massimo di 60 mesi.

**2. Limiti quantitativi**

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 D.Lgs. n.81/2015, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun Datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Istituto al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Il limite percentuale vale per gli Istituti che occupano più di 5 dipendenti; per gli Istituti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i lavoratori accessori, i contratti di collaborazione anche a progetto, i lavoratori intermittenti a

tempo indeterminato. I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n.61/2000, ovvero conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

3. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:
- nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi;
  - per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);
  - per lo svolgimento di attività stagionali, quali campi scuola, colonie estive ...;
  - con i lavoratori di età superiore a 50 anni;
  - con il personale docente privo di abilitazione.

4. Il Datore di lavoro che abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento nell'Istituto del limite percentuale del 30%, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31/12/2022.

**B** - E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e per la sostituzione di personale religioso in servizio, appartenente alla Congregazione che gestisce l'Istituto dispensato temporaneamente per esigenze di salute, formazione, aggiornamento e/o impegni di responsabilità interni alla Congregazione, anche per parte dell'orario di servizio.

E' consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo previsto nel successivo articolo 23.5.

E' inoltre consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'Istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto stesso.

1. L'apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti lettere A) e B), è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto nel quale devono essere specificate la data di presunta scadenza del rapporto e, nei casi di sostituzione, le ragioni e il nominativo del lavoratore assente.

2. Al fine di garantire la continuità didattica, è facoltà dell'Istituto impiegare nella Scuola sede di servizio il personale docente che sia stato assente con diritto alla conservazione del posto per un periodo non inferiore a 150 giorni continuativi nell'anno scolastico, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della Scuola medesima nel rispetto delle proprie funzioni.

3. Quando il rientro in servizio coinvolge le classi terminali dei cicli di studio, il periodo di assenza continuativa di cui sopra è ridotto, ai fini predetti, a 90 giorni.

4. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro un massimo di 5 (cinque) giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

5. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro non è superiore a 12 giorni.

## 23.2 - Divieti

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

- ✚ per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- ✚ presso Scuole/Istituti nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 e a licenziamenti individuali e plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;
- ✚ presso Scuole/Istituti nelle quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi e solo dopo aver proceduto a quanto previsto dall'art. 46 "supplenza personale docente" e dall'art. 49 "completamento orario" del presente CCNL, in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a termine;
- ✚ da parte delle Scuole/Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

## 23.3 - Scadenza del termine

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

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

## 23.4 - Successione dei contratti

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dal D.Lgs n.81/2015 convengono quanto segue:

- a. nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi.
- b. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
- c. Qualora, per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, il rapporto di lavoro fra l'Istituto e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi d'interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso si considera a tempo indeterminato. Sono fatte salve le seguenti eccezioni: *la deroga di cui al precedente art. 23.1 lettera A punto 1 riguardante i docenti non abilitati e i coordinatori didattici.*
- d. Ai fini del computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato si tiene conto del periodo di somministrazione di lavoro a tempo determinato prestato dal lavoratore presso lo stesso datore di lavoro.
- e. Ai sensi dell'art. 21 comma 2 della L. 133/2008, il periodo complessivo di 24 mesi a tempo determinato, oltre il quale il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato, si computa sull'ultimo quinquennio.

### 23.5 - Esclusioni

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

- a. i contratti di inserimento e somministrazione;
- b. i contratti di apprendistato;
- c. le attività di stage e tirocinio.

### 23.6 - Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13.ma mensilità, il T.F.R. e ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

2. Per le attività di cui al precedente punto 1, lettera A, affidate con orario aggiuntivo al personale a tempo indeterminato, viene riconosciuta la retribuzione anche inerente a ferie, ratei di tredicesima e T.F.R.

### 23.7 - Diritto di precedenza e informazione

1. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 48 "supplenza personale docente", 51 "completamento orario", 85 "reimpiego" del presente CCNL, in caso di nuove assunzioni:

- il dipendente che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;
- il disposto di cui al comma precedente non si applica nel caso di personale docente non abilitato;
- il dipendente assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

2. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi (o tre mesi per attività stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Decorso tale termine, anche se il lavoratore ha manifestato il proprio interesse a venire di nuovo occupato dal medesimo datore di lavoro, quest'ultimo sarà libero di instaurare un rapporto con un differente lavoratore. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione individuale.

3. Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

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