

L'assunzione part-time di un lavoratore con invalidità superiore al 50% dà diritto al datore di lavoro di considerarlo come "unità lavorativa" ex L. 68/1999 a prescindere dall'orario concordato.

#### Art. 20 Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale dipendente degli enti che applicano il presente CCNL è di natura subordinata, a tempo indeterminato.

È consentito il contratto di lavoro a tempo determinato alle condizioni di seguito stabilite.

#### CAPITOLO II - Contratto di lavoro a tempo determinato

#### Art. 21 Il contratto di lavoro a tempo determinato

La stipula dei contratti di lavoro a tempo determinato è fatta in osservanza delle norme di legge vigenti, in particolare del D.Lgs. 81/2015, e delle norme del presente CCNL.

In difetto il contratto a tempo determinato si intende nullo e si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

#### 21.1 - Apposizione del termine

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i trentasei mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

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

Oltre alle ipotesi previste dal D.Lgs. 81/2015 art. 19 c. 1 lett. a) e b), ai sensi della successiva lett. b-bis) vengono individuate le seguenti specifiche esigenze di professionalità e specializzazioni, non presenti tra quelle disponibili nell'organico dell'Istituto, che consentono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato:

- a. assistenza ai bambini diversamente abili e/o che necessitino di particolari cure e attenzioni (lavoratori inquadrati nell'Area seconda, livello IV, lettera b) dell'art. 34 del presente CCNL)
- b. sostegno agli alunni con disabilità certificata, nel caso in cui non siano disponibili docenti specializzati
- c. svolgimento di mansioni educative e/o didattiche, nel caso in cui il personale assunto sia privo di abilitazione o dei titoli di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 65/2017, nei termini di cui al successivo art. 21.2

Oltre tale termine un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, nella stessa qualifica e livello, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro.

In caso di mancato rispetto della procedura di cui al precedente comma, nonché di superamento del termine dei trentasei mesi, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data in cui si verifica il superamento del termine.

È ammesso, senza la procedura di cui al terzo comma, il superamento del limite dei trentasei mesi, fino a sessanta mesi complessivi, per:

- i lavoratori con uno o più contratti a tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro presso lo stesso ente
- assistenti di bambini diversamente abili e/o che necessitino di particolari cure e attenzioni (lavoratori inquadrati nell'Area seconda, livello IV, lettera b) dell'art. 34 del presente CCNL)
- insegnanti di sostegno privi della specializzazione

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Il rapporto può cessare prima della scadenza del termine esclusivamente per comune volontà delle parti oppure per recesso per giusta causa (articolo 2119 Codice civile).

Tuttavia, le parti possono pattuire in sede di contratto individuale di lavoro un termine di preavviso.

### **21.2 - Contratto a tempo determinato nei casi di carenza di docenti non abilitati e educatori privi di titolo**

È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato nei casi di carenza di personale docente abilitato o in carenza di personale educativo in possesso dei titoli di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 65/2017.

Considerato l'obbligo per i docenti di conseguire l'abilitazione all'insegnamento, in attesa di corsi ed esami abilitanti, il contratto a tempo determinato per i docenti non abilitati potrà essere reiterato, oltre il termine dei trentasei mesi, per ulteriori ventiquattro mesi senza il ricorso alla procedura presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro di cui all'articolo precedente.

Qualora in tale periodo il docente acquisisca l'abilitazione richiesta, il contratto di lavoro si ritiene trasformato a tempo indeterminato.

### **21.3 - Percentuale massima dei contratti a tempo determinato.**

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 è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, arrotondato all'unità superiore, in forza al momento dell'assunzione del lavoratore a tempo determinato. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi 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. 9 del D.Lgs. n. 81/2015, ovvero conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

È sempre possibile l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato fino a due unità. 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 di cui al successivo art. 21.12 del presente contratto;
- con i lavoratori di età superiore a 50 anni;
- con il personale docente privo di abilitazione.
- per una durata non superiore a sette mesi

g. con assistenti di bambini diversamente abili e/o che necessitino di particolari cure e attenzioni (lavoratori inquadrati nell'Area seconda, livello IV, lettera b) dell'art. 34 del presente CCNL)

h. con insegnanti di sostegno privi della specializzazione

Il Datore di lavoro che abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento nell'Istituto del limite percentuale del 30%, con esclusione di quelli di cui al comma precedente, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31/08/2023.

#### 21.4 - Divieti

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso enti nei quali si sia proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23/7/1991, n. 223 che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi (art. 20 D.Lgs. 81/2015);
- presso enti ed istituzioni nei quali siano occupati lavoratori con orario ridotto per cause di forza maggiore e anche a seguito di accordi a tutela dell'occupazione sottoscritti dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm. e ii.

#### 21.5 - Disciplina della proroga

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi, fatta eccezione per quanto previsto dagli artt. 21.1 e 21.2 del presente contratto.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato per un massimo di quattro volte nell'arco della durata massima concordata tra le parti e nei limiti definiti dal presente articolo.

#### 21.6 - Continuazione del rapporto di lavoro oltre la scadenza del termine

Ferma restando la durata massima di 36 mesi, e fatte salve le eccezioni di cui ai precedenti artt. 21.1 e 21.2, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente articolo, 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 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto de quo si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

#### 21.7 - Successione dei contratti

Qualora il lavoratore venga riassunto entro un periodo di dieci giorni per contratti di durata non superiori ai sei mesi ovvero venti giorni dalla data di scadenza per contratti superiori a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Quando si tratti di due assunzioni a termine successive, 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.

Il periodo cumulativo dei contratti a termine non può superare comunque i termini di trentasei mesi, salvo quanto previsto dai precedenti punti 21.1 e 21.2.

Possono non esserci intervalli temporali tra successioni di contratti a termine quando sono effettuati per ragioni di carattere sostitutivo di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro e/o in caso di lavoratori assunti per le attività stagionali di cui all'art. 21.12 del presente CCNL.

### 21.8 Criteri di computo

I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della L. 300/1970 nelle modalità di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015.

### 21.9 - Formazione

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro, anche con riferimento del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.

### 21.10 - Principio di non discriminazione

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.

### 21.11 - Esclusioni

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

- i contratti di lavoro di somministrazione;
- i contratti di apprendistato;
- le attività di stage e tirocinio;
- i contratti di lavoro intermittente di cui all'art. 28 del presente contratto ed all'accordo allegato n. 4.

### 21.12 – Contratti a tempo determinato per attività stagionali

Le Parti, nel ribadire che le attività dei centri estivi non rientrano tra le attività scolastiche ricorrenti, ma rientrano tra i servizi di accoglienza, di sorveglianza e ludici, stabiliscono che, ai sensi dell'art 21. comma 2 seconda parte del D.Lgs. 81/2015, le attività svolte durante il periodo estivo nei mesi di luglio ed agosto comunque denominate (a titolo esemplificativo e non esaustivo: centri estivi, grest, colonie, ludoteche, ecc.) hanno le caratteristiche della stagionalità.

L'eventuale estensione della durata del periodo dei servizi dei centri estivi è demandata alla contrattazione di secondo livello.

I lavoratori assunti per detti servizi sono ad ogni effetto di legge impiegati in attività stagionali. Ai medesimi lavoratori si applica il trattamento giuridico ed economico del presente contratto e gli eventuali accordi territoriali e aziendali.

Le lavoratrici e i lavoratori addetti alle attività stagionali sono inquadrati nel livello professionale e per le mansioni previste dal presente contratto in base alle attività programmate del centro estivo medesimo.

La contrattazione di secondo livello può prevedere un salario aggiuntivo a favore del personale docente che presta la propria attività volontariamente nelle attività dei centri estivi.

Vengono fatte salve le intese territoriali già sottoscritte.

Le Parti concordano altresì che:

1. Sono fatti salvi e continuano ad applicarsi gli accordi di secondo livello riguardanti le attività nei centri estivi del personale su base volontaria;
2. I docenti in forza presso l'istituto che manifestano la volontà di prestare servizio nei centri estivi, hanno diritto di precedenza nell'assegnazione dell'attività estiva e le competenze spettanti per la mansione svolta si intendono aggiuntive a quelle ordinarie.
3. Le istituzioni, ove sono previste le attività dei centri estivi, devono garantire il rispetto delle norme sulla salute e sicurezza nonché la presenza di personale formato per il primo soccorso.
4. Ai lavoratori stagionali si applica il diritto di precedenza previsto dall'art. 24 comma 3 del D.Lgs. 81/2015.
5. La durata del periodo di prova per i lavoratori stagionali non può superare i sei giorni lavorativi.
6. Tali contratti, pertanto, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19 comma 1 del D.Lgs. 81/2015 e ad essi non si applica il limite di durata di cui al precedente art. 21.1 del presente contratto.
7. In tutti i casi, il contratto di lavoro stagionale a termine va stipulato in forma scritta e deve riportare la data del termine, in mancanza della quale è considerato automaticamente a tempo indeterminato.

#### Art. 22 Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso ente, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi nell'anno scolastico precedente ha diritto di precedenza sia nelle assunzioni a tempo determinato che in quelle a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alla qualifica, al livello ed alle mansioni precedentemente espletate, fatto salvo il rispetto delle causali previste dalla legge e dal presente contratto.

Il disposto di cui al comma precedente non si applica nel caso di personale docente non abilitato e/o di personale educativo privo dei titoli di cui all'art. 14 del D.Lgs. 65/2017.

Ai lavoratori stagionali si applica il diritto di precedenza previsto dall'art. 24 comma 3 del D.Lgs. 81/2015.

Per gli assistenti di bambini diversamente abili e/o che necessitino di particolari cure e attenzioni e per gli insegnanti di sostegno privi della specializzazione, il diritto di precedenza vale per qualsiasi incarico accessibile in base alle qualifiche ed alle abilitazioni possedute, garantendo la continuità del servizio educativo e scolastico.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto individuale di lavoro o da successivo atto scritto e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

