

**ACCORDO NAZIONALE
SUL LAVORO INTERMITTENTE
(art. 28 del CCNL)**

Il 15 settembre 2017

la **FISM – Federazione Italiana Scuole Materne** – rappresentata dai signori **Giannino Zanfisi**, Capo delegazione, **Ugo Lessio**, **Claudio Gabusi**, **Dario Cangialosi** e **Antonio Trani**

e le **OO.SS.**

- la **CISL SCUOLA**, rappresentata da **Elio Formosa**
- la **FLC CGIL**, rappresentata da **Giusto Scozzaro**
- la **UIL SCUOLA** rappresentata da **Adriano Enea Bellardini**
- lo **SNALS – Conf.S.A.L.** rappresentato da **Silvestro Lupo**

PREMESSO

che in relazione all'art. 28 del CCNL FISM le Parti intendono disciplinare il contratto di lavoro intermittente di cui al D.lgs. 81/2015,

CONSIDERATO

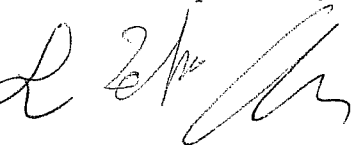
che nel settore dei servizi socio-educativi e scolastici nel quale si applica il CCNL FISM, a fronte di esigenze di funzionalità di alcuni servizi particolari, è giustificato il ricorso a contratti di lavoro intermittente;

SI CONVIENE quanto segue:

1. Gli enti del settore socio-educativo e scolastico che applicano il CCNL FISM possono ricorrere al lavoro intermittente per:
 - a. assicurare la continuità del servizio didattico e funzionale dell'istituzione scolastica ed educativa;
 - b. assicurare la continuità dell'attività di sostegno.
2. Il lavoro intermittente può essere stipulato per il personale delle aree funzionali – professionali di cui all'art. 34 del CCNL FISM senza limitazioni rispetto alle fasce di età.
3. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato sia a tempo determinato che indeterminato.
4. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso con lo stesso lavoratore per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco del triennio solare mobile, così articolate:
 - massimo di 135 giornate di effettivo lavoro nell'arco di ciascun anno solare mobile
 - massimo 12 giornate continuative di effettivo lavoro.In caso di superamento delle 400 giornate lavorative nel triennio solare mobile, sopra richiamato, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
5. Per l'intera durata del contratto, il lavoratore non è tenuto a garantire la sua disponibilità, in attesa di chiamata, ad effettuare eventuale prestazione lavorativa.

Il lavoratore intermittente, nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione, non matura alcun trattamento economico e normativo.

Nei periodi di attività lavorativa il lavoratore intermittente è titolare dei diritti riconosciuti al personale dipendente.
6. Il ricorso al contratto di lavoro intermittente è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. presso unità produttive (istituzioni scolastiche ed educative) nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, a norma degli articoli 4 e 24 della legge 223/1991, o plurimi che



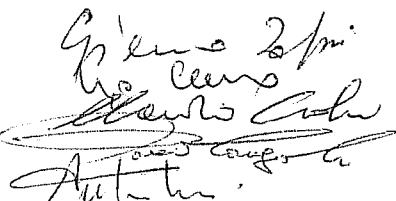
25

- hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive (istituzioni scolastiche ed educative) nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario anche in regime di ammortizzatori sociali, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
7. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta, ai fini della prova, e deve contenere i seguenti elementi:
- durata del contratto se a tempo determinato;
 - causale della stipulazione del contratto;
 - luogo e modalità della prestazione lavorativa;
 - modalità e preavviso di chiamata del lavoratore, che di norma non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - trattamento economico e normativo, conformemente a quanto previsto dal CCNL FISM in vigore, spettante al lavoratore per la prestazione eseguita.
8. La chiamata dovrà essere effettuata con modalità tracciabili ed il lavoratore dovrà rispondere con mezzo analogo.
9. Il datore di lavoro è tenuto a informare, con cadenza annuale, le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. In assenza di tali rappresentanze, l'informativa deve essere inviata alle OO.SS. territoriali.
10. Il lavoratore può instaurare un contratto di lavoro intermittente anche se titolare di altri rapporti di lavoro, fatto salvo il rispetto della normativa in materia di orario di lavoro.
11. Il contratto di lavoro intermittente prevede il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL FISM, riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa eseguita.
12. Al lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente sono applicate tutte le norme previste dal CCNL FISM nonché quelle degli eventuali accordi del secondo livello di contrattazione in quanto applicabili.
13. Il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato si risolve con una delle seguenti modalità:
- qualora il lavoratore non risponda positivamente ad una chiamata per oltre tre volte, alla quarta chiamata con risposta negativa decade dal contratto, con licenziamento senza obbligo di preavviso. In tale ipotesi il datore di lavoro è tenuto a preavvisare il lavoratore della decadenza dal contratto di lavoro;
 - qualora il lavoratore venga licenziato per giustificato motivo soggettivo o oggettivo, ha diritto ad un periodo di preavviso retribuito di durata pari al 10% della prestazione lavorativa effettuata nell'ultimo anno solare;
 - nel caso in cui lavoratore non venga chiamato per un periodo pari o superiore a sei mesi consecutivi, ha diritto di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso.
- La volontà di interruzione del rapporto deve essere comunicata per iscritto.
14. Il presente accordo è immediatamente applicabile e può essere integrato dalla contrattazione di secondo livello.

Letto, approvato e sottoscritto

FISM – Federazione Italiana Scuole Materne:

Giannino Zanfisi
Ugo Lessio
Claudio Gabusi
Dario Cangialosi
Antonio Trani



Le OO.SS.

CISL SCUOLA, Elio Formosa
FLC CGIL, Giusto Scozzaro
UIL SCUOLA, Adriano Enea Bellardini
SNALS – Conf.S.A.L., Silvestro Lupo

