



**OGGETTO:** REPORT INCONTRO UIL SCUOLA RUA - FISM

Roma, 28 novembre 2024

**SOTTOSCRITTO ACCORDO CON LA FISM**

*NELLE MORE DELLA DEFINIZIONE DEL CCNL 2024/27, MIGLIORATE LE TUTELE PER I LAVORATORI DELLE SCUOLE MATERNE PARITARIE*

Il giorno 27 novembre u.s., presso la sede nazionale della FISM, si è tenuto incontro della Federazione Uil Scuola Rua con la FISM (Federazione italiana scuole materne) finalizzato ad avviare la trattativa per il rinnovo del CCNL 2024/27.

L'incontro si è concluso con la condivisione e la sottoscrizione dell'accordo che ha riguardato i seguenti aspetti:

- Somministrazione di lavoro
- Welfare contrattuale

Sul secondo aspetto, sussiste la possibilità da parte dei lavoratori di destinare al Fondo Espero, in tutto o in parte, la quota del welfare aziendale.

L'accordo si è reso necessario per far fronte ad alcune situazioni emergenziali che andavano affrontate e risolte con immediatezza. I lavori proseguiranno, già a partire dal prossimo mese di dicembre, per avviare la fase negoziale che riguarda il rinnovo del CCNL 2021/23, scaduto il 31 dicembre 2023.

La trattativa si è svolta su tavoli separati per l'assenza di relazioni con le altre organizzazioni sindacali del settore. La Federazione Uil Scuola Rua ha sottoscritto l'Accordo proposto dalla FISM in una trattativa diretta, svolta con il Presidente Luca Lemmi.

In allegato, si produce il testo dell'Accordo.

La Federazione Uil Scuola Rua è stata rappresentata da Giancarlo Turi e Silvia Somigli.

La FISM è stata rappresentata dal Presidente nazionale, Luca Lemmi.

(all.n.1 – Accordo Uil Scuola Rua – Fism)

**CCNL FISM 2024-2027**

**VERBALE DI PRE- ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE**

Il giorno 27 novembre 2024, presso la sede nazionale della FISM a Roma in Via della Pigna 13/A, si sono incontrate:

**FISM-** Federazione Italiana Scuole Materne, rappresentata dal Presidente nazionale Luca Lemmi e dai componenti della relativa delegazione trattante Rosanna Versiglia, Na dia Giovanna cci e Francesco Trivellato

e

**FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA**, rappresentata da Giancarlo Turi e Silvia Somigli

**PREMESSO CHE**

- In data 31/12/2023 è scaduto il CCNL Fism 2021-2023;
- Le Parti hanno già dato avvio il 25 ottobre 2024 al primo incontro di trattativa per il rinnovo del CCNL;

c) Le stesse hanno valutato, nell'incontro citato, di attivare, nelle more della procedura di rinnovo, strumenti di tutela salariale per il personale e istituti normativi volti a garantire il corretto svolgimento dell'anno scolastico;

### **Tutto ciò premesso, le Parti convengono e stipulano quanto segue**

1. Le premesse fanno parte integrante ed inscindibile del presente accordo;
2. Il presente accordo è valido dalla sua stipula ed è parte integrante ed inscindibile del CCNL FISM 2024-2027 che è in corso di trattativa tra le suddette parti;
3. **Somministrazione di lavoro** - Le Parti convengono che il contratto di somministrazione di lavoro possa essere utilizzato solo per il rapporto di lavoro a tempo determinato, nei seguenti casi:
  - a. per particolari punte di attività;
  - b. per lo svolgimento di servizi e lavori che, per le loro caratteristiche, richiedono l'impiego di professionalità e di specializzazioni di cui l'ente non dispone;
  - c. per lo svolgimento di attività e di lavori definiti e predeterminati nel tempo

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro non potranno superare per ciascun trimestre il 20% (venti per cento) dei lavoratori dipendenti comunque occupati nell'ente al momento dell'inizio della fornitura.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste dal presente contratto e dai diversi livelli di contrattazione.

Entro il 28/02/2025, l'istituto che utilizza il contratto di somministrazione è tenuto a fornire alla FISM territoriale e alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente Accordo, il numero ed i motivi dei contratti di lavoro di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno degli stessi, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si applicano le norme del Capo IV del D.lgs. 81/2015 e il CCNL sul lavoro somministrato sottoscritto da CGIL/CISLIUIL del 15/10/2019.

Per la vigenza del presente Accordo, le parti concordano sull'utilizzo della somministrazione di lavoro anche per il personale educativo e docente come strumento per fronteggiare la crisi dovuta alla strutturale carenza di queste figure professionali.

L'istituto della somministrazione per i docenti ed educatori cesserà la sua applicazione alla data del 31.12.2025, nel caso in cui entro quella data non si sia giunti al rinnovo del CCNL FISM.

4. **Welfare contrattuale** - I lavoratori hanno diritto a strumenti di welfare del valore di 200,00 euro da utilizzare entro il 31 dicembre 2025. I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto. Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori in forza alla data della stipula del presente contratto o successivamente assunti entro il 31/12/2024:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso dell'anno 2024 (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° settembre- 31 dicembre 2024.

I suddetti valori sono riproporzionati per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico del datore di lavoro. Il valore di welfare maturato dal lavoratore è riconosciuto un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o impiegati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso il medesimo datore di lavoro.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi già in essere riconosciute dal datore di lavoro sia unilateralmente per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che per accordi collettivi.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare il suddetto valore, o parte di esso, , al Fondo di Previdenza Complementare "Espero", quale quota a carico del datore di lavoro, secondo regole e modalità previste dal medesimo Fondo, fermo restando che il costo massimo a carico del datore di lavoro non potrà superare complessivamente i 200 euro per il 2024