

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.35-2025

Oggetto: Rinnovo CCNL Scuole Private materne – FISM (2° parte)

In data 28 maggio 2025 la Fism e le OO.SS. Flc-Cgil, Cisl-Scuola e Snals-Confsal, Uil-Scuola, hanno sottoscritto il **rinnovo** contrattuale per i dipendenti delle scuole materne non statali occupati nei servizi dell'infanzia e della prima infanzia, completando quanto indicato nella pre-intesa del 26 novembre 2024.

L'accordo è relativo al quadriennio 2024-2027 e disciplina sia il trattamento normativo che economico.

Di seguito si illustrano i principali contenuti economici e normativi previsti nell'accordo:

- Welfare contrattuale;
- Assistenza sanitaria integrativa;
- Indennità accessoria;
- Bilateralità;
- Tredicesima mensilità;
- Contratto di lavoro a tempo determinato;
- Contratto di lavoro a tempo determinato stagionale;
- Periodo prova contratto tempo determinato.

Welfare contrattuale

Per l'anno 2024 e 2025 sono previsti i seguenti strumenti di welfare per i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova in forza **al 1° settembre di ciascun anno** o **successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno** con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi:

- **200,00 euro** per tutti i lavoratori per il 2024;
- **165,00 euro** per il 2025 per i lavoratori che percepiscono l'Assistenza sanitaria integrativa (ASI);
- **200,00 euro** per il 2025 per i lavoratori a tempo determinato che non percepiscono l'Assistenza sanitaria integrativa (ASI).

Gli strumenti di welfare saranno erogati entro il periodo natalizio dei due anni e con possibilità di utilizzarli entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

Per gli anni 2026 e 2027 il valore del welfare si riduce di **100,00 euro** per ogni anno, nel caso di decorrenza dell'ASI a partire dal 1° gennaio 2026.

I suddetti valori sono:

- onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto;
- riproporzionati per i lavoratori part-time;
- comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico degli Istituti.

Il valore di welfare maturato dal lavoratore è riconosciuto un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso il medesimo Istituto.

Sono **esclusi** i lavoratori **in aspettativa non retribuita** né indennizzata nel periodo 1° settembre - 31 dicembre di ciascun anno.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in Istituto sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

In caso di pregressi accordi collettivi, le Parti firmatarie dei medesimi, potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, o parti di essi, di anno in anno, al Fondo di Previdenza Complementare "Espero" o al fondo di assistenza sanitaria integrativa indicata dalle parti, secondo regole e modalità previste dal medesimo Fondo, fermo restando che il costo massimo a carico dell'Istituto non potrà superare:

- complessivamente i 200 euro per ciascuno degli anni 2024 e 2025 (in caso di mancata decorrenza dell'ASI se ASI decorrente dal 01/09/25 importo totale per il 2025 pari a € 165,00) e
- complessivamente 100 euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027.

Tale versamento volontario non impegna il datore alla corresponsione di una cifra equivalente.

Assistenza sanitaria integrativa

A partire dal 1° settembre 2025, è stabilita l'adesione al Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa per tutti i dipendenti (a tempo indeterminato, apprendisti, e a tempo determinato con contratti superiori a 3 mesi). Prevista l'istituzione di eventuali nuovi fondi di assistenza sanitaria durante la vigenza del contratto e con efficacia dal 1° gennaio 2028.

Il contributo mensile è pari a **7,00 euro** (per 12 mensilità) per ogni lavoratore.

I dipendenti possono aggiungere, a proprie spese, la copertura sanitaria per i familiari fiscalmente a carico o estendere la copertura per moduli aggiuntivi.

Tale importo, inclusi i relativi oneri sociali, è parte integrante della retribuzione di cui agli artt. 29 e 30. Il contributo di cui al presente articolo non costituisce, ai sensi dell'art. 12, comma 4, lett. f) della L. n. 153/1969 e s.m.i., reddito imponibile ed è assoggettato al solo contributo di solidarietà pari al 10%.

Resta inteso che eventuali trattamenti migliorativi potranno essere definiti attraverso la contrattazione di secondo livello.

In conformità alla struttura dell'assistenza sanitaria integrativa, è facoltà del dipendente aderente al fondo aggiungere, a proprie spese, la copertura per i familiari fiscalmente a carico e/o estendere, a proprie spese, la copertura sanitaria per moduli aggiuntivi.

Possono inoltre aderire al Fondo di Assistenza Sanitaria i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL ed i loro familiari, per tutta la vigenza contrattuale.

Entro 30 giorni dalla stipula del presente Contratto Collettivo le parti devono aver individuato l'Organismo erogato della sanità integrativa così come sopra delineata

Bilateralità

Entro il 31 dicembre 2027 è fissata la definizione delle finalità, composizione e statuto per la costituzione dell'Ente bilaterale nazionale. Qualora l'Ente non venga costituito, le parti valuteranno la possibilità di aderire ad un altro ente bilaterale nazionale di settore.

Indennità accessorie

Al seguente personale che svolge funzioni di coordinamento, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, compete una indennità accessoria, come segue:

1. al personale educativo del V livello cui è attribuita la funzione di coordinatore del servizio di nido: euro 20,00 lordi mensili fissi;
2. al personale docente del livello VI cui è attribuita la funzione di coordinatore in scuole fino a 4 sezioni: euro 25,00 lordi mensili per il numero delle sezioni di scuola dell'infanzia;

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

3. al personale del livello VII cui è attribuita la funzione di coordinatore di asilo nido con almeno 3 nuclei: euro 12,00 lordi mensili per il numero dei nuclei di nido;
4. al personale del livello VII cui è attribuita la funzione di coordinatore in scuole dell'infanzia fino a 4 sezioni con anche nuclei di nido: euro 12,00 lordi mensili per il numero delle sezioni di scuola dell'infanzia e dei nuclei di nido;
5. al personale del livello VII cui è attribuita la funzione di coordinatore in scuole dell'infanzia con almeno 5 sezioni, con o senza nuclei di nido: euro 12,00 lordi mensili per il numero delle sezioni di scuola dell'infanzia e nuclei di nido;
6. al personale del livello VIII cui è attribuita la funzione di coordinatore: euro 30,00 lordi mensili fissi.

Le indennità di cui al presente articolo competono per l'intera durata dell'incarico, sono computate anche nella 13.ma mensilità e nel TFR. Nel caso di riduzione del numero delle sezioni l'indennità sarà ricalcolata a far tempo dal mese successivo in cui si è verificata la riduzione.

Nel caso di personale part time l'indennità sarà proporzionale alle ore settimanali.

Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore in atto.

Tredicesima mensilità

L'accordo conferma che a tutto il personale dipendente viene corrisposta, **entro il 20 dicembre**, o in giorno successivo qualora la predetta data cada in giorno festivo, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione lorda.

Contratto di lavoro a tempo determinato

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a **12 mesi**. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque **non eccedente i 36 mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti **condizioni**:

- assistenza agli alunni diversamente abili e/o che necessitino di particolari cure e attenzioni (lavoratori inquadrati nell'Area seconda, 4° livello, lettera b) dell'art. 34 del CCNL);
- sostegno agli alunni con disabilità certificata;
- svolgimento di mansioni educative e/o didattiche, nel caso in cui il personale assunto sia privo di abilitazione o dei titoli (art. 14 del D.Lgs. n. 65/2017);
- sostituzione di lavoratori assenti;
- progettazioni innovative, non prevedibili e che abbiano carattere di straordinarietà.

Oltre tale termine un **ulteriore contratto** a tempo determinato fra gli stessi soggetti, nella stessa qualifica e livello, della durata massima di **12 mesi**, può essere stipulato presso l'ITL.

In caso di stipula di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle suddette condizioni, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Ai fini del computo dei suddetti limiti vanno conteggiati i periodi di somministrazione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Si **conferma** la **possibilità** del superamento del limite dei 36 mesi, fino a **60 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;

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

- assistenti di bambini diversamente abili e/o che necessitino di particolari cure e attenzioni (lavoratori inquadrati nell'Area seconda, 4° livello, lettera b) dell'art. 34 del CCNL);
- insegnanti di sostegno, per assicurare la continuità didattica.

Viene **sempre ammessa l'assunzione** di personale con contratto a tempo determinato fino a **3 unità** (in precedenza 2 unità). Il datore di lavoro che abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il **superamento** del limite percentuale del **30%**, con esclusione di quelli esenti da limitazioni quantitative, è tenuto a **rientrare** nel predetto limite entro il **31 agosto 2027**.

Contratto di lavoro a tempo determinato stagionale

Il carattere della stagionalità viene riconosciuto purché si tratti di attività svolta a **giugno, luglio ed agosto**. Pertanto sono definite stagionali anche le attività dei centri estivi, grest, colonie e ludoteche che si svolgono in questo arco temporale. Questa classificazione si estende anche ai centri ludico-ricreativi invernali organizzati dagli enti gestori durante la sospensione delle attività didattiche. La contrattazione di secondo livello può prevedere un **salario aggiuntivo** per il personale docente che presta servizio volontariamente nei centri estivi.

Periodo prova contratto a tempo determinato

Per i dipendenti a tempo determinato, il periodo di prova è di **1 giorno di lavoro effettivo** ogni 15 giorni di calendario dall'inizio del rapporto di lavoro. In particolare:

- per i contratti fino a 6 mesi il periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni e non superiore a 15 giorni;
- per i contratti tra 6 e 12 mesi il periodo di prova non può superare i 30 giorni;
- per i contratti superiori a 12 mesi si applica la regola generale di 1 giorno di lavoro effettivo ogni 15 giorni di calendario, con arrotondamento per difetto in caso di frazioni.

Il periodo di prova nei contratti a termine non potrà comunque superare quello previsto per i contratti a tempo indeterminato relativi al medesimo livello.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 26 giugno 2025

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio