

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

Il giorno 7 febbraio 2003 fra l'ECOLE FRANCAISE DE ROME, rappresentata dal Direttore Prof. André Vauchez, assistito dal sig. Jean Schneider e dalla sig.a Maria Cristina Ronzoni

E

La RSA aderente alla CGIL Scuola nelle persone dei sig. Catherine Garbin, Maria Silvia Boari e Giulio Chieco assistiti dalla CGIL Scuola nazionale e regionale nelle persone di Massimo Mari e Maria Grazia Orfei

PREMESSO E CONSIDERATO CHE

- La Scuola francese di Storia ed Archeologia è un ente di diritto pubblico non economico della Stato francese sottoposto a tutela del Ministero incaricato dell'Università.
- Per lo svolgimento delle sue attività, l'Ente ha la facoltà, ai sensi dell'articolo 19 del Decreto n. 96-807 del 10/9/1996 e nei limiti dei crediti aperti al bilancio preventivo, di assumere, a nome della Scuola Francese di Roma, personale dipendente la cui gestione segue le norme del diritto privato locale

Viene sottoscritta il presente Accordo Collettivo Aziendale

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo disciplina i rapporti di lavoro di tutti i dipendenti assunti localmente dell'Ecole Française de Rome (sedi di Piazza Farnese 67 e Piazza Navona 62) e Centre Jean Berard di Napoli.

Il presente Accordo entra in vigore il 1° gennaio 2003 e scade il 31 dicembre 2006 per la parte normativa, mentre per la parte economica si fa riferimento a quanto previsto al successivo art. 16

DISPOSIZIONI GENERALI

1. In caso di controversia è competente esclusivamente il giudice del Foro locale secondo le disposizioni e le procedure vigenti in materia di controversie di lavoro così come previste dal D. Lgs. 80/98.
2. Le Parti convengono che in caso di controversia sull'interpretazione del presente Accordo, farà fede il testo redatto in lingua italiana.

TITOLO I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

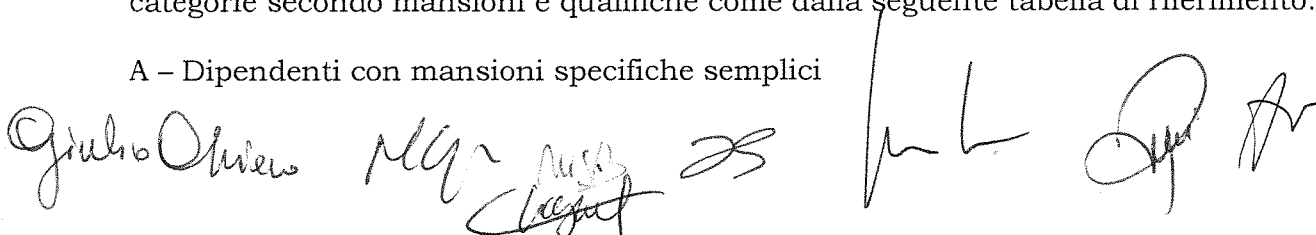
ARTICOLO 1 – LIVELLI E QUALIFICHE

L'assunzione viene fatta in funzione

- di compiti definiti
- dei titoli e dell'esperienza professionale.

Il personale dipendente dell'Ecole Française assunto in loco viene classificato in tre categorie secondo mansioni e qualifiche come dalla seguente tabella di riferimento:

A – Dipendenti con mansioni specifiche semplici



A1, A1 Super

B – Dipendenti con conoscenze tecnico pratiche adeguate, richieste per lo svolgimento di mansioni specializzate
B1, B2, B3, B3 Super

C – Dipendenti che svolgono compiti con funzioni di coordinamento e controllo o mansioni che implicino responsabilità
C1, C1 Super, C2, C3, C3 Super

NORMA TRANSITORIA: al personale in servizio alla stipula del presente Accordo verranno mantenuti gli inquadramenti in essere nonché le condizioni di maggior favore riconosciute anche riguardo ai livelli o categorie attribuite.

ARTICOLO 2 – PASSAGGIO DI CATEGORIA E PROMOZIONE

NORMA TRANSITORIA

Per il personale assunto prima del 1994 valgono le condizioni previste nel contratto individuale di lavoro.

Per il personale assunto successivamente al 1994 valgono le norme previste nel presente Accordo con riferimento alla data di assunzione e agli eventuali passaggi già riconosciuti; per coloro ai quali è già stato attribuito un passaggio di livello e/o di posizione stipendiale nella categoria di appartenenza, il passaggio successivo decorrerà dalla data del precedente.

L'evoluzione delle carriere è prevista come segue:

il lavoratore, all'interno della propria categoria di appartenenza e relativamente alle mansioni svolte, avrà diritto ai seguenti passaggi:

- per i lavoratori inquadrati nella Categoria A sono previsti 2 passaggi: da A1 ad A1 Super e da A1 Super a B1. Il primo passaggio avviene dopo 7 anni di servizio, il successivo dopo 10 anni di servizio;
- per i lavoratori inquadrati nella Categoria B sono previsti 3 passaggi: da B1 a B2, da B2 a B3 e da B3 a B3 Super. Il primo passaggio avviene dopo 7 anni di servizio, i successivi dopo 10 anni di servizio.
- per i lavoratori inquadrati nella Categoria C sono previsti 2 passaggi: da C1 a C1 Super, da C1 Super a C2. Il primo passaggio avviene dopo 7 anni di servizio, il successivo dopo 10 anni di servizio.
- I successivi passaggi da C2 a C3 e a C3 Super avvengono sulla base delle valutazioni effettuate dalla Direzione e dei titoli posseduti dal lavoratore. La Direzione comunicherà alla RSA i tempi e le modalità dell'applicazione della presente norma.

Le Parti si incontreranno prima della firma definitiva dell'Accordo per verificare la compatibilità e la corrispondenza di quanto previsto dal presente articolo con le situazioni individuali attualmente in essere. Sono comunque fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

ARTICOLO 3 – TIPOLOGIE DI ASSUNZIONE

L'assunzione avviene mediante la sottoscrizione di un contratto individuale di lavoro tra l'Ecole e il lavoratore.

Il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale.

Chiero

MG

MSB
C. Leguè

L

Spina

Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. 368/2001 nei seguenti casi:

- per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o per l'introduzione di nuove tecnologie, a cui la Scuola non può far fronte con il personale già in servizio;
- per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi, o per particolari attività di ricerca, quando non è possibile utilizzare il normale organico;
- per la temporanea copertura di posti vacanti, fatto salvo l'esercizio del diritto di prelazione di cui al D. Lgs. 368/2001.

ARTICOLO 4 – DOCUMENTI NECESSARI ALL'ASSUNZIONE

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- un documento di identità;
- il libretto di lavoro e l'attestato di iscrizione al collocamento;
- il certificato generale del casellario rilasciato da non più di tre mesi;
- il codice fiscale;
- lo stato di famiglia;
- gli attestati o i diplomi degli studi compiuti;
- l'attestato di conoscenza di una o più lingue straniere, per le mansioni che implicino tale requisito.

ARTICOLO 5 – PERIODO DI PROVA

Per i lavoratori assunti nella categoria A e nella categoria B è previsto un periodo di prova della durata di 3 mesi;

per i lavoratori assunti nella categoria C è previsto un periodo di prova di 6 mesi.

Per i dipendenti assunti a tempo determinato il periodo di prova è ridotto a due mesi per tutte le categorie.

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Durante tale periodo, le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla legge e dal presente Accordo ma la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avvenire, da entrambe le parti, in qualsiasi momento senza preavviso.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuto da una delle parti disdetta del rapporto di lavoro il lavoratore si intende confermato in servizio e il periodo di prova è calcolato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

ARTICOLO 6 – ORARIO DI LAVORO

Il dipendente ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro stabilito dall'Ecole.

Non è consentito allontanarsi dal posto di lavoro durante l'orario di servizio, se non per ragioni di servizio e previa autorizzazione del Caposervizio.

La durata dell'orario di lavoro per tutte le categorie del personale a tempo pieno è di 36 ore settimanali.

Non viene considerato lavoro effettivo:

- il tempo impiegato per recarsi sul posto di lavoro;
- le pause di lavoro per la consumazione del pasto, che dovranno avere una durata non inferiore a mezz'ora.

L'orario di lavoro potrà essere distribuito su 5 o 6 giorni settimanali, in relazione alle esigenze dell'Ecole; in caso di variazione necessita il consenso del dipendente.

Chirico

M.G. M.B. 25
C. C.

M. A. S.

ARTICOLO 7 – TEMPO PARZIALE

Al personale assunto o che richiede il tempo parziale si applica quanto previsto dal D.Lgs 61/2000.

ARTICOLO 8 - LAVORO STRAORDINARIO

Le ore di lavoro straordinario, che dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro, saranno retribuite con le seguenti maggiorazioni:

- 15% per le ore svolte nei giorni feriali tra le 8.00 e le 18.00 e il sabato dalle 8.00 alle 13.00
- 35% per le ore svolte nei giorni feriali dopo le 18.00 e fino alle 22.00
- 50% per le ore svolte nei giorni festivi e nelle ore notturne oltre le 22.00.

ARTICOLO 9 – DOMICILIO

Il dipendente ha l'obbligo di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni variazione del proprio domicilio.

Per quanto riguarda il personale che alla stipula del presente Accordo ha il domicilio all'interno delle sedi dell'Ecole, sono fatti salvi tutti i diritti e gli accordi individuali in atto.

ARTICOLO 10 – ASSENZE

Salvo i casi di forza maggiore, tutte le assenze devono essere comunicate all'Ecole nella giornata in cui si verificano e devono essere giustificate entro i due giorni successivi.

TITOLO II DIRITTI DEI LAVORATORI

ARTICOLO 11 – RIPOSO SETTIMANALE

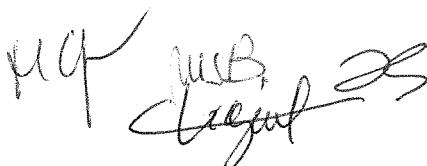
Il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che normalmente coincide con la domenica.

Qualora per esigenze straordinarie di servizio il dipendente debba lavorare in un giorno festivo, egli ha diritto a riposarsi in altro giorno feriale concordato con l'Ecole.

ARTICOLO 12 – RICORRENZE FESTIVE

Sono considerati giorni festivi:

- le domeniche;
- le festività nazionali italiane del 25 aprile e del 1° maggio;
- la festività francese del 14 luglio;
- le seguenti festività:
 1. il primo giorno dell'anno
 2. l'Epifania (6 gennaio)
 3. il lunedì dopo Pasqua (mobile)
 4. l'Assunzione (15 agosto)
 5. Ognissanti (1° novembre)
 6. l'Immacolata Concezione (8 dicembre)
 7. il 2 giugno
 8. Natale (25 dicembre)
 9. Santo Stefano (26 dicembre)
 10. la festività del Santo Patrono.



ARTICOLO 13 – PERMESSI BREVI

Al dipendente che ne faccia richiesta, l'Ecole può accordare permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per particolari e non rinviabili esigenze personali.

Il dipendente dovrà recuperare, integralmente ed in base alle esigenze di servizio, le ore non lavorate entro il mese successivo alla fruizione.

ARTICOLO 14 – PERMESSI RETRIBUITI

Al lavoratore vengono concessi i seguenti permessi retribuiti:

- congedo matrimoniale: 15 giorni di calendario dal giorno del matrimonio;
- per lutti che riguardino un genitore, un figlio, un fratello, il coniuge o convivente: 3 giorni per ogni evento;
- nascita di un figlio: 3 giorni per evento.
- permessi per lo svolgimento dell'attività sindacale: quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300.
- Permessi per la partecipazione ad esami di cui all'art. 10 L. 300/70 e a concorsi pubblici.

Per quanto non previsto nel presente articolo si fa esplicito riferimento alle norme di legge.

Possono inoltre essere concessi permessi non retribuiti. Tali permessi vengono concessi in relazione alle esigenze di servizio. La richiesta deve essere inoltrata al Caposervizio almeno due giorni prima.

ARTICOLO 15 – FERIE

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuale. Le ferie sono irrinunciabili.

Il personale ha diritto ai seguenti giorni lavorativi di ferie:

- personale che lavora su 5 giorni settimanali: 32 giorni lavorativi comprensivi delle 4 festività soppresse.
- personale che lavora su 6 giorni settimanali: 36 giorni lavorativi comprensivi delle 4 festività soppresse.

NORMA TRANSITORIA

Il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo conserva il diritto ai seguenti giorni lavorativi di ferie:

- personale che lavora su 5 giorni settimanali: 35 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle 4 festività soppresse;
- personale che lavora su 6 giorni settimanali: 39 giorni lavorativi di ferie, comprensivi delle 4 festività soppresse.

Dal computo del periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività infrasettimanali cadenti nel periodo di riposo.

Vengono fatte salve condizioni di miglior favore in essere, con particolare riferimento al personale assunto prima del 1994 con orario di lavoro su 6 giorni settimanali che conserva il diritto a 40 giorni lavorativi di ferie.

Il periodo delle ferie sarà concordato con l'Ecole rispetto alle esigenze di servizio.

Chiesi RG MSB 25 K AX Dyer

Un periodo di ferie di almeno quattro settimane sarà obbligatoriamente goduto nei periodi di effettiva chiusura dell'Istituto come segue:

- almeno tre settimane nel mese di agosto;
- una settimana nel periodo natalizio in relazione alle necessità del servizio

Eventuali richieste di utilizzo di giorni di ferie al di fuori di quanto sopra previsto, devono essere avanzate al Caposervizio con almeno una settimana di anticipo.

Le ferie relative all'anno precedente maturate e non godute al 31/12 dovranno essere godute entro il 30/4 dell'anno successivo a quello di maturazione. In caso di mancato godimento dell'intero periodo di ferie per motivi eccezionali il lavoratore ha diritto al pagamento delle ferie residue.

ARTICOLO 16 – TRATTAMENTO ECONOMICO

Per la determinazione del trattamento economico del personale dipendente si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Ministeri vigente e successivi rinnovi e all'accordo sottoscritto in data 23 ottobre 2002 tra l'Ecole Française de Rome e la Rappresentanza Sindacale Aziendale che è parte integrante del presente Accordo.

La retribuzione individuale mensile è pertanto costituita dalle seguenti voci:

- stipendio base tabellare così come previsto dal CCNL Ministeri vigente e successivi rinnovi
- Indennità Integrativa Speciale così come prevista dal CCNL Ministeri vigente
- Eventuale Indennità di anzianità
- Indennità di Amministrazione così come prevista dal CCNL vigente e successivi rinnovi
- Eventuale Superminimo ad personam non riassorbibile.

La retribuzione viene corrisposta per 13 mensilità.

La tredicesima mensilità, che viene corrisposta annualmente contestualmente alla retribuzione del mese di novembre, è costituita dallo stipendio base, dall'indennità integrativa speciale, e per il personale che ne gode dall'indennità di anzianità e dal superminimo ad personam.

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese tra il giorno 24 e il giorno 28 compreso.

Il pagamento della retribuzione avviene mediante bonifico bancario.

ARTICOLO 17 – ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE


La gestione degli assegni familiari per il nucleo familiare è disciplinata dalla Legge 153/88.

Le variazioni del nucleo familiare devono essere comunicate all'Ente entro 30 giorni dal loro verificarsi.

TITOLO III MALATTIA, INFORTUNI E MATERNITA'

ARTICOLO 18 – ASSICURAZIONI SOCIALI

Il lavoratore è assicurato all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e all'Istituto per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul lavoro (INAIL).



ARTICOLO 19 – DOVERI DEL LAVORATORE

Il dipendente ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia e dell'infortunio all'Ecole; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, la stessa sarà considerata ingiustificata.

L'eventuale prosecuzione dello stato morboso deve essere comunicata all'Ente entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il dipendente avrebbe dovuto riprendere servizio.

Il dipendente è tenuto in ogni caso a far pervenire il certificato di malattia entro due giorni dalla data del rilascio. In caso di infortunio il certificato medico di pronto soccorso dovrà essere inviato tempestivamente per permettere all'Ecole di effettuare la denuncia di infortunio all'INAIL.

Ai sensi dell'art. 5 della Legge 300/70, l'Ecole ha diritto a far effettuare il controllo delle assenze per malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti.

Il dipendente assente per malattia è tenuto a trovarsi al proprio domicilio, disponibile per le visite di controllo, nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Ogni mutamento di residenza e/o domicilio durante il periodo di malattia o di infortunio deve essere tempestivamente comunicato all'Ecole.

Per quanto non previsto dal presente accordo in materia di malattia e infortuni si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

ARTICOLO 20 – TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia il datore di lavoro integrerà l'indennità a carico dell'INPS (50% dal 4° al 20° giorno, e 66,66% dal 21° al 180° giorno) sino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione mensile per un periodo di 180 giorni nell'anno solare. Successivamente e fino al 365° giorno di malattia il lavoratore avrà diritto al pagamento della retribuzione mensile nella misura del 50%.

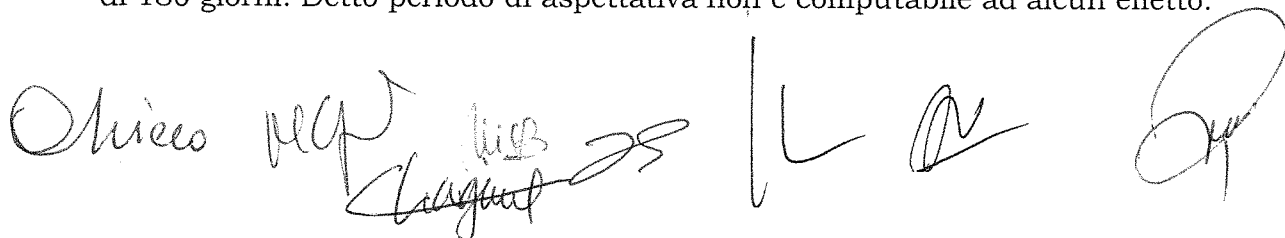
In caso di infortunio il datore di lavoro integrerà l'indennità a carico dell'INAIL (60% dal 4° al 90° giorno e 75% dal 91° giorno in poi) fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione mensile e fino al termine dell'infortunio.

ARTICOLO 21 – PERIODO DI COMPORTO

Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 365 giorni.

Per la determinazione del periodo di comparto saranno computati gli eventi morbosi degli ultimi tre anni.

A richiesta documentata del dipendente, detto periodo di conservazione del posto sarà prolungato per un ulteriore periodo di aspettativa senza retribuzione fino ad un massimo di 180 giorni. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto.



Trascorso tale periodo l'Ecole potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

ARTICOLO 22 – MATERNITA'

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale. Per poter ottenere il pagamento dell'indennità di maternità, l'interessata deve presentare all'INPS e al datore di lavoro la documentazione necessaria, che varia a seconda dei periodi di astensione richiesti.

Per il periodo di astensione obbligatoria ante-partum devono essere inoltrati: la domanda della lavoratrice ed il certificato medico di gravidanza prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro.

Per il periodo di astensione obbligatoria post-partum, la lavoratrice dovrà presentare il certificato di assistenza al parto, da consegnare entro 15 giorni dall'evento, dal quale dovrà risultare anche la data del parto stesso.

Per i congedi facoltativi dal lavoro, i documenti da presentare all'INPS ed al datore di lavoro sono: la domanda della lavoratrice, lo stato di famiglia ed il certificato di esistenza in vita del bambino da inoltrare al termine del periodo di astensione facoltativa.

Durante l'astensione obbligatoria dal lavoro, che ha durata di 5 mesi compresi dal settimo mese di gravidanza al quarto mese dopo il parto, la lavoratrice ha diritto ad un trattamento economico pari al 100% della retribuzione mensile, di cui l'80% a carico dell'INPS e il 20% a carico del datore di lavoro.

Per i congedi facoltativi e per ogni altro caso previsto dalla legge di tutela della maternità e paternità, si fa riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001.

TITOLO IV MISURE DISCIPLINARI

ARTICOLO 23- COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

Il dipendente ha l'obbligo di eseguire con la massima diligenza i compiti a lui affidati, assumendo la personale responsabilità e curando nel migliore modo l'interesse dell'Ente.

Nei rapporti con i superiori, il dipendente ha l'obbligo di eseguire gli ordini impartiti, ispirandosi al principio di un'assidua e solerte collaborazione.

Nei rapporti con i colleghi ed il pubblico, il dipendente ha l'obbligo di comportarsi in modo corretto ed educato.

Il dipendente deve, inoltre, avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali e dotazioni personali di proprietà dell'Ecole.

Il dipendente deve mantenere il segreto d'ufficio e non può dare a terzi informazioni o comunicazioni relative a procedimenti od operazioni amministrative di qualsiasi natura ed a notizie delle quali sia venuto a conoscenza a causa del suo ufficio, né trarre profitto, con danno dell'Ecole medesimo di quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interesse dell'Ecole stessa.

ARTICOLO 24 – SANZIONI DISCIPLINARI

Il mancato rispetto da parte del lavoratore delle norme disciplinari potrà essere punito dal Datore di lavoro, in funzione della gravità del fatto commesso, con le seguenti sanzioni disciplinari:

Chicco

MG
MSB
Clayton

MA

Spini

1. rimprovero verbale e rimprovero scritto, per le infrazioni più lievi;
2. multa non superiore a 4 ore di retribuzione, per le infrazioni più gravi;
3. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, in caso di negligenza più grave o di recidiva;
4. licenziamento per motivi disciplinari, nei casi di recidiva che hanno dato luogo all'applicazione del provvedimento di sospensione, e in tutti i casi in cui la gravità del fatto non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In applicazione dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 nessun provvedimento disciplinare sarà preso dal datore di lavoro senza aver prima contestato l'addebito al lavoratore, e senza averlo sentito a sua discolpa.

Il lavoratore ha 5 giorni di tempo dal momento della contestazione per presentare eventuali giustificazioni.

I provvedimenti disciplinari dovranno essere comunicati entro i 20 giorni successivi. Trascorso tale termine senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal lavoratore si intenderanno accolte.

I provvedimenti disciplinari comminati senza il rispetto della procedura di cui sopra sono inefficaci.

Non potrà essere tenuto alcun conto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

TITOLO V CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 25 - RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

Il contratto a tempo indeterminato può essere risolto da parte del dipendente con preavviso di due mesi, con comunicazione scritta a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di licenziamento si applicano le norme previste dalla Legge 604/1966, dalla Legge 300/1970, dalla Legge 108/1990 e dalla Legge 223/1991. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro l'Ecole è tenuta a comunicare per iscritto e a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno il licenziamento con due mesi di preavviso, salvo i casi di licenziamento per giusta causa.

In luogo del preavviso l'Ecole può riconoscere al lavoratore un'indennità sostitutiva in misura corrispondente a due mesi di retribuzione.

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie e con la malattia.

Nel caso di licenziamento per riduzione del personale si procederà, per l'individuazione degli esuberanti, secondo il criterio dell'anzianità di servizio per le corrispondenti categorie di inquadramento.

ARTICOLO 26 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Alla fine del rapporto di lavoro, sarà corrisposto al lavoratore il Trattamento di Fine Rapporto ai sensi della Legge 297/1982.

TITOLO VI DIRITTI SINDACALI

mq *Chieco* *1983* *28* *Av* *12* *Spina*

I lavoratori potranno liberamente organizzarsi con i loro sindacati di appartenenza, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla legislazione vigente, con particolare riferimento alla normativa contenuta nella Legge 20 maggio 1970 n.300.

NORME DI RINVIO

Per quanto non previsto dal presente Accordo si fa esplicito riferimento alla legislazione italiana ed alla sua evoluzione.

Per quanto attiene la Classificazione del personale, la declaratoria delle mansioni e degli inquadramenti di cui all'art. 1, le Parti si incontreranno entro il 31/03/03 per la stesura completa dell'articolo stesso e la verifica delle situazioni individuali.

Il Direttore dell'Ecole française de Rome precisa che il presente Accordo è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 4 dicembre 2002 e pertanto si ritiene a tutti gli effetti operante.

L'ECOLE FRANCAISE DE ROME

LA RSA

LA CGIL SCUOLA

Roma 7/2/2003

CALCOLO INDENNITA' DI AMMINISTRAZIONE PERIODO 05-1995 / 12-2002

| Cognome | Nome | Data assun | Li | Importo spettante Lire | Importo a transazione Lire | Importo in Euro |
|--------------------------------|---------------|-------------------|-----------|-----------------------------------|---------------------------------------|------------------------|
| BELLI | MARIA | 01/09/94 | B1 | 17.706.000 | 8.574.857 | 4.428,54 |
| BERLUTI | MASSIMO | 01/10/97 | A1 | 12.444.000 | 6.026.518 | 3.112,44 |
| BIONDO | MIRTA | 01/04/72 | C2 | 27.106.000 | 13.127.193 | 6.779,63 |
| BOARI | MARIA SILVIA | 01/09/97 | C1 | 19.292.000 | 9.342.943 | 4.825,23 |
| BRUNI | FRANCO | 01/05/00 | C1 | 10.292.000 | 4.984.324 | 2.574,19 |
| CANDELA | JEAN BAPTISTE | 01/12/89 | B2 | | - | - |
| CHIECO | GIULIO | 01/05/82 | B3 | 21.422.000 | 10.374.483 | 5.357,97 |
| COLALELLI | UGO | 01/05/77 | C2 | 26.971.000 | 13.061.814 | 6.745,86 |
| CORVINO | GIUSEPPE | 01/12/76 | C1 | 23.666.000 | 11.461.232 | 5.919,23 |
| DE GREGORI | ULDERICO | 01/03/86 | B3 | 17.989.000 | 8.711.912 | 4.499,33 |
| D'ORAZI | NORMA | 01/10/79 | C1 | 25.516.000 | 12.357.171 | 6.381,95 |
| FIORINI | CARLA | 01/09/78 | B3 | 18.097.000 | 8.764.215 | 4.526,34 |
| FORNARA | BRUNO | 01/06/93 | B2 | 17.222.000 | 8.340.461 | 4.307,49 |
| FOUILLAND | FRANCOISE | 01/01/86 | C2 | 29.336.000 | 14.207.162 | 7.337,39 |
| GALIA | MARIA | 01/05/70 | C2 | 29.336.000 | 14.207.162 | 7.337,39 |
| GRANDSAGNE | BERTRAND | 01/09/00 | C1 | 9.048.000 | 4.381.865 | 2.263,04 |
| GREIFEMBERG | ROSSELLA | 01/05/96 | B1 | 12.438.300 | 6.023.757 | 3.111,01 |
| GUELFUCCI | GERARD | 01/05/99 | B3 | 10.781.000 | 5.221.142 | 2.696,49 |
| KONIG | VERENA | 01/02/74 | C2 | 23.769.750 | 11.511.477 | 5.945,18 |
| LAGNIEL GARBI | CATHERINE | 01/03/78 | C2 | 26.550.000 | 12.857.928 | 6.640,57 |
| MASSIMIANI | ALBERTO | 01/02/67 | C2 | 29.336.000 | 14.207.162 | 7.337,39 |
| MAZZONE | FRANCESCO | 01/09/96 | B1 | 15.814.000 | 7.658.579 | 3.955,33 |
| MENCOTTI | BRUNA | 01/04/72 | C2 | 29.336.000 | 14.207.162 | 7.337,39 |
| NARANZI | FABIO | 01/07/92 | B2 | 17.279.000 | 8.368.065 | 4.321,74 |
| PINTI | ROBERTO | 01/05/72 | C1 | 25.516.000 | 12.357.171 | 6.381,95 |
| PONZI | FLORIANA | 01/02/99 | A1 | 5.147.280 | 2.492.782 | 1.287,41 |
| SANTOS | RODOLFO F. | 01/01/96 | A1 | 15.420.000 | 7.467.768 | 3.856,78 |
| SEJOURNET | VERONIQUE | 01/09/96 | C1 | 19.498.000 | 9.442.707 | 4.876,75 |
| SERECCHIA | ADRIANO | 11/04/83 | B3 | 20.731.000 | 10.039.838 | 5.185,14 |
| SPACCA | PAOLA | 01/05/83 | B1 | 12.857.680 | 6.226.859 | 3.215,90 |
| STEFANI | MARISA | 01/03/78 | C1 | 25.516.000 | 12.357.171 | 6.381,95 |
| TOTALE | | | | L. 595.433.010 | L. 288.362.882 | 148.927,00 |
| Importo stanziato dalla scuola | | | | L. 288.362.882 | Euro | 148.927,00 |
| Percentuale | | | | 48,43 | | |

Chieco *Massimo* *Chieco* *Massimo* *Chieco*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 23 ottobre 2002, presso la sede dell'Ecole Française de Rome sita in Roma, Piazza Farnese 67,

FRA

- L'Ecole Française de Rome, nella persona del Direttore Prof. André Vauchez , assistito dalla Dott.ssa Maria Cristina Ronzoni e dal Dott. Jean Schneider
- E
- la RSA dell'Ecole Française de Rome nelle persone di Catherine Lagniel Garbin, Maria Silvia Boari, Giulio Chieco, assistita dalla CGIL Scuola Nazionale e Regionale nelle persone di Massimo Mari e Maria Grazia Orfei

è stato raggiunto il presente Accordo.

PREMESSO

- che il presente Accordo economico interessa tutto il personale dipendente dell'Ecole Française de Rome assunto in loco e in servizio presso le sedi di Roma e di Napoli (Centre Jean Bérard);
- che per tutto il suddetto personale vengono applicati i trattamenti economici e retributivi previsti dal CCNL Ministeri vigente e suoi successivi rinnovi

Le Parti stabiliscono quanto segue:

- 1) A decorrere dal 1° gennaio 2003, la retribuzione mensile individuale di tutto il personale viene modellata secondo le seguenti voci:
 - Stipendio tabellare così come previsto dal CCNL Ministeri vigente e successivi rinnovi.
 - Indennità Integrativa Speciale così come prevista dal CCNL Ministeri vigente.
 - Indennità di anzianità (per il personale che ne gode alla stipula del presente Accordo).
 - Indennità di Amministrazione così come prevista dal CCNL Ministeri vigente e successivi rinnovi. Detta Indennità assorbe interamente il Premio Incentivante eventualmente in godimento.
 - Superminimo ad personam non riassorbibile di cui al successivo punto 2).
- 2) L'importo attualmente individualmente corrisposto al personale a titolo di Quattordicesima mensilità, nella misura del 70%, viene suddiviso in dodicesimi e corrisposto per 13 mensilità. Detto importo mensile è individuato in busta paga come "superminimo ad personam non riassorbibile" di cui al precedente punto 1). Al personale del Centre Jean Bérard di Napoli e al Signor Jean-Baptiste Candela ai quali è stata già erogata l'indennità di amministrazione e che non godevano della quattordicesima mensilità gli importi relativi al premio incentivante vengono mantenuti quale superminimo mensile non riassorbibile secondo la tabella allegata.
- 3) A far data dalla stipula del presente Accordo l'orario full-time del personale passa da 37 a 36 ore settimanali di lavoro.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti concordano che a tutto il personale di cui all'elenco allegato vengono riconosciuti individualmente a titolo transattivo gli importi di cui alla tabella allegata, dovuti alla mancata corresponsione al personale medesimo dell'Indennità di Amministrazione dall'entrata in vigore alla stipula del presente Accordo. Le somme individualmente riconosciute vengono corrisposte in cifra forfettaria e in un'unica soluzione alla sottoscrizione - a completo e definitivo saldo, stralcio e transazione di quanto dovuto relativamente alle spettanze di cui alla presente Norma - di verbali di conciliazione individuali.



The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is 'Catherine Lagniel Garbin'. The middle signature is 'Giulio Chieco'. The signature on the right is 'Massimo Mari'.

NORMA DI RINVIO

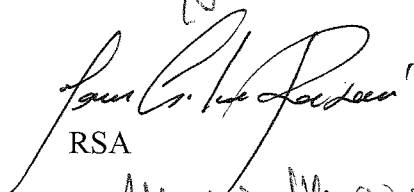
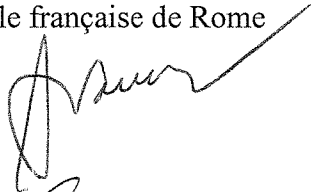
Le Parti concordano di incontrarsi entro e non oltre 30 giorni dal presente Accordo per definire l'intero testo relativo alla parte normativa del Contratto integrativo aziendale per il personale dipendente dell'Ecole Française delle sedi di Roma e Napoli, di cui il presente Accordo è da considerarsi parte integrante.

Il Direttore dell'Ecole française de Rome precisa che il presente Accordo verrà sottoposto al Consiglio di amministrazione in data 4 dicembre 2002 per la sua approvazione, previa conferma dopo 30 giorni del Ministero francese competente.

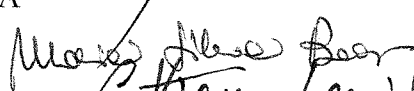
Il presente Accordo è pertanto subordinato a tale definitiva approvazione.

Letto, confermato e sottoscritto

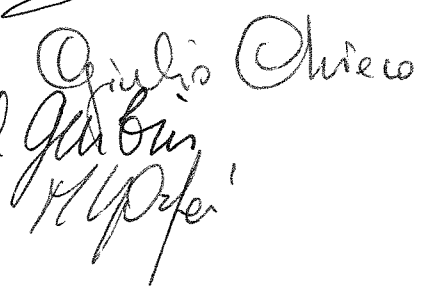
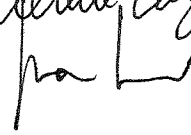
p. l'Ecole française de Rome



RSA

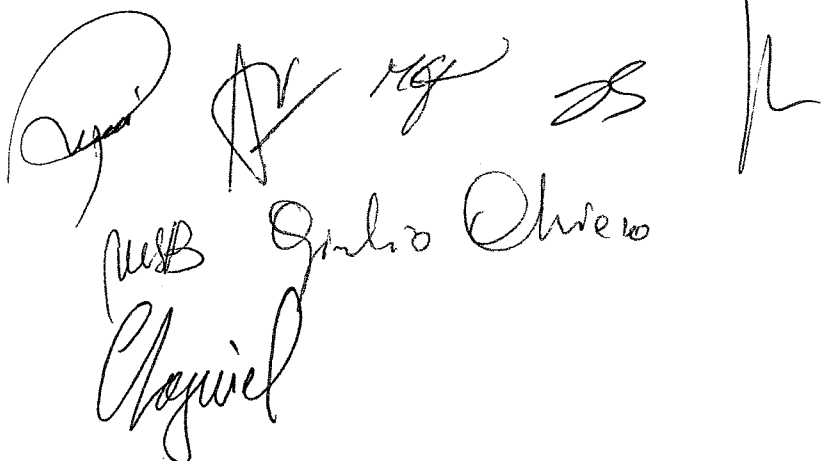


CGIL Scuola



| COGNOME | Livello | Minimo tabellare | Indennità integrativa | Anzianità | Maggiorazione anzianità | Indennità amministrativa | Superminimo (70% della 14ma) | Totale lordo | Retribuzione x 12 mensilità | 13ma mensilità | Retribuzione annua |
|----------------|---------|------------------|-----------------------|--------------|-------------------------|--------------------------|------------------------------|---------------|-----------------------------|----------------|--------------------|
| BELLI | B1 | 626,25 | 523,14 | - | - | 120,85 | 63,48 | 1.333,72 | 16.004,64 | 1.212,87 | 17.217,51 |
| BERLUTI | A1 | 568,66 | 519,65 | - | - | 109,49 | 63,48 | 1.261,28 | 15.135,36 | 1.151,79 | 16.287,15 |
| BIONDO | C2 | 991,21 | 545,44 | 172,95 | - | 191,60 | 102,24 | 2.046,48 | 24.557,76 | 1.854,88 | 26.412,64 |
| BOARI | C1 | 866,57 | 537,15 | - | - | 167,33 | 81,88 | 1.652,93 | 19.835,16 | 1.485,60 | 21.320,76 |
| BRANGI | B3 | 754,16 | 530,92 | 9,94 | - | 146,16 | 35,57 | 1.493,91 | 17.926,92 | 1.347,75 | 19.274,67 |
| BRUNI | C1 | 866,57 | 537,15 | - | - | 167,33 | 81,88 | 1.652,93 | 19.835,16 | 1.485,60 | 21.320,76 |
| BUONAUUTO | C2 | 991,21 | 545,44 | 165,30 | 43,04 | 191,61 | 52,08 | 1.988,68 | 23.864,16 | 1.797,07 | 25.661,23 |
| CANDELA | B2 | 682,28 | 526,49 | 25,18 | - | 132,21 | 30,77 | 1.396,93 | 16.763,16 | 1.264,72 | 18.027,88 |
| CANZANELLA | B2 | 341,14 | 263,24 | - | - | 66,11 | 28,67 | 699,16 | 8.389,92 | 633,05 | 9.022,97 |
| CHIECO | B3 | 754,16 | 530,92 | 104,53 | - | 146,16 | 82,06 | 1.635,05 | 19.620,60 | 1.488,89 | 21.109,49 |
| COLALELLI | C2 | 991,21 | 545,44 | 140,37 | - | 191,60 | 100,34 | 2.012,00 | 24.144,00 | 1.820,40 | 25.964,40 |
| CORVINO | C1 | 866,57 | 537,15 | 132,57 | - | 167,33 | 91,63 | 1.829,68 | 21.956,16 | 1.662,35 | 23.618,51 |
| DE GREGORI | B3 | 754,16 | 530,92 | 80,18 | - | 146,16 | 79,64 | 1.591,06 | 19.092,72 | 1.444,90 | 20.537,62 |
| DORAZI | C1 | 866,57 | 537,15 | 79,46 | - | 167,33 | 89,03 | 1.782,58 | 21.390,96 | 1.615,25 | 23.006,21 |
| FLORINI | B3 | 754,16 | 530,92 | 139,10 | - | 146,16 | 85,09 | 1.689,86 | 20.278,32 | 1.543,70 | 21.822,02 |
| FORNARA | B2 | 682,28 | 526,49 | - | - | 132,21 | 70,51 | 1.411,49 | 16.937,88 | 1.279,28 | 18.217,16 |
| FOUILLAND | C2 | 991,21 | 545,44 | 107,10 | 86,07 | 191,60 | 95,89 | 2.097,88 | 25.174,56 | 1.906,28 | 27.080,84 |
| GALLIA | C2 | 991,21 | 545,44 | 178,49 | - | 191,60 | 105,07 | 2.097,88 | 25.174,56 | 1.906,28 | 27.080,84 |
| GALLO | A1 | 568,66 | 519,65 | - | - | 109,49 | 24,26 | 1.122,06 | 14.664,72 | 1.112,57 | 15.777,29 |
| GRANDSAGNE | C1 | 866,57 | 537,15 | - | - | 167,33 | 81,88 | 1.652,93 | 19.835,16 | 1.485,60 | 21.320,76 |
| GREFFEMBERG | B1 | 558,52 | 466,56 | - | - | 107,78 | 59,80 | 1.192,66 | 14.311,92 | 1.084,88 | 15.396,80 |
| GUELFUCCI | B3 | 754,16 | 530,92 | - | - | 146,16 | 74,96 | 1.506,20 | 18.074,40 | 1.360,04 | 19.434,44 |
| KONIG | C2 | 803,64 | 442,22 | - | - | 155,34 | 83,14 | 1.663,74 | 19.964,88 | 1.508,40 | 21.473,28 |
| LAGNIEL GARBIN | C2 | 991,21 | 545,44 | 147,26 | 17,44 | 191,60 | 100,74 | 2.019,29 | 24.231,48 | 1.827,63 | 26.059,17 |
| MASSIMIANI | C2 | 991,21 | 545,44 | 186,28 | - | 191,60 | 105,53 | 2.106,13 | 25.273,56 | 1.914,53 | 27.188,09 |
| MAZZONE | B1 | 626,25 | 523,14 | - | - | 120,85 | 67,05 | 1.337,29 | 16.047,48 | 1.216,44 | 17.263,92 |
| MENCOOTTI | C2 | 991,21 | 545,44 | 178,49 | 43,04 | 191,60 | 102,56 | 2.052,34 | 24.628,08 | 1.860,74 | 26.488,82 |
| NARANZI | B2 | 682,28 | 526,49 | - | - | 132,21 | 70,51 | 1.411,49 | 16.937,88 | 1.279,28 | 18.217,16 |
| PIEROBON | C1 | 866,57 | 537,15 | 99,16 | - | 167,33 | 42,67 | 1.755,86 | 21.070,32 | 1.588,53 | 22.658,85 |
| PINTI | C1 | 866,57 | 537,16 | 131,27 | 43,04 | 167,33 | 91,55 | 1.828,31 | 21.939,72 | 1.660,98 | 23.600,70 |
| PONZI | A1 | 306,21 | 279,81 | - | - | 58,96 | 34,18 | 679,16 | 8.149,92 | 620,20 | 8.770,12 |
| SANTOS | A1 | 568,66 | 519,65 | - | - | 109,49 | 63,48 | 1.261,28 | 15.135,36 | 1.151,79 | 16.287,15 |
| SEJOURNET | C1 | 866,57 | 537,15 | - | - | 167,33 | 81,88 | 1.652,93 | 19.835,16 | 1.485,60 | 21.320,76 |
| SERECCHIA | B3 | 754,16 | 530,92 | 101,83 | - | 146,16 | 81,91 | 1.632,20 | 19.586,40 | 1.486,04 | 21.072,44 |
| SPACCA | B1 | 473,70 | 395,70 | 44,39 | - | 91,41 | 53,87 | 1.068,84 | 12.826,08 | 977,43 | 13.803,51 |
| STEFANI | C1 | 866,57 | 537,15 | 147,30 | 43,04 | 167,33 | 92,99 | 1.854,38 | 22.252,56 | 1.687,05 | 23.939,61 |
| TOTALE | | 27.742 | 18.416 | 2.533 | 699 | 5.362 | 2.652 | 57.404 | 688.847 | 52.042 | 740.889 |

| NOM | Prénom | 50% | Au prorata | INDEMNITE en euros | Ancienneté | Nombre de mois |
|------------|-------------|--------|------------|-----------------------|------------|-------------------|
| BELLI | Maria | 2 098 | 1 109 | 3 207 | sept-94 | 88 |
| BERLUTTI | Massimo | 1 904 | 643 | 2 547 | oct-97 | 51 |
| BIONDO | Mirta | 3 337 | 4 501 | 7 838 | avr-72 | 357 |
| BOARI | Maria Silva | 2 910 | 656 | 3 565 | sept-97 | 52 |
| BRUNI | Franco | 1 654 | 252 | 1 906 | mai-00 | 20 |
| BHIECO | Giulio | 2 539 | 4 034 | 6 574 | mai-75 | 320 |
| BOLALELLI | Ugo | 3 337 | 3 732 | 7 069 | mai-77 | 296 |
| BORVINO | Giuseppe | 2 910 | 3 795 | 6 704 | déc-76 | 301 |
| BREGGORI | Ulderico | 2 298 | 2 395 | 4 693 | mars-86 | 190 |
| BORAZI | Norma | 2 910 | 3 366 | 6 276 | oct-79 | 267 |
| BIORINI | Carla | 2 298 | 3 530 | 5 828 | sept-78 | 280 |
| BORNARA | Bruno | 2 298 | 1 336 | 3 634 | mars-93 | 106 |
| BOULLAND | Françoise | 3 337 | 3 026 | 6 363 | janv-82 | 240 |
| BALIA | Maryse | 3 337 | 4 790 | 8 128 | mai-70 | 380 |
| BARBIN | Catherine | 3 031 | 3 605 | 6 637 | mars-78 | 286 |
| BANDSAGNE | Bertrand | 1 332 | 202 | 1 534 | sept-00 | 16 |
| BEIFEMBERG | Rossella | 1 594 | 870 | 2 464 | avr-96 | 69 |
| BEUFUCCI | Gérard | 2 166 | 403 | 2 569 | mai-99 | 32 |
| BEONIG | Verena | 2 703 | 3 921 | 6 624 | févr-74 | 311 |
| BESSIMANI | Alberto | 3 337 | 5 282 | 8 620 | févr-67 | 419 |
| BEZZONE | Francesco | 2 098 | 807 | 2 905 | sept-96 | 64 |
| BECCOTTI | Nathalie | 3 337 | 4 501 | 7 838 | avr-72 | 357 |
| BEANZI | Fabio | 2 298 | 1 639 | 3 937 | mars-91 | 130 |
| BEANTI | Roberto | 2 910 | 4 488 | 7 398 | mai-72 | 356 |
| BEANZI | Floriana | 1 904 | 441 | 2 345 | févr-99 | 35 |
| BEANTOS | Rodolfo | 1 904 | 908 | 2 812 | janv-96 | 72 |
| BEJOURNET | Véronique | 2 582 | 1 639 | 4 221 | mars-91 | 130 |
| BECCCHIA | Adriano | 2 539 | 2 824 | 5 363 | mai-83 | 224 |
| BEACCA | Paola | 1 499 | 2 824 | 4 323 | mai-83 | 224 |
| BEFANI | Marisa | 2 910 | 3 795 | 6 704 | déc-76 | 301 |
| | | 75 312 | 75 312 | 150 623 | | 5974 |



ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO DEL 23 OTTOBRE 2002

In merito alla NORMA TRANSITORIA del Verbale di Accordo del 23 ottobre 2002 ed alle Tabelle allegate, le Parti firmatarie individuano l'ammontare complessivo dovuto in EURO 148.872 e concordano di suddividere fra gli interessati detta somma sulla base di criteri che verranno successivamente definiti entro i termini previsti dall'Accordo stesso. Pertanto, le somme individuali indicate nella Tabella « Indemnité de renonciation à la 14ème mensualité » non vanno prese in considerazione.

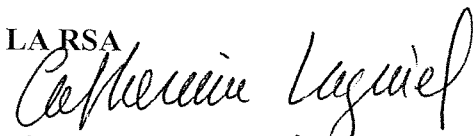
Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 27 novembre 2002

L'ECOLE FRANCAISE DE ROME

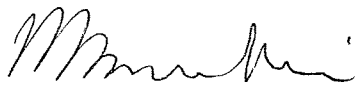


LA RSA



Caterina Laguarda
Ugo di Sica
Giulio Chiuso

LA CGIL SCUOLA



M. G. De Fe'

CLAUSOLA ADDIZIONALE AL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

In relazione all'accordo collettivo aziendale del 7 febbraio 2003 e alle intese intercorse sottoscritte in seguito alla riunione del 16 dicembre 2003 tra le parti interessate,

L'ARTICOLO 2- PASSAGGIO DI CATEGORIA E PROMOZIONE

Norma transitoria

Per il personale assunto prima del 1994 valgono le condizioni previste nel contratto individuale di lavoro.

Per il personale assunto successivamente al 1994 valgono le norme previste nel presente Accordo con riferimento alla data di assunzione e agli eventuali passaggi già riconosciuti; per coloro ai quali è già stato attribuito un passaggio di livello e/o di posizione stipendiale nella categoria di appartenenza, il passaggio successivo decorrerà dalla data del precedente.

L'évoluzione delle carriere è prevista come segue :

Il lavoratore, all'interno della propria categoria di appartenenza e relativamente alle mansioni svolte, avrà diritto ai seguenti passaggi :

- Per i lavoratori inquadrati nella Categoria A sono previsti 3 passaggi. Il primo passaggio avviene dopo 7 anni di servizio, il secondo dopo 17 anni, il terzo dopo 27 anni.
- Per i lavoratori inquadrati nella Categoria B sono previsti 3 passaggi : il primo passaggio avviene dopo 7 anni di servizio, il secondo dopo 17 anni, il terzo dopo 27 anni.
- Per i lavoratori inquadrati nella Categoria C sono previsti 3 passaggi : il primo passaggio avviene dopo 7 anni di servizio, il secondo dopo 17 anni, il terzo dopo 27 anni.
- I successivi passaggi da C3 a C3 SUPER avvengono sulla base delle valutazioni effettuate dalla Direzione e dei titoli posseduti dal lavoratore. La Direzione comunicherà alla RSA i tempi e le modalità dell'applicazione della presente norma.

L'École française de Rome

Michel Gras

Directeur de l'École française de Rome

Jean Schneider

Secrétaire Général

I rappresentanti sindacali aziendali (RSA):

Maria Silvia Boari

Giulio Chieco

Catherine Lagniel Garbin

La CGIL SCUOLA

Massimo Mari

Maria Grazi Orfei

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 maggio 2012 presso la sede dell'Ecole Française de Rome si sono incontrati

- L'EFR nelle persone di Catherine Virlovet, direttrice, Jean Schneider, segretario generale, Osvaldo Verrecchia, avvocato e Pascale Garcia
- La FLC CGIL di Roma e Lazio, nella persona di Maria Grazia Orfei
- la RSA nelle persone di Flora Giuliani, Grazia Perrino e Adriano Serecchia

Le Parti come sopra indicate hanno concordato quanto segue.

A)

Premesso che l'EFR e le OO.SS. firmatarie del Contratto Collettivo Aziendale vigente convengono sull'opportunità di individuare forme di articolazione della prestazione lavorativa del personale operante nelle sedi di Roma e Napoli dell'EFR tali da:

- favorire la conciliazione di tempo di vita e di lavoro del personale dipendente
- determinare effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della condizione e delle esigenze delle lavoratrici madri

a tal fine concordano quanto segue:

- 1) fermo restando quanto previsto dagli art. 8 e 9 del Contratto Collettivo Aziendale vigente, le lavoratrici madri (anche adottive e affidatarie) e i lavoratori padri (anche adottivi e affidatari) con figli fino a 6 anni di età possono concordare una elasticità del proprio orario giornaliero di servizio nel limite massimo di un'ora giornaliera in entrata con corrispondente posticipo dell'orario in uscita ovvero, in alternativa, l'effettuazione del recupero delle suddette ore nell'ambito della stessa settimana lavorativa.
- 2) Tale elasticità viene concordata per iscritto con il/la lavoratore/lavoratrice dall' EFR compatibilmente con l'organizzazione del servizio di appartenenza del/la dipendente.
- 3) L'accordo di elasticità dell'orario ha durata annuale (anno solare) ovvero di un anno pedagogico/scolastico ed è soggetto a riconferma annuale da parte dell'EFR e del lavoratore.
- 4) L'EFR, fermo restando quanto al punto 2), accoglierà le richieste secondo l'ordine di presentazione alla Direzione; in caso di concorrenza di più richieste all'interno dello stesso servizio, verrà data la precedenza ai dipendenti che ne usufruiscono per la prima volta.
- 5) Al compimento dei 6 anni di età del figlio (ovvero alla fine dell'anno pedagogico/scolastico in cui il bambino compie 6 anni) il/la lavoratore/lavoratrice riprenderà il normale orario giornaliero di servizio.
- 6) Il presente accordo verrà inserito nel CCA al prossimo rinnovo dello stesso.

B)

1) In considerazione del verificarsi di nuove esigenze di carattere organizzativo, che comportano la creazione di nuove figure, le Parti concordano quanto segue:

- le figure "Segretaria/o della Direzione amministrativa" e "Segretaria/o della Direzione scientifica" vengono temporaneamente inquadrati nel livello IIF4
- la figura dell' "Assistente informatico" è temporaneamente inquadrata nel livello IIF3

Quanto sopra in attesa che detti inquadramenti vengano recepiti e perfezionati in sede di rinnovo contrattuale.

2) In applicazione di quanto previsto dall'art. 11 ultimo comma del CCA, ogniqualvolta dovessero verificarsi casi analoghi le Parti si incontreranno preventivamente per esaminare e concordare gli inquadramenti.

L.C.S.

The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are four distinct signatures. On the right side, there are three signatures, with the top one being larger and more prominent, and the bottom one appearing to be a stamp or a signature with a horizontal line underneath.