



# La conoscenza in movimento

Approfondimento sui settori privati  
della conoscenza

  
**WWW.FLCGIL.IT**



**FLC CGIL**

**ORA E SEMPRE  
CONOSCENZA**

## Sommario

Le scuole paritarie nelle regioni .....	3
I contratti collettivi nazionali di lavoro .....	4
Gli enti bilaterali.....	7
Fonder.....	8
Appalti .....	8
Licenziamenti collettivi.....	10
Cessioni di rami d'azienda.....	11
Fondo di integrazione salariale .....	12
TABELLA 1 Scuole paritarie nelle Province .....	14
TABELLA 2 Parametri contrattuali e comparazione tra istituti.....	16

**A cura di:**

*Leonardo Croatto*

*Giusto Scozzaro*

PER MAGGIORI INFORMAZIONI E CONSULENZE

[CONTATTARE LE NOSTRE SEDI LOCALI](#)

## Le scuole paritarie nelle regioni

Il sito del Ministero dell'Istruzione dedica [un'area](#) alla scuola non statale paritaria in cui vengono riportate le principali normative di riferimento per istituzioni scolastiche in cui sono iscritti più di 800.000 studenti.

La scuola non statale paritaria è parte del sistema pubblico nazionale dell'istruzione: Le scuole non statali possono essere:

- paritarie (riconosciute ai sensi della Legge 62 del 10 marzo 2000);
- non paritarie (decreto-legge 250 del 5 dicembre 2005, convertito dalla Legge 27 del 3 febbraio 2006);
- straniere (decreto del Presidente della Repubblica 389 del 18 aprile 1994).

### I numeri della scuola paritaria

Secondo gli ultimi dati disponibili, le scuole paritarie nell'anno scolastico 2022-2023 sono 11.992 (di cui 8.529 scuole dell'infanzia); sono frequentate da 817.413 studenti di cui più della metà (466.037) risultano iscritti alla scuola dell'infanzia. Numeri più precisi e complessivi su tutte le scuole paritarie non statali sarà possibile averli solo dal presente anno scolastico, il primo in cui le scuole paritarie hanno caricato direttamente sul SIDI (il servizio informativo del Ministero) anche i dati del personale, che prima venivano inviati solo alle sedi degli Uffici Scolastici Regionali.

### Le scuole paritarie nelle AREE GEOGRAFICHE

Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole
LIGURIA	EMILIA ROMAGNA	LAZIO	ABRUZZO/MOLISE	SARDEGNA
LOMBARDIA	FRIULI VENEZIA GIULIA	MARCHE	BASILICATA	SICILIA
PIEMONTE	VENETO	TOSCANA	CALABRIA	
		UMBRIA	CAMPANIA	
			PUGLIA	
<b>3.430</b>	<b>2.502</b>	<b>2.156</b>	<b>2.759</b>	<b>1.145</b>

## Le scuole paritarie nelle Regioni

LIGURIA	278	EMILIA ROMAGNA	966	LAZIO	1.401	ABRUZZO MOLISE	174	SARDEGNA	254
LOMBARDIA	1.856	FRIULI VENEZIA GIULIA	218	MARCHE	146	BASILICATA	42	SICILIA	891
PIEMONTE	678	VENETO	1.318	TOSCANA	525	CALABRIA	399		
				UMBRIA	84	CAMPANIA	1.689		
						PUGLIA	455		
	<b>3.430</b>		<b>2.502</b>		<b>2.156</b>		<b>2.759</b>		<b>1.145</b>

## Le scuole paritarie nelle Province

Vedi la TABELLA 1 a fine documento.

## I contratti collettivi nazionali di lavoro

### Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica (AGIDAE) CCNL Scuola

AGIDAE è l'associazione dei gestori degli istituti che svolgono attività scolastica negli ordini di scuola della primaria, secondaria di primo e secondo grado, nei servizi educativi per l'infanzia.

Applicano questo CCNL 1.175 scuole con 35.484 dipendenti (fonte CNEL).

Il nuovo contratto è stato firmato l'8 febbraio del '22, con vigenza 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2023.

La popolazione a cui si applica questo contratto è in contrazione, sia a causa della denatalità, sia per l'uscita delle grandi congregazioni religiose dal mercato della formazione privata a seguito della contrazione del personale religioso, sia per la concorrenza sul costo del lavoro prodotta dal CCNL ANINSEI. Il riferimento dell'associazione AGIDAE è la Conferenza Episcopale Italiana (CEI).

Nell'ultimo rinnovo si è ottenuto un aumento di circa il 6% (103 euro sul livello di riferimento) dei salari tabellari su un contratto già molto più costoso degli altri del settore, a parità di profilo professionale. Aumentata di 2 euro l'assistenza sanitaria integrativa (7 euro a carico del datore di lavoro).

## **AGIDAE - Università Pontificie**

Questo CCNL si applicherebbe potenzialmente a 145 istituti universitari, ma nell'archivio contratti del CNEL risultano solo 2 università che lo applicano, con 18 dipendenti. Il contratto è scaduto nel 2020, ed in fase di rinnovo. La trattativa è avviata ma ha subito una interruzione per difficoltà della parte datoriale nell'attività di coordinamento tra gli istituti. Sono circa 145 le università pontificie esistenti ma sono ancora poche, e comunque, in aumento gli istituti che dovrebbero applicarlo. Allo stato attuale, il CCNL è più un esercizio politico che uno strumento utilizzato dalle aziende. Inoltre, la nostra presenza sindacale nelle aziende del settore è legata unicamente a contratti di primo livello aziendale (Pontificia Università Gregoriana, Pontificio Istituto biblico, Pontificio Istituto Orientale,...) che, evidentemente, competono con l'applicazione del CCNL.

## **Federazione Italiana Scuole Materne (FISM)**

La F.I.S.M. è la Federazione delle scuole dell'infanzia paritarie no profit di ispirazione cristiana, capillarmente diffuse sul territorio nazionale, tutte paritarie ai sensi della Legge n. 62/2000. Alla Federazione attualmente fanno riferimento 9.000 realtà educative e di istruzione, gestite da congregazioni religiose, parrocchie, enti morali, associazioni anche di genitori: 6.700 scuole dell'infanzia 3/6 anni e 2.300 servizi educativi per la prima infanzia 0/3 anni (asili nido e sezioni primavera) per oltre 450.000 bambine e bambini. (*fonte FISM*)

Applicano il CCNL 4.676 aziende con 39.233 dipendenti.

Il rinnovo è stato firmato il 1° marzo 2023, ma scadrà il 31/12/2023. Il CCNL rinnovato ha previsto un aumento medio di 80 euro + 15 euro per chi aveva almeno due anni di anzianità di servizio e una indennità una tantum per la vacanza contrattuale. Il testo normativo è stato interamente rivisto, a differenza degli altri contratti, e la revisione ha portato ad una riduzione dell'orario di lavoro complessivo annuo di 30 ore circa. Con questo contratto si attiva l'integrazione previdenziale attraverso il fondo Espero che è il Fondo di previdenza complementare dei dipendenti della scuola statale. In questo modo le lavoratrici potranno contare sullo stesso Fondo quando, e se, dovessero decidere di transitare nella scuola statale.

Il CCNL FISM è il secondo nostro miglior contratto, la sua diffusione è a carattere nazionale con la presenza della federazione datoriale [in tutte le Regioni](#). Come per AGIDAE, il contratto subisce la concorrenza del CCNL ANINSEI: istituzioni cattoliche in difficoltà economica cedono l'attività a cooperative che portano il personale sul CCNL ANINSEI.

## **Associazione Nazionale Istituti non Statali di Educazione e di Istruzione (ANINSEI)**

Dal 1975 stipula con le OO.SS. più rappresentative un CCNL per le scuole private, diffusamente adottato, per regolare i rapporti di lavoro nelle imprese formative. Dal 2016 dando attuazione a quanto previsto dal CCNL ha costituito, con le OO.SS firmatarie dello stesso, EBiNS - Ente Bilaterale Nazionale Scuola - per dare concretezza alla bilateralità a beneficio delle aziende e dei lavoratori dipendenti delle stesse. Dal 2020 ANINSEI è divenuta socio ordinario di CONFINDUSTRIA.

Applicano il CCNL 5.729 aziende con 64.000 dipendenti. Firmato (anche dalla FLC CGIL) un accordo di natura economica, ANINSEI, CISL, UIL e SNALS hanno chiuso la contrattazione - nonostante il nostro esplicito dissenso - congelando il testo contrattuale a quello precedente, senza consentire alcun ulteriore intervento negoziale. La parte normativa non ha visto quindi nessun aggiornamento, ed è rimasta congelata al 2015. La FLC CGIL aveva chiesto, oltre ad aggiornare la normativa alle leggi vigenti, di rivedere il testo contrattuale negli istituti della bilateralità, dei cambi di appalto e nella rappresentanza sindacale con le elezioni delle RSU.

Per affrontare al meglio il prossimo rinnovo contrattuale il Congresso nazionale della FLC CGIL ha deliberato di procedere all'elezione delle RSU nelle scuole che applicano questo CCNL e dove abbiamo un insediamento significativo.

I soggetti firmatari del contratto, così come la FLC CGIL, sono anche Soci Fondatori dell'ente bilaterale EBiNS. L'ente, che ha articolazioni regionali solo in poche regioni, sconta, nella sua gestione, tutte le frizioni del tavolo contrattuale. ANINSEI ne rivendica l'esclusiva gestione, creando ostacoli alla FLC CGIL nell'acquisizione delle informazioni necessarie per l'esercizio della gestione e della vigilanza; inoltre continua in prorogatio la presidenza di ANINSEI che impedisce, di fatto, il rinnovo degli organismi statutari. Le differenti visioni e valutazioni tra le Organizzazioni sindacali limitano l'azione sindacale e la gestione condivisa della bilateralità dell'Ente.

L'ente sconta delle gravi deficienze nella gestione, tutta strutturata sul lavoro del presidente e del vicepresidente. Le difficoltà nell'erogazione dei fondi causano un avanzo che ogni anno si accumula: ad oggi, nonostante una gigantesca evasione dei contributi previsti dal contratto da parte delle aziende che applicano il CCNL, l'ente ha accantonamenti per oltre sei milioni di euro, in crescita di anno in anno. Il mancato versamento della quota dovuta dalle aziende ad EBiNS costituisce un obbligo contrattuale delle stesse verso i dipendenti per una somma mensile di 25 euro in busta paga.

Il CCNL è, a tutti gli effetti, un contratto che compete a ribasso coi contratti migliori del settore. Alcuni livelli salariali si avvicinano alla soglia di povertà.

### **Parametri contrattuali e comparazione tra istituti**

Vedi la TABELLA 2 a fine documento.

### **La formazione professionale**

La formazione professionale, a seguito della riforma costituzionale del Titolo V, è stata regionalizzata con competenze esclusive. Questo nuovo assetto istituzionale ha comportato il disimpegno delle Regioni sulla contrattazione nazionale che in precedenza, sotto il controllo dello Stato ai sensi della Legge quadro n. 845 del 1978, assumeva il CCNL e i relativi costi, con apposite delibere delle giunte e/o consigli regionali.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro, fermo al 2013, è sottoscritto dai sindacati di categoria FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA RUA, SNALS CONF.SAL. e dalle associazioni datoriali FORMA e CENFOP.

In Italia, secondo i dati forniti dal CNEL, applicano il CCNL 1.668 enti/aziende con 18.203 dipendenti. A questi si aggiungono un numero imprecisato di parasubordinati e autonomi; considerato il rapporto dipendenti/autonomi negli Enti non è esagerato pensare che siano almeno 100 mila nei sistemi regionali ed almeno altrettanti quelli che operano nelle agenzie private al di fuori della filiera Istruzione e Formazione Professionale.

### **Gli enti bilaterali**

La FLC CGIL è socio fondatore degli enti bilaterali EBINFOP (ente bilaterale nazionale formazione professionale) e di EBiNS (ente bilaterale nazionale scuola). Entrambi gli enti bilaterali sono di origine contrattuale, rispettivamente del CCNL della formazione professionale e del CCNL delle scuole paritarie ANINSEI.

## Fonder

È il fondo interprofessionale per la formazione continua costituito dalle organizzazioni confederali sindacali CGIL, CISL e UIL e da AGIDAE.

Il Fondo attraverso bandi finanziati con risorse proprie provenienti dallo 0,30% del monte salari che le aziende/scuole finanzia progetti di aggiornamento e/o riconversione professionale dei dipendenti delle aziende che hanno aderito al Fondo Fonder.

I bandi possono finanziare piano formativi individuali, piani formativi aziendali e piani formativi settoriali/territoriali. **Per l'esecutività dei piani formativi, occorre la condivisione delle organizzazioni sindacali aziendali e/o territoriali.** Solo per i piani formativi settoriali e pluriregionali è necessaria la condivisione dell'organizzazione sindacale nazionale.

La mancata sottoscrizione del sindacato può comportare il mancato aggiornamento del personale e la perdita dei finanziamenti. Lo strumento della formazione può essere un valido strumento di proselitismo.

## Appalti

La mancata gestione diretta dei servizi educativi, dell'istruzione, e della formazione da parte dello Stato - nelle sue diverse articolazioni costituzionali - e l'esternalizzazione di attività e di servizi introducono metodi di affidamento a soggetti privati attraverso convenzioni, bandi o appalti.

Queste procedure coinvolgono i dipendenti delle aziende private che nella migliore delle ipotesi applicano CCNL del settore merceologico di riferimento e non sempre coerente con la ragione sociale; in molti casi contratti aziendali o individuali. Questa condizione favorisce fenomeni di lavoro povero quando non di vero e proprio sfruttamento che richiama il sindacato nella sua funzione di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Il nostro maggiore o minore insediamento in questi luoghi di lavoro produce la differenza attraverso le relazioni sindacali o un'attività vertenziale.

Fino a ora le Province e i Comuni che decidono di non gestire direttamente i servizi educativi della prima e della seconda infanzia (0-6) attraverso le Stazioni Appaltanti (SA), hanno affidato il servizio predisponendo gare e capitolati discussi, di norma, con le Parti Sociali nella contrattazione sociale territoriale. In questi capitolati non era prevista l'indicazione del CCNL di riferimento per cui le gare si concludevano con l'aggiudicazione dell'appalto al massimo ribasso con pesanti ricadute sul salario e



sulle tutele dei lavoratori. Quando non si riusciva a risolvere il problema con la contrattazione d'anticipo svolta dalle Camere del Lavoro, magari senza la FLC CGIL in delegazione, la nostra azione era tutta difensiva e quasi sempre inefficace. Anche nei casi di subappalto il passaggio da un contratto ad un altro meno garantista era possibile con tutto quello che questo comportava sulle condizioni dei lavoratori.

**Lo scorso primo luglio è entrato in vigore il Nuovo Codice degli Appalti (NCA), ai sensi del D.Lgs 36/2023**, che prevede per le Stazioni Appaltanti l'obbligo della individuazione nel bando di gara del contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, da applicare in stretta connessione con l'attività oggetto dell'appalto (art. 11). Il nuovo codice prevede l'applicazione dello stesso CCNL nei casi di subappalto. Esiste, purtroppo, la possibilità di applicare un diverso CCNL, ma deve garantire ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante; anche in questo caso le medesime tutele normative ed economiche devono essere garantite ai lavoratori in subappalto.

Si tratta di una vera rivoluzione che la FLC CGIL, insieme alla CGIL nella contrattazione sociale territoriale, deve presidiare a partire dalla contrattazione d'anticipo nella definizione della correlazione tra le attività oggetto dell'appalto (lavori e servizi) e il CCNL da applicare.

La CGIL, all'interno di un confronto con l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) sta producendo osservazioni al documento che fornirà le indicazioni per le SA ai fini di una corretta applicazione del Nuovo Codice degli Appalti.

In un recente incontro organizzato in CGIL con le categorie nazionali, la FLC CGIL ha chiesto alla Confederazione di essere coinvolta nelle delegazioni con le Stazioni Appaltanti per i servizi educativi dei nidi e dell'infanzia e in tutte le occasioni in cui i lavori in appalto riguardano i settori della Conoscenza.

Inoltre, la FLC CGIL, cogliendo lo spirito della legge ha chiesto di procedere al nostro interno per riordinare la contrattazione nazionale con l'obiettivo di salvaguardare l'unicità di applicazione di un contratto per ogni settore di attività anche per evitare incoerenze e dumping tra i CCNL firmati dalle stesse categorie della CGIL.

È del tutto evidente che il Nuovo Codice degli Appalti pone anche a noi il tema della qualità dei contratti che sottoscriviamo, che abbiamo già cominciato ad affrontare e che occorrerà ulteriormente approfondire.

## Licenziamenti collettivi

Nell'impianto legislativo il **licenziamento collettivo** si articola in un complesso istituto che contempera due fattispecie, quella del licenziamento collettivo **per messa in mobilità** e quella del licenziamento collettivo **per riduzione del personale**, rispettivamente disciplinate dagli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991. Le due ipotesi contemplate dalla legge sono però collocate in parti differenti della legge stessa e di non facile coordinazione, dacché trovano origine in vicende per larga parte simili ma non uguali: il licenziamento collettivo per messa in mobilità riguarda l'impresa ammessa al fondo di integrazione salariale (FIS) che occupa mediamente più di 15 dipendenti che nel corso di attuazione del programma di riorganizzazione aziendale, da presentarsi unitamente alla richiesta di FIS ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 148/2015 e sue modifiche e integrazioni, ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, mentre il licenziamento collettivo per riduzione del personale, di derivazione comunitaria, si applica all'impresa con più di 15 dipendenti che intende effettuare, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia.

Tra il momento in cui, in presenza dei diversi presupposti appena ricordati, matura la decisione imprenditoriale di procedere al licenziamento collettivo ed il momento dell'effettiva espulsione del singolo lavoratore dal processo produttivo, la legge pone la c.d. procedura di mobilità - identica per entrambe le fattispecie delineate - la cui funzione è evidentemente di attutire, ove possibile, gli effetti del licenziamento collettivo sull'occupazione aziendale e sul mercato del lavoro.

La procedura è regolata in modo analitico dagli articoli 4, co. 2-12, e 5, co. 1-2, Legge n. 223/1991 e si apre con una comunicazione obbligatoria alle rappresentanze sindacali aziendali, costituite ai sensi dell'art. 19 St. Lav., ovvero in mancanza alle RSU e alle rispettive associazioni di categoria, nonché alla Direzione territoriale del lavoro (oggi ITL); la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza di personale e dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porvi rimedio evitando i licenziamenti, del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché di quello abitualmente impiegato, dei tempi di attuazione del programma di mobilità, delle misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma medesimo e del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La procedura introdotta dalla comunicazione iniziale avvia una prima fase sindacale, e l'altra, subordinata all'esito negativo della prima, dislocata in sede amministrativa.

La prima fase può avere luogo ad iniziativa delle R.S.A. e dei sindacati territoriali, i quali, ricevuta la comunicazione, **possono entro sette giorni richiedere un incontro per un esame congiunto** delle cause che hanno determinato le eccedenze di personale e l'eventuale possibilità di utilizzare diversamente il personale eccedente.

## Cessioni di rami d'azienda

L'art. 2112 del Codice Civile (c.c.) (rubricato "mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda"), dispone che in caso di trasferimento d'azienda da un imprenditore (cedente) ad un altro (cessionario), anche il rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti presso l'azienda ceduta si trasferisca al cessionario, con conservazione di tutti i diritti che ne derivano, ivi compresa l'anzianità di servizio. In deroga alla regola generale di cui all'art. 1406 c.c. (che richiede, in caso di cessione del contratto, il consenso del contraente ceduto) in caso di trasferimento d'azienda la cessione del contratto di lavoro è automatica e non richiede il consenso dei lavoratori coinvolti.

Nel caso di cessione di un'azienda che occupi più di 15 lavoratori, l'art. 47 Legge 428/1990 prescrive che il cedente ed il cessionario ne debbano dare comunicazione, almeno 25 giorni prima, alle rappresentanze sindacali aziendali (RSU) ed alle rispettive organizzazioni di categoria.

In mancanza delle RSA (RSU), l'informazione è dovuta alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Più precisamente, l'informazione deve riguardare:

- i motivi del trasferimento;
- le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

I sindacati che hanno ricevuto la comunicazione possono, nei sette giorni successivi, richiedere un esame congiunto che deve iniziare entro sette giorni dalla richiesta. La procedura di informazione-consultazione sindacale è comunque esaurita qualora, entro dieci giorni dall'inizio dell'esame congiunto, le parti non raggiungano alcun accordo.

L'art. 47 cit. prevede esplicitamente che il mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di esame congiunto costituisce condotta antisindacale.

## Fondo di integrazione salariale

Il Fondo di integrazione salariale eroga prestazioni di sostegno al reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovute alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie.

La disciplina del FIS è stata oggetto di complessivo riordino da parte della Legge di Bilancio 2022 (Legge n. 234/21), che ha esteso la platea dei soggetti tutelati dal Fondo e riformulato la tipologia e la durata delle prestazioni da esso erogate.

In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2022, è istituito l'assegno di integrazione salariale, che spetta ai dipendenti dei datori di lavoro che operano in settori in cui non sono stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali (come nel caso delle scuole private e nella formazione professionale) e che occupano almeno un dipendente.

Quanto alla durata delle prestazioni, la nuova disciplina prevede che, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal FIS:

- a) per una durata massima di 13 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;
- b) per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

La circolare INPS n. 18 del 2022, stabilisce che per poter accedere alle prestazioni erogate dal FIS, il datore di lavoro è tenuto a esperire la procedura di informazione e consultazione sindacale disciplinata dal D.Lgs. 148/15.

Secondo tale procedura, il datore di lavoro, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, ha anzitutto l'obbligo di comunicare in via preventiva alle organizzazioni sindacali le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati.

A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione, che può avvenire anche in via telematica e la cui principale finalità è quella di tutelare gli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi del datore di lavoro.

L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data di invio della comunicazione preventiva ai sindacati. Per le imprese fino a 50 dipendenti, il termine è ridotto a 10 giorni.

Con riguardo agli aspetti connessi alla verifica del rispetto della procedura di informazione e consultazione sindacale, l'INPS, con il messaggio n. 606 dell'8 febbraio 2022, ha precisato che il datore di lavoro, nel presentare la domanda di accesso al trattamento di integrazione salariale, in sostituzione della prova dell'avvenuta informazione preventiva alle organizzazioni sindacali, può allegare una dichiarazione dei sindacati attestante il regolare espletamento della procedura di consultazione sindacale.

Roma, agosto 2023

FLC CGIL

# LE SCUOLE PARITARIE IN ITALIA

**TABELLA 1**

**PARITARIE 11992**

**NORD-OVEST NORD-EST CENTRO SUD ISOLE**

ALESSANDRIA	45	GENOVA	193	BERGAMO	326
ASTI	34	IMPERIA	23	BRESCIA	353
BIELLA	24	LA SPEZIA	21	COMO	188
CUNEO	88	SAVONA	41	CREMONA	60
NOVARA	57			LECCO	123
TORINO	384			LODI	51
VERB.-CUN.-OSS.	33			MANTOVA	46
VERCELLI	13			MILANO	709
<b>PIEMONTE</b>	<b>678</b>			<b>LIGURIA</b>	<b>278</b>

BOLOGNA	226	GORIZIA	9	BELLUNO	46
FERRARA	75	PORDENONE	62	PADOVA	264
FORLÌ-CESENA	62	TRIESTE	49	ROVIGO	60
MODENA	136	UDINE	98	TREVISO	274
PARMA	105			VENEZIA	179
PIACENZA	43			VERONA	285
RAVENNA	77			VICENZA	210
REGGIO EMILIA	159				
RIMINI	83				
<b>EMILIA ROMAGNA</b>	<b>966</b>	<b>FRIULI VENEZIA GIULI/</b>	<b>218</b>	<b>VENETO</b>	<b>1318</b>

FROSINONE	57	ANCONA	26	PERUGIA	64	AREZZO	36
LATINA	70	ASCOLI PICENO	30	TERNI	20	FIRENZE	188

RIETI	10	FERMO	17			GROSSETO		32
ROMA	1226	MACERATA	31			LIVORNO		50
VITERBO	38	PESARO URBINO	42			LUCCA		32
						MASSA CARRARA		23
						PISA		54
						PISTOIA		38
						PRATO		41
						SIENA		31
<b>LAZIO</b>	<b>1401</b>	<b>MARCHE</b>	<b>146</b>	<b>UMBRIA</b>	<b>84</b>	<b>TOSCANA</b>		<b>525</b>

CHIETI	43	MATERA	13	CATANZARO	44	AVELLINO	71	BARI	141
L'AQUILA	43	POTENZA	29	COSENZA	148	BENEVENTO	49	BAT	43
PESCARA	41			CROTONE	14	CASERTA	346	BRINDISI	21
TERAMO	15			REGGIO CALABRIA	165	NAPOLI	956	FOGGIA	126
CAMPOBASSO	21			VIBO VALENZIA	28	SALERNO	267	LECCE	72
ISERNIA	11							TARANTO	52
<b>ABRUZZO/MOLISE</b>	<b>174</b>	<b>BASILICATA</b>	<b>42</b>	<b>CALABRIA</b>	<b>399</b>	<b>CAMPANIA</b>	<b>1689</b>	<b>PUGLIA</b>	<b>455</b>

CAGLIARI	93	AGRIGENTO	71
NUORO	20	CALTANISSETTA	30
ORISTANO	29	CATANIA	207
SASSARI	70	ENNA	7
SUD SARDEGNA	42	MESSINA	106
		PALERMO	308
		RAGUSA	57
		SIRACUSA	62
		TRAPANI	43
<b>TOTALE</b>	<b>254</b>	<b>TOTALE</b>	<b>891</b>

TABELLA 2		AGIDAE	FISM	ANINSEI (CONFINDUSTRIA)
BILATERALITÀ	Ente Bilaterale	No	No	Ebins
DIRITTI SINDACALI	RSA sotto i 15 dipendenti	si	si	no
	Assemblea	10 ore per anno scolastico	10 ore per anno scolastico	10 ore per anno scolastico
	Permessi per dirigenti	10 giorni per anno scolastico	10 giorni per anno scolastico	12 gg/anno
	Permessi per RSA	20 ore per quadrimestre	75 ore per anno scolastico	1,5 ore per dipendente per anno scolastico
TD	TD per docenti non abilitati	12 + 72 mesi + ulteriore deroga fino a concorso, stabilizzazione automatica	36+24, stabilizzazione automatica	non presenti? 36 mesi acausali?
PT	Clausole elastiche	+20%	+15%	+15%
SOMMINISTRAZIONE	Condizioni generali	solo per personale ATA, sottoposto a condizioni	sperimentale fino al 31/08/2024	Secondo un presunto accordo del '98 (?)
	Limite	5% del totale dei dipendenti	20% dei dipendenti sul trimestre	
LAVORO A CHIAMATA	personale docente	supplenze sotto i 12 giorni	Per assicurare continuità didattica	No
	personale ATA	generica temporaneità del ruolo	Per assicurare continuità didattica	No
	indennità di disponibilità	20% della retribuzione mensile	Non previsto	No
LAVORO STAGIONALE		No	Centri estivi, luglio e agosto	No
RETRIBUZIONE ORARIA	Ausiliari	9,59 €	8,42 €	7,38 €
	TA minimo	10,13 €	8,76 €	7,56 €
	TA massimo	10,94 €	9,53 €	8,88 €
	Educatori	10,70 €	10,04 €	8,38 €
	Infanzia	12,77 €	11,11 €	9,35 €
	Primaria	16,46 €	--	14,08 €
	Secondaria I grado	21,94 €	--	18,78 €



<b>RETRIBUZIONE ORARIA</b>	Secondaria II grado	23,01 €	--	18,78 €
	Direzione minimo	12,14 €	10,61 €	9,45 €
	Direzione massimo	12,14 €	10,85 €	9,96 €
	Corsi singoli	--	--	14,70 €
	post-secondaria	--	--	16,34 €
<b>MAGGIORAZIONI</b>	orario notturno	+15%	+25%	+25%
	ore in giorno festivo	--	+25%	+40%
	straordinario diurno feriale	+ 35%	+ 25%	+ 25%
	straordinario notturno	+ 40%	+ 40%	+ 45%
	straordinario festivo	+ 50%	+ 75%	+ 50%
	straordinario festivo notturno	+ 60%	+ 100%	+ 65%
<b>ACCESSORI</b>	salario premiale	tra 150€ e 220€	NO	NO
	welfare	ASI 7€/mese a carico del datore di lavoro	200€ nel '22 + 200€ nel '23, ESPERO	Affidato ad EBiNS
	anzianità	Variabile, dipendente dal salario premiale (POC: 70% del PA degli ultimi tre anni, se non discontinui)	Fissa (15€ per 2 anni di servizio)	Fissa (15€ per 2 anni di servizio)
	altre indennità	servizio fuori sede, vicecoordinatori e vicepresidi	coordinatori, servizio fuori sede	commissioni d'esame
	Vacanza contrattuale	No	104€ (anni '19 e '20) + 84,50€ ('21)	No
<b>ORARIO SETTIMANALE</b>	Ausiliari	38	37	38
	TA minimo	38	37	38
	TA massimo	38	37	38
	Educatori	37	35	36
	Infanzia	31	32	34
	Primaria	24	--	24
	Secondaria I grado	18	--	18
	Secondaria II grado	18	--	18
	Direzione minimo	38	37	38
	Direzione massimo	38	37	38
	Corsi singoli	--	--	23
	Post-secondaria	--	--	21

<b>FLESSIBILITÀ</b>	Monte ore annuale	50+70	100	100
	Banca ore	SI, con accordo aziendale, sull'anno scolastico, maggiorazione pagata	NO	NO
	Prolungamento	NO	NO	SI, pagato l'80% della retribuzione
<b>FERIE</b>	ferie	33+26 (condizionati)	30+26 (condizionati)	30
	ferie solidali	SI	NO	NO
<b>PERMESSI</b>	retribuiti	10 giorni + 10 ore	10 giorni (?) + 10 ore (per AS)	10 giorni per anno scolastico
	a recupero	15 ore, recupero nel mese successivo	No	No
	non retribuiti	10 giorni	10 giorni	10 giorni
	festività soppresse	--	4	4
<b>DIRITTO ALLO STUDIO</b>	permessi	150 ore	150 ore	150 ore
	fruibilità	obbligo scolastico	obbligo scolastico, scienze della formazione primaria, corsi abilitanti infanzia e sostegno	obbligo scolastico, corsi universitari e post-universitari inerenti la mansione
	limite	1/5 del personale	1/5 dei dipendenti	
<b>MALATTIA</b>	retribuzione	retribuzione al 100%	retribuzione al 100%	75% da 1° a 10° giorno; 100% da 11° a 180° giorno
	comporto (continuativo)	6 mesi su 2 anni solari	180 giorni	180 gg in un anno solare
	aspettativa	6 mesi	6 mesi o 12 mesi	6 mesi
	comporto (discontinuo)	365 giorni su 3 anni	365 giorni su 3 anni solari	180 giorni per la durata del contratto (comporto secco "esterno": Cass. 14337/01)
<b>MATERNITÀ</b>	Retribuzione	retribuzione al 90%	retribuzione al 80%	retribuzione al 100%

**ISCRIVITI**

**[ISCRIVITI.FLCGIL.IT](http://www.flcgil.it)**

**RIMANI AGGIORNATO**

**[www.flcgil.it/newsletter](http://www.flcgil.it/newsletter)**

**SEGUICI SUI SOCIAL**



[@flccgilfanpage](https://www.facebook.com/flccgilfanpage)



[@flccgilnazionale](https://www.instagram.com/flccgilnazionale)



[@flccgil](https://twitter.com/flccgil)



[sindacatoflccgil](https://www.youtube.com/sindacatoflccgil)



**FLC CGIL**

*federazione  
lavoratori  
della conoscenza*