

CONTRATTO REGOLATO DALLA LEGGE LOCALE

Contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato Personale docente

(Modello approvato dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione internazionale ai sensi dell'art.11, comma 2, del D.M. n. 1202/1615 del 2017)

Il presente contratto di lavoro, sottoscritto ai sensi dell'art. 31 del D.Lvo n. 64/2017 conformemente agli artt. 84 e da 154 a 166 (ad esclusione degli articoli 157 e 160) del D.P.R. n. 18/1967 e successive modifiche e integrazioni, e stipulato nel rispetto delle disposizioni relative al Personale docente a tempo indeterminato di cui agli artt. 2 e seguenti del Decreto Ministeriale MAECI n. 1202/1615 del 4 settembre 2017, è regolato dalla legge locale spagnola e dal contratto collettivo di applicazione¹, come espressamente richiamati nei seguenti articoli. È in ogni caso garantita al lavoratore la protezione assicurategli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge locale.

Le disposizioni sopraindicate del D.P.R. n. 18/1967 trovano applicazione in quanto compatibili con il diritto spagnolo.

L'Istituto Italiano Statale Comprensivo di Barcellona, nella persona del Dirigente scolastico dr. _____,

stipula

il presente Contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato con il docente Sig. _____, cittadino _____, nato a _____ il _____, codice fiscale² _____ con numero di sicurezza sociale _____ (domicilio fiscale³ = Comune _____, Provincia _____, Regione _____), residente in _____⁴.

Il dipendente dichiara di aver preso conoscenza degli artt. 31 e 33 del D.Lvo n. 64/2017 e degli artt. 84 e da 154 a 166 del D.P.R. n. 18/1967 e successive modifiche e integrazioni e del Decreto Ministeriale MAECI n. 1202/1615 del 4 settembre 2017.

Dichiara altresì di essere al corrente della non applicabilità degli articoli 157 e 160 del D.P.R. n. 18/1967.

¹ Contratto collettivo della Catalogna n. 7902915 del 14/03/2012 .

² Il codice fiscale deve essere obbligatoriamente indicato per chiunque indipendentemente dalla nazionalità o dalla forma erariale applicata e dovrà essere allegata copia del tesserino rilasciato dalla Agenzia delle Entrate o copia della sua attribuzione.

³ Il domicilio fiscale italiano, da determinarsi secondo quanto previsto dall'art. 58 del D.P.R. n. 600/1973, deve essere obbligatoriamente indicato per i soggetti IRPEF.

⁴ I dati contenuti nel presente modello saranno oggetto della protezione garantita dalla Legge Organica 15/1999 del 13 dicembre

ART. I
(DIRITTO APPLICABILE)

Il presente contratto di lavoro e le sue eventuali modifiche future sono disciplinati dal diritto spagnolo e dalle norme del diritto italiano citate in premessa, in quanto compatibili con l'ordinamento locale. Qualsiasi questione relativa all'interpretazione e all'esecuzione del presente contratto sarà soggetta al diritto locale.

ART. II
(MANSIONI CONTRATTUALI)

Il dipendente si dichiara libero da ogni altro impegno professionale incompatibile con quello previsto dal presente contratto. Al dipendente saranno richieste le prestazioni proprie del profilo professionale di professore titolare di _____⁵ presso l'**Istituto Italiano Statale Comprensivo di Barcellona**.

ART. III
(DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO)

Il presente contratto è di durata indeterminata e avrà inizio successivamente all'apposizione del visto da parte dell'Ufficio Centrale del Bilancio sul decreto ministeriale di approvazione del presente contratto. La dipendente non potrà far valere il presente contratto prima della suddetta data.

La durata del periodo di prova sarà di _____ secondo quanto previsto dal Contratto collettivo d'applicazione⁶.

ART. IV
(TRATTAMENTO ECONOMICO)

Il trattamento economico è commisurato alle ore di servizio previste dal presente contratto.

Alla dipendente sarà corrisposta una retribuzione annua base lorda di Euro _____, come previsto del Contratto Collettivo d'applicazione⁷, relativamente alle ore di servizio previste all'art. XIV del presente contratto⁸.

Per ogni ora eccedente sarà corrisposta una retribuzione base lorda pari a Euro **39,73**.

Su detta retribuzione saranno applicate le ritenute previdenziali e assistenziali e le ritenute erariali previste dalla normativa spagnola (o da quella italiana, nei casi in cui risulti applicabile in relazione al legittimo domicilio fiscale).

Le variazioni della retribuzione, rese necessarie da mutamenti della legge locale, saranno disposte d'ufficio.⁹ La retribuzione, da corrisondersi in mensilità posticipate, è comprensiva delle mensilità aggiuntive, che sono state calcolate nella retribuzione stessa.

⁵ Bisogna specificare sempre i servizi cui il dipendente verrà prevalentemente adibito, quale risulta dall'autorizzazione ad effettuare l'assunzione.

⁶ Contratto collettivo della Catalogna n. 7902915 del 14/03/2012 .

⁷ Contratto collettivo della Catalogna n. 7902915 del 14/03/2012 .

⁸ Ai sensi dell'art. 31 comma 5 del D.Lvo n. 64/2017 specificare se la retribuzione sia pari a quella dell'analogo personale delle scuole locali oppure se siano corrisposti i tre quarti della posizione stipendiale iniziale spettante al personale delle scuole in Italia con le medesime funzioni. Nel caso in cui la retribuzione non sia in Euro, specificare la valuta utilizzata.

⁹ Indicare il regime retributivo scelto dal dipendente e, quindi, se sussiste il diritto alle eventuali spese di viaggio. In materia di spese di viaggio

ART. V
(ASSICURAZIONI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI)

La dipendente deve essere iscritta al regime assicurativo obbligatorio locale in vigore alla data della firma del presente contratto.

Gli oneri vengono calcolati come si evince dall'allegato schema di calcolo, (allegato A), che forma parte integrante del presente contratto.

Gli oneri saranno calcolati sul trattamento economico effettivamente percepito.

Le variazioni di detti oneri, derivanti da modifiche del trattamento economico rese necessarie dall'applicazione della normativa locale, saranno disposte d'ufficio.

È a carico dell'Istituto scolastico l'onere della vigilanza periodica sullo stato di salute dei lavoratori.

ART. VI
(RIMBORSO SPESE DI TRASPORTO)

La dipendente avrà diritto, ove ne ricorrano i requisiti e secondo quanto previsto dal Contratto collettivo d'applicazione¹⁰, a una indennità per le spese di trasporto.

ART. VII
(VIAGGI DI SERVIZIO)

Per i viaggi di servizio si applica il trattamento previsto dall'art. 159 del D.P.R. n. 18/1967 in quanto compatibile al diritto spagnolo in vigore alla data della firma del presente contratto.

ART. VIII
(CONGEDO ORDINARIO ANNUALE)

La dipendente beneficerà dei periodi di congedo ordinario rapportati al servizio prestato.

Le modalità del congedo ordinario sono definite secondo quanto previsto dal Contratto collettivo d'applicazione, in considerazione delle esigenze di servizio.

In conformità allo Statuto dei Lavoratori Spagnolo (art. 38), il lavoratore non potrà rinunciare al congedo ordinario.

ART. IX
(FESTIVITÀ)

Le parti convengono che il calendario delle festività sarà preventivamente comunicato ogni anno dal datore di lavoro.

ART. X
(ASSENZE PER MALATTIA)

In caso di malattia, la dipendente beneficerà dei diritti accordati dalla legislazione locale, quali risultano in sintesi dall'allegato B, che forma parte integrante del presente contratto.

¹⁰ Contratto collettivo della Catalogna n. 7902915 del 14/03/2012 art. 60 .

ART.XI
(CONGEDO OBBLIGATORIO PER MATERNITÀ)

In caso di congedo per maternità la dipendente beneficerà dei diritti accordati dalla legislazione locale quali risultano in sintesi dall'allegato C, che forma parte integrante del presente contratto.

ART. XII
(CONGEDO PARENTALE)

La dipendente beneficerà dei diritti accordati dalla legislazione locale quali risultano in sintesi dall'allegato D, che forma parte integrante del presente contratto

ART. XIII
(PERMESSI)

1 - PERMESSI RETRIBUITI:

La dipendente beneficerà delle disposizioni del Contratto Collettivo di applicazione che prevede nel suo articolo **36 (Contratto collettivo della Catalogna n. 7902915 del 14/03/2012)** in materia di congedi retribuiti:

a) Quindici giorni in caso di matrimonio.

b) Tre giorni in caso di nascita di un figlio.

Tre giorni in caso di infermità grave, operazione chirurgica o morte di parenti fino al secondo grado consanguinei o affini.

Quando per questo motivo il lavoratore debba viaggiare fuori dalla provincia, il termine sarà di cinque giorni.

c) Un giorno per trasloco di domicilio abituale. Quando il suddetto trasloco avvenga in un raggio di 50 km o superiore dal domicilio dove ha risieduto abitualmente, il permesso sarà di due giorni.

d) Un giorno per matrimonio di un figlio/a, fratello/sorella e o familiare di primo grado, consanguineo o affine.

e) Per il tempo indispensabile per il compimento di un dovere di carattere pubblico o personale. Quando risulti in una norma di legge o contratto collettivo un periodo determinato, sarà necessario attenersi a quanto da quella norma disposto in materia di assenza e retribuzione.

f) Tutto il personale avrà diritto a un permesso retribuito fino a un massimo di 20 ore per recarsi ad un ambulatorio medico della Previdenza Sociale, per sé e/o per accompagnare familiari di primo grado, consanguinei o affini, avvisando con anticipo e giustificando adeguatamente

Nel caso in cui l'assistenza sia nell'ambulatorio di uno specialista della Previdenza sociale questa non verrà contata agli effetti del calcolo del limite delle 20 ore annuali".

g) Per il tempo necessario alla realizzazione degli esami prenatali e tecniche di preparazione al parto.

2 - PERMESSI NON RETRIBUITI

L'articolo **37** del contratto collettivo d'applicazione (**Contratto collettivo della Catalogna n. 7902915 del 14/03/2012**) prevede poi in materia di congedi non retribuiti che:

«Tutto il personale potrà richiedere fino a 10 giorni lavorativi di permesso non retribuito all'anno, usufruiti al massimo in due periodi che non potranno superare complessivamente i citati 10 giorni. Il permesso dovrà essere concesso se

viene richiesto con un preavviso di 10 giorni lavorativi, eccetto in casi giustificati, in cui il termine di preavviso potrà essere inferiore. In caso di più richieste simultanee, la concessione potrà essere soggetta a limitazione, secondo criteri di equità».

**ART. XIV
(DURATA E ORARIO DI LAVORO)**

L'orario di lavoro settimanale è di ____ ore frontali complessive, ripartite su cinque giorni lavorativi. Alle ore sopra indicate si aggiungono le ore per attività funzionali all'insegnamento inerenti alla funzione docente ed alla funzione di Direttrice tecnica della Sezione Spagnola, pari a ____ settimanali / _____ annuali ¹¹, secondo quanto previsto dal Contratto collettivo d'applicazione (**Contratto collettivo della Catalogna n. 7902915 del 14/03/2012**).

Il numero delle ore può subire variazioni sia in aumento che in diminuzione nel rispetto della normativa locale.

Il Dirigente scolastico potrà, tenuto conto di esigenze eccezionali del servizio e nel rispetto delle disposizioni relative alla durata giornaliera del lavoro e a condizione di non superare la durata del lavoro settimanale, chiedere alla dipendente di prolungare la durata di lavoro, salvo procedere a recuperi secondo le modalità utilizzate per il personale in servizio presso l'istituto scolastico.

**ART. XV
(OBBLIGHI DEL DIPENDENTE)**

La dipendente è tenuta ad osservare gli obblighi disciplinari e di comportamento previsti dalla legislazione vigente.

**ART. XVI
(SANZIONI DISCIPLINARI)**

La dipendente è assoggettata alle sanzioni disciplinari previste dagli articoli **82-83-84-85** del Contratto collettivo d'applicazione¹².

L'irrogazione di eventuali sanzioni dovrà in ogni caso avvenire nel rispetto delle modalità e con le garanzie previste dalla vigente normativa in materia.

**ART. XVII
(RISOLUZIONE DEL CONTRATTO)**

Il presente contratto può essere risolto anticipatamente, in conformità a quanto previsto dai seguenti articoli dello Statuto dei Lavoratori spagnolo e successive modifiche ed integrazioni:

Art. 49 (Cause di risoluzione del contratto)

Art. 50 (Dimissioni volontarie)

Art. 51 (Licenziamento collettivo)

Artt. 52 e 53 (Risoluzione del contratto per cause oggettive)

Artt. 54 e 55 (Licenziamento per motivi disciplinari)

Art. 56 (Licenziamento senza giusta causa)

¹¹ Barrare la voce che non interessa.

¹² Contratto collettivo della Catalogna n. 7902915 del 14/03/2012 .

ART. XVIII
(CESSAZIONE DAL SERVIZIO PER ETÀ¹³)

La dipendente, in ogni caso, cesserà dal servizio al compimento del limite di età previsto dalla normativa locale in vigore.

ART. XIX
(INDENNITA' DI LICENZIAMENTO E DI ANZIANITA')

In caso di risoluzione del contratto per **licenziamento senza giusta causa** la Scuola è tenuta, qualora spettante, al versamento di una indennità pari a 33 giorni per anno lavorato fino a un massimo di 24 mensilità (art. 56 Statuto dei Lavoratori Spagnolo).

In caso di risoluzione del contratto per **licenziamento per cause oggettive** la Scuola è tenuta, qualora spettante, al versamento di una indennità pari a 20 giorni per anno lavorato fino a un massimo di 12 mensilità (art. 52 e 53 Statuto dei Lavoratori Spagnolo).

Quanto disposto sarà variato, se necessario, in caso di mutamenti della legge locale.

ART. XX
(COMPETENZA GIURISDIZIONALE)

Fermo restando quanto disposto in materia dalle norme di diritto internazionale generale e convenzionale, competente a risolvere le eventuali controversie che possano insorgere dall'applicazione del presente contratto è il foro locale.

ART. XXI
(DISPOSIZIONI FINALI)

Il contratto diventa efficace solo dopo l'apposizione del visto da parte dell'Ufficio centrale del bilancio presso il MAECI.

Barcellona (Spagna), _____

IL CONTRATTISTA

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

¹³ Secondo quanto previsto dalla normativa spagnola.

ALLEGATO A
CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

PROSPETTO DI CALCOLO DEGLI ONERI ASSICURATIVI A DECORRERE DALL'APPOSIZIONE DEL VISTO DA PARTE DELL'UFFICIO CENTRALE DEL BILANCIO SUL DECRETO MINISTERIALE DI APPROVAZIONE.
 SEDE: **ISTITUTO ITALIANO STATALE COMPRENSIVO DI BARCELONA (SPAGNA)**

DIPENDENTE:

SERVIZIO:

DOCENTE SCUOLA SECONDARIA DI

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

DOCENTE DI SC. SECONDARIA (tabelle salariali Contratto Collettivo della Scuola Privata legalmente riconosciuta della Catalogna n. 7902915)

Retribuzione annua base

SALARIO BASE per 13 mensilità	
intero	
27.244,00	
PLUS TRASPORTE per 11 mensilità	
intero	
1.650,00	
TOTALE	28.894,00

Trattamento mensile

11 mensilità	2.245,69	importo dato dalla somma di 2.095,69 euro (salario base) + 150,00 euro (plus transporte)
XIII mensilità / agosto	2.095,69	importo dato da 2.095,69 euro (salario base)

Oneri Assicurativi

Causale	Calcolo su 2.420,33 importo dato dalla somma di 2.245,69 (trattamento lordo mensile) + 174,64 (1/12 della XIII mensilità)				Calcolo su 2.270,33 importo dato dalla somma di 2.095,69 (trattamento lordo mensile) + 174,64 (1/12 della XIII mensilità)			
	11 mensilità				agosto			
	%	Dipendente	%	Amministrazione	%	Dipendente	%	Amministrazione
Assicurazione sociale	4,70%	113,76	23,60%	571,20	4,70%	106,71	23,60%	535,80
Incidenti sul lavoro e disoccupazione	1,65%	39,94	7,30%	176,68	1,65%	37,46	7,30%	165,73
TOTALE MENSILE	6,35%	153,69	30,90%	747,88	6,35%	144,17	30,90%	701,53

TOTALE ANNUO ONERI ASSICURATIVI

DIPENDENTE	1.834,77
AMMINISTRAZIONE	8.928,25

ASSENZE PER MALATTIA¹

In caso di malattia, il dipendente beneficerà dei diritti accordati dalla legislazione spagnola e contratto collettivo di applicazione che attualmente prevedono quanto segue:

• **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

Artículo 45” Causas y efectos de la suspensión”

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas

[...]

c) Incapacità temporanea dei lavoratori

Articolo 45 “Cause ed effetti della sospensione”, n.1, let c)

«1. Il contratto di lavoro verrà sospeso per le seguenti cause:

[...]

c) Incapacità temporanea dei lavoratori.»

• **Convenio colectivo de trabajo de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña para los años 2010-2015**

Artículo 35. Incapacidad temporal

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de sus retribuciones salariales totales, incluido los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad.

Articolo 35 Incapacità temporanea.

I lavoratori in situazione di incapacità temporanea durante i primi tre mesi riceveranno il complemento necessario per completare il 100% delle retribuzioni salariali totali, con inclusione degli incrementi salariali prodotti nel periodo di assenza. Nel caso i cui che l'incapacità persista, si abbonerà fino al 100% un ulteriore mese per ogni triennio di anzianità nell'impresa

Timbro tondo d'Ufficio

Sigle delle parti contraenti

N.B.

Allegare se del caso il testo della normativa locale debitamente tradotto.

¹ Inserire le modalità ai sensi della normativa locale.

CONGEDO OBBLIGATORIO PER MATERNITÀ²

In caso di gravidanza e puerperio, il dipendente beneficerà dei diritti accordati dalla legislazione spagnola e contratto collettivo di applicazione che attualmente prevedono quanto segue:

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

Artículo 45” Causas y efectos de la suspensión”

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas

[...]

d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

Articolo 45 (Cause ed effetti della sospensione), n. 1. let. d) e e)

“1. Il contratto di lavoro potrà essere sospeso per le seguenti cause:

[...]

d) Maternità, paternità, adozione custodia pre-adottiva o affidamento definitivo in conformità a quanto previsto dal Codice Civile o le legge civile delle Comunità Autonome che lo regolano, sempre che la durata non sia inferiore a un anno, di minori di 6 anni o di minori di età che siano maggiori di sei anni quando presentino qualche incapacità o che per circostanze o esperienze personali, per provenire da un paese straniero, abbiano speciali difficoltà di inserimento sociale e familiare dovutamente provate dai servizi sociali competenti.

e) Rischio durante la gravidanza e rischio durante il puerperio di un minore di nove mesi.

Artículo 48 Suspensión con reserva de puesto de trabajo

[...]

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.

² Inserire le modalità ai sensi della normativa locale.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 4 y 5 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estrado

Articolo 48. Sospensione con riserva di posto di lavoro

[...]

“4. Nel caso di parto, la sospensione avrà una durata di sedici settimane ininterrotte, ampliabili nell’ipotesi di parto multiple a due settimane in più per ogni figlio a contare dal secondo. Il periodo di sospensione si distribuirà a scelta dell’interessata sempre che almeno sei settimane siano immediatamente posteriori al parto. In caso di morte della madre, indipendentemente dal fatto che questa avesse o no un lavoro, l’altro

genitore potrà fare uso della totalità, o, se è il caso, di parte di quel che rimane del periodo di sospensione, contato dalla data del parto, e senza che si possa scontare dallo stesso la parte che la madre avrebbe potuto sfruttare con anteriorità al parto. Nel caso di morte del figlio, il periodo di sospensione non sarà ridotto, salvo che, concluse le sei settimane di riposo obbligatorio, la madre richieda di venire nuovamente incorporata sul posto di lavoro

Tuttavia, e fatte salve le sei settimane immediatamente posteriori al parto di riposo obbligatorio per la madre, nel caso in cui entrambi i genitori lavorino, la madre, all'iniziare il periodo di riposo per maternità, potrà decidere che l'altro genitore goda di una parte determinata e ininterrotta del periodo di riposo posteriore al parto sia simultaneamente che successivamente alla madre. L'altro genitore potrà continuare a far uso del periodo di sospensione per maternità inizialmente ceduto anche se, al momento del preavviso per l'incorporazione della madre sul posto di lavoro, questa si trovi in una situazione di incapacità temporale.

Nel caso in cui la madre non avesse il diritto di sospendere la sua attività professionale con diritto a prestazioni in conformità con le norme che regolano la suddetta attività, l'altro genitore avrà diritto a sospendere il contratto di lavoro per il periodo spettante alla madre, fatto questo che si considera compatibile con l'esercizio del diritto riconosciuto al comma 7.

Nei casi di parto prematuro e in quelli in cui, per qualunque causa, il neonato debba rimanere ricoverato dopo il parto, il periodo di sospensione potrà essere contato, su richiesta della madre, o in mancanza dall'altro genitore, a cominciare dalla data di dimissioni dall'ospedale. Si escludono dall'antecedente calcolo le sei settimane posteriori al parto, di sospensione obbligatoria del contratto della madre. ,

Nei casi di parto prematuro, in caso in cui il neonato sia sottopeso o in tutti quelli in cui il neonato abbia bisogno, per motivi clinici, di essere ricoverato dopo il parto, per un periodo superiore a sette giorni, il periodo di sospensione verrà ampliato a quanti giorni il neonato trascorra in ospedale, con un massimo di tredici settimane addizionali, e nei termini stabiliti per regolamento.

5. Nei casi di adozione, di custodia pre-adoptiva e di affidamento permanente, in conformità con quanto disposto dall'art. 45.1.d), la sospensione avrà una durata di sedici settimane ininterrotte ampliabile nei casi di adozione, custodia pre-adoptiva o affidamento permanente multipli a due settimane per ogni minore, a partire dal secondo. La suddetta sospensione produrrà i suoi effetti, a scelta del lavoratore, o dalla risoluzione giudiziale con cui viene costitutiva dell'adozione, o dalla decisione amministrativa di custodia pre-adoptiva o affidamento permanente, escludendosi in ogni caso che uno stesso minore possa dar diritto a veri periodi di sospensione.

Nei casi di adozione internazionale, quando sia necessario che i genitori viaggino previamente nel Paese di origine dell'adottato, il periodo di sospensione previsto per ogni fattispecie in questo comma, potrà cominciare fino a quattro settimane prima della risoluzione con cui viene costituita l'adozione.

Nel caso in cui entrambi i genitori lavorino, il periodo di sospensione si distribuirà a scelta degli interessati, che potranno usufruirne simultaneamente o in forma successiva, sempre in periodi ininterrotti e dentro i limiti indicati.

6. Nel caso di usufruire simultaneamente di periodi di riposo, la somma degli stessi non potrà superare le sedici settimane previste nei commi 4 e 5 o quelle spettanti nei casi di parto, adozione, custodia pre-adoptiva o affidamento multipli.

Nel caso di incapacità del figlio o del minore adottato, in situazione di custodia pre-adoptiva o affidamento, la sospensione del contratto a cui si riferiscono i menzionati commi avrà una durata aggiuntiva di due settimane, Nel caso in cui entrambi i genitori lavorino, questo periodo aggiuntivo si distribuirà a scelta degli interessati, che potranno goderne in forma simultanea o successivamente e comunque in maniera ininterrotta.

I periodi cui si fanno riferimento i commi citati ,possono essere goduti in regime di giornata completa o a tempo parziale, previo accordo tra i datori di lavoro e lavoratori coinvolti, nei termini che si indicano per regolamento.

7. Nei casi di nascita di un figlio, adozione, custodia pre-adoptiva o affidamento in conformità con l'articolo 45.1.d), il lavoratore avrà diritto alla sospensione del contratto di lavoro per paternità durante quattro settimane ininterrotte, ampliabili, nei casi di parto, adozione, custodia pre-adoptiva o affidamento multipli, a due giorni in più per ogni figlio a contare dal secondo. Questa sospensione è indipendente dal godimento congiunto dei periodi di riposo regolati nei commi 4 e 5.

Nel caso di parto, la sospensione spetta elusivamente all'altro genitore. Nei casi di adozione, custodia pre-adoptiva o affidamento, questo diritto spetterà solo a uno dei due genitori, a scelta degli interessati; tuttavia, quando si usufruisce totalmente da parte di uno dei genitori del periodo di riposo regolato nel comma 5, il diritto alla sospensione per paternità solo potrà essere esercitato dall'altro.

Il lavoratore che esercita questo diritto potrà farlo durante il periodo compreso tra la conclusione del permesso per nascita di un figlio, previsto dalla legge o dal contratto collettivo, o dalla risoluzione giudiziale in cui si costituisce l'adozione o a contare dalla decisione amministrativa di custodia pre-adoptiva o di affidamento, fino a che termina la sospensione del contratto per dette cause o immediatamente dopo la conclusione della citata sospensione.

La sospensione del contratto a cui si riferisce questo paragrafo potrà essere goduta in regime di giornata completa o in regime di giornata parziale da un minimo del cinquanta per cento, previo accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, e in conformità a quanto previsto per regolamento

Il lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro con il dovuto preavviso, l'esercizio di questo diritto nei termini stabiliti, eventualmente, nei contratti collettivi.

8. Nel caso di rischi durante la gravidanza o durante l'allattamento naturale, secondo quanto previsto dall'articolo 26 della Legge 31/1995 dell'8 novembre di Previdenza dei Rischi sul Lavoro, la sospensione terminerà il giorno in cui si inizi la sospensione del contratto per maternità biologica o il neonato compie 9 mesi, rispettivamente o, in entrambi i casi, quando venga meno l'impossibilità per la lavoratrice di incorporarsi nuovamente al suo posto anteriore o ad altro compatibile con il suo stato

● *Convenio colectivo de trabajo de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña para los años 2010-2015*

Artículo 38 Maternidad, adopción y paternidad

1. Maternidad y adopción. Los trabajadores tendrán derecho a la retribución total durante los períodos de descanso fijados en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y normativa que desarrolle la conciliación de la vida laboral y familiar, con la mejora de que cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de permiso por maternidad, éstas se disfrutarán a continuación del alta médica hasta agotar el total de los días que le correspondiesen, excepto si hay acuerdo entre las partes para disfrutarlas en fechas diferentes, siempre de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y la normativa legal de aplicación, vigente en cada momento.

2. Paternidad. Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar del permiso de paternidad de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores y normativa legal de aplicación, vigente en cada momento.

Articolo 38. Maternità adozione e paternità

1. Maternità e adozione. I lavoratori hanno diritto alla retribuzione totale durante i periodi di riposo fissati nel Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo e normativa di sviluppo della conciliazione tra la vita lavorativa e familiare, con il fattore migliorativo che quando le vacanze coincidono totalmente o parzialmente con il periodo di permesso di maternità, queste si godranno esaurito il permesso fino al completamento dei giorni maturati, eccetto se vi è accordo tra le parti di prenderle in date differenti, sempre in conformità con lo Statuto dei lavoratori e la normativa di applicazione vigente in ogni momento.

2. Paternità. Tutti i lavoratori hanno diritto a godere del permesso di paternità secondo quanto stabilito dallo statuto dei lavoratori e dalla normativa legale di applicazione vigente.

Artículo 39 Lactancia

Finalizado el permiso de maternidad, los trabajadores y trabajadoras, tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de 9 meses, a 1 hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Por su propia voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Por acuerdo entre las partes, esta reducción podrá acumularse en jornadas completas.

Dicho período no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges.

En caso de parto múltiple tendrá derecho a 1 hora de ausencia por cada uno de los hijos que se tenga

Articolo 39. Puerperio

Finalizzato il permesso di maternità, i lavoratori e le lavoratrici avranno diritto per puerperio di un figlio minore di 9 mesi, a una ora al giorno di assenza dal lavoro retribuita che potranno dividere in due frazioni. Volontariamente potranno sostituire questo diritto con una riduzione della giornata normale di un'ora con lo stesso fine. Per accordo delle parti questa riduzione potrà accumularsi in giornate complete.

Del citato periodo non potranno usufruire entrambi i coniugi simultaneamente.

In caso di parto multiple avrà diritto a 1 ora di assenza per ognuno dei figli avuti

Timbro tondo d'Ufficio

Sigle delle parti contraenti

N.B. Allegare se del caso il testo della normativa locale debitamente tradotto.

CONGEDO PARENTALE ³

Oltre a quanto previsto nelle citate norme a tutela della maternità si segnalano:

● **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

- Art 48, commi 4-8 *supra* citati e tradotti.

● **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**

Artículo 26 Protección de la maternidad

[...]

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 26 (Protezione della Maternità

[...]

5. Le lavoratrici in stato di gravidanza avranno diritto ad assentarsi dal lavoro con diritto a retribuzione per la realizzazione di esami prenatali e tecnici di preparazione al parto, con avviso previo al datore di lavoro e giustificazione circa la necessità della sua realizzazione all'interno della giornata di lavoro

● **Convenio colectivo de trabajo de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña para los años 2010-2015**

Artículo 36 Permisos retribuidos

Los trabajadores con el aviso y la justificación previos, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por cualquiera de los motivos y por el tiempo siguiente:

[...]

g) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Articolo 36 Permessi retribuiti

I lavoratori con comunicazione e giustificazione preventivi, potranno assentarsi dal lavoro con diritto alla retribuzione per qualsiasi dei seguenti motivi e periodi:

[...]

g) Per il tempo necessario alla realizzazione degli esami prenatali e tecniche di preparazione al parto.

Timbro tondo d'Ufficio

Sigle delle parti contraenti

N.B.

Allegare se del caso il testo della normativa locale debitamente tradotto.

³ Inserire le modalità ai sensi della normativa locale.