

Rinnovato il contratto

Una scelta giusta e responsabile

Il rinnovo del contratto è un passo in avanti, concreto e importante, nel percorso che ci vede impegnati a garantire la giusta tutela delle condizioni di lavoro nel comparto istruzione e ricerca e una più adeguata valorizzazione di tutte le professionalità. Un passaggio da tempo atteso, frutto di un'azione sindacale condotta con tenacia e responsabilità, senza cedere alle difficoltà del contesto economico e politico in cui la trattativa si è svolta. La decisione di firmare l'accordo è una scelta giusta e responsabile. Giusta perché evita un inutile e pericoloso prolungarsi del negoziato, in assenza di interlocutori politici nella pienezza delle proprie funzioni e nella più totale incertezza di prospettive rispetto ai nuovi scenari del dopo voto. Responsabile perché consente a tutto il personale di fruire con certezza dei benefici economici derivanti dalle risorse portate in contrattazione, benefici che certamente non risolvono in via definitiva la criticità delle condizioni retributive esistenti nel comparto istruzione ricerca, ma che la non sottoscrizione del contratto avrebbe del tutto vanificato. Il nuovo contratto nazionale di lavoro è un risultato concreto che, a differenza di tante parole in libertà, ognuno ha ora la possibilità di conoscere e valutare. Rinnovare un contratto dopo anni segnati da enormi difficoltà e dal tentativo di sottrarre al negoziato fra le parti la regolazione delle condizioni di lavoro dal punto di vista normativo e salariale significa anche rilanciare una visione della società e della politica dove al dialogo sociale si riconoscono il dovuto spazio e il giusto valore.

SUL PIANO ECONOMICO SFRUTTATE AL MEGLIO LE DISPONIBILITÀ

Con questo contratto, che vale per il triennio 2016-2018, tutte le risorse rese disponibili per il negoziato vanno a incrementare la retribuzione fondamentale di ogni profilo professionale. A tal fine è utilizzata anche una parte delle risorse destinate dalla legge 107 alla valorizzazione professionale dei docenti, che diventano comunque interamente contrattabili anche per la quota da erogare come ac-

cessorio. Gli aumenti vanno da un minimo di 80,40 a un massimo di 110,70 euro mensili. La struttura salariale non subisce modifiche, conservando gli scatti di anzianità previsti dal contratto precedente. Era un preciso impegno assunto in previsione del negoziato, per un obiettivo il cui conseguimento era tutt'altro che scontato. Accanto a questo, viene onorato anche l'impegno – sancito nell'accordo del 30 novembre 2016 – a considerare con particolare attenzione le retribuzioni di importo inferiore, più duramente colpite dagli effetti della crisi e dal blocco della contrattazione. Salvaguardata pienamente anche l'entità del beneficio fiscale già riconosciuto alle fasce di reddito più basse, avendone nel frattempo ottenuta una ridefinizione attraverso il confronto condotto in fase di approvazione della legge di bilancio: l'aumento pertanto non riassorbe gli 80 euro di bonus fiscale, ma vi si somma.

Il nuovo contratto diventa ora il punto da cui riprendere il percorso in vista di un nuovo triennio contrattuale ormai imminente, nel contesto politico istituzionale che sarà determinato dagli esiti delle elezioni politiche del prossimo 4 marzo.

SULLA PARTE NORMATIVA SMENTITE TUTTE LE "BUFALE"

Nella parte normativa, il nuovo contratto vede smentita sonoramente una campagna di vera e propria disinformazione alimentata ad arte contro i sindacati rappresentativi. In realtà è stata proprio l'azione condotta in ogni sede di confronto dalla Cisl e dagli altri sindacati a sgombrare il campo da tante ipotesi e proposte inaccettabili, "vendute" ogni volta come possibili contenuti di intese date per imminenti o addirittura già sottoscritte, e delle quali non vi è invece alcuna traccia nel testo firmato.

Nessun aggravio degli orari di lavoro

Gli orari sono riconfermati esattamente nella loro attuale consistenza. Chi, in relazione a innovazioni normative – ad es. alternanza scuola lavoro – svolgerà attività aggiuntive, sarà per queste retribuito con compensi accessori a carico del Fondo di Istituto.

Rinnovato il contratto

Nessuna riduzione dei diritti ad assenze e permessi

Restano per tutti le attuali disponibilità e in più si introduce, per il personale ATA, la possibilità di ricorrere a permessi orari senza obbligo di recupero per le visite specialistiche.

Respinto il tentativo di dare cadenza triennale alla mobilità

Si conferma che la mobilità è materia disciplinata per via contrattuale; le procedure di trasferimento e passaggio continueranno a svolgersi ogni anno, il vincolo triennale di permanenza riguarderà soltanto chi volontariamente chiede e ottiene il trasferimento su una nuova istituzione scolastica. Confermata dunque, anche nel CCNL, la possibilità per i docenti di potersi trasferire direttamente su scuola, possibilità conquistata in sede di contratto integrativo con il MIUR negli ultimi due anni, nonostante la legge 107 non la preveda.

Rinviato a successiva sequenza contrattuale il codice di comportamento per i docenti

Il rinvio è stato chiesto e ottenuto per la necessità di contemperare le norme contrattuali con la piena salvaguardia della libertà d'insegnamento.

Valorizzate a tutti i livelli le relazioni sindacali

Vengono riconsegnate alla disciplina negoziale anche i criteri per la gestione delle risorse per la valorizzazione professionale, il cosiddetto bonus per il merito previsto dalla legge 107 che escludeva la contrattazione di istituto. Lo stesso vale per le risorse destinate alla formazione, mentre sono oggetto di confronto i criteri per l'assegnazione della sede di servizio al personale, la promozione del benessere organizzativo, le misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e dei fenomeni di burn out. Inserito nel contratto il "diritto alla disconnessione", per tutelare la qualità della vita dagli eccessi di comunicazione consentiti dalle nuove tecnologie. Compiuto un altro passo in direzione del recupero delle prerogative contrattuali rispetto alle invasioni di campo operate dalla legge, grazie anche al nuovo contesto determinato dall'accordo del 30 novembre 2016.

Salvaguardate e rafforzate le relazioni sindacali sul luogo di lavoro

Si tratta di un risultato di particolare rilievo alla vigilia del voto per il rinnovo delle RSU. Proprio sul luogo di lavoro si evidenzia il ruolo positivo che la contrattazione e il confronto (nuovo strumento di relazioni sindacali sul luogo di lavoro introdotto con il CCNL) possono svolgere. Contrattazione come fattore di unità e coesione fra le persone che a vario titolo vi operano, contribuendo a definire – per quanto di sua competenza – un quadro certo e trasparente di diritti e doveri. Nello stesso tempo, come elemento che concorre al "miglior governo" del sistema, valorizzandone gli aspetti di partecipazione, collegialità, condivisione, corresponsabilità. In quest'ottica si pone l'esplicita indicazione della scuola come "comunità educante", informata ai valori democratici, in cui tutti i soggetti, nella diversità dei ruoli, concorrono con pari dignità per garantire il diritto allo studio e alla formazione. Si tratta di una netta inversione di tendenza verso un'idea di scuola inclusiva e partecipata in linea col pensiero e l'azione della Cisl.

Un contratto a lungo negato, che ora c'è. Un punto di svolta da cui ripartire

La firma del nuovo contratto chiude un periodo quanto mai tormentato e difficile, riportando a normalità modi e tempi di regolazione del rapporto di lavoro, dopo una moratoria lunghissima e non più sopportabile. La trattativa non è stata per niente semplice e ha richiesto un lavoro lungo, impegnativo e difficile. I risultati ottenuti non erano scontati e per raggiungerli si sono dovute affrontare forti resistenze; sul confronto e sull'atteggiamento della parte pubblica ha infatti inciso anche il contesto normativo profondamente mutato, per quanto riguarda le relazioni sindacali e la disciplina del lavoro pubblico, nei lunghi anni che ci separano dal precedente contratto. Per questo ribadiamo la convinzione di avere compiuto, con la firma dell'accordo, una scelta giusta, responsabile e utile alle tante persone che da sempre ci affidano la loro rappresentanza.

CHE COSA È SUCCESSO IN QUESTI DIECI ANNI

29 novembre 2007: Sottoscritto il CCNL per il quadriennio 2006-2009 (1° biennio economico 2006/07)

25 giugno 2008: DL n. 112 (poi legge 6.8.2008, n. 133). Parte il piano triennale, tagliati oltre 130.000 posti in tre anni

4 marzo 2009: L. 15, delega al Governo per la riforma della PA, meno spazio alla contrattazione

27 ottobre 2009: D.lgs 150 (“Brunetta”) Produttività del lavoro e modifiche al T.U. sul lavoro pubblico

31 maggio 2010: DL n. 78 (poi legge 30. 7.2010, n. 122) Bloccate le retribuzioni per tre anni (2011, 2012, 2013), bloccati gli scatti di anzianità

6 luglio 2011: DL n. 98 (poi L. 111/2011) prorogato fino al 31.12.2014 il blocco dei trattamenti economici

6 dicembre 2011: DL n. 201 (“Salva Italia”) poi legge 214/2011 (Riforma Fornero)

4 settembre 2013: DPR n. 122 (Letta) Confermata la proroga al 2014 del blocco delle retribuzioni

27 dicembre 2013: L. 147 (Letta) Congelamento, per il triennio 2015-17, dell’IVC (Indennità di Vacanza Contrattuale) nelle misure in vigore nel 2013 (norma su cui la Corte Costituzionale ha dichiarato inammissibile l’impugnativa)

13 luglio 2015: L. 107 (Renzi - Buona Scuola) Interventi per legge su salario e organizzazione del lavoro

Non è stata una passeggiata quella compiuta nel decennio che ci separa dalla firma del precedente contratto: un periodo di gravissima emergenza economica per il Paese, nel quale provvedimenti adottati in differenti contesti politici (con durate diverse, si sono alternati ben cinque governi) hanno inciso profondamente sulle condizioni retributive e normative del nostro lavoro.

L’azione sindacale della Cisl Scuola ha consentito di ottenere in quegli anni, nonostante tutto, risultati importanti: tra questi, la salvaguardia degli scatti di anzianità e il piano straordinario di assunzioni del 2011.

Ora il rinnovo del contratto riconsegna nell’immediato e in prospettiva il giusto valore alle relazioni sindacali, premessa per continuare con determinazione il percorso verso una piena valorizzazione del lavoro nella scuola.

Dentro il nuovo contratto 2016-2018

Il testo del CCNL, che potete trovare sul nostro sito www.cislscuola.it, è particolarmente voluminoso, in quanto non riguarda solo la scuola ma tutti i settori del nuovo comparto dell’istruzione e della ricerca (scuola, università, enti pubblici di ricerca).

L’ufficio sindacale della Cisl Scuola nazionale ne ha curato una sintesi articolata per aree tematiche, per ciascuna delle quali sono state realizzate altrettante serie di schede. Il materiale è molto utile come guida ad una prima lettura del contratto, del quale vengono messe in evidenza le principali novità.

È il caso di ricordare che il testo sottoscritto nella mattinata del 9 febbraio deve al momento essere formalmente considerato come ipotesi di nuovo contratto, dovendosi svolgere una procedura di certificazione conclusa la quale si potrà giungere alla firma definitiva e all’entrata in vigore.

Al momento in cui andiamo in stampa uno dei passaggi più importanti (quello al MEF) risulta già positivamente superato. Per Ulteriori notizie e aggiornamenti vi invitiamo a seguirci sulle nostre pagine web.

STRUTTURA DEL CONTRATTO

Art. 1. Il contratto **si applica** al personale delle seguenti Amministrazioni:

- Istituzioni scolastiche ed educative
- Istituzioni di Alta Formazione Artistica, Musicale e coreutica
- Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie
- Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazioni

Per quanto non previsto dal nuovo CCNL, continuano a trovare applicazione i CCNL dei precedenti settori di contrattazione, in quanto compatibili con le norme legislative vigenti e nei limiti del D. L.gs 165/2001.

Rinnovato il contratto

STRUTTURA DEL CONTRATTO

Il nuovo CCNL si compone di:

- una parte comune a tutto il nuovo comparto
- specifiche sezioni con disposizioni applicabili esclusivamente al personale delle amministrazioni destinatarie della sezione stessa

Per la scuola la specifica sezione inizia con l'art. 22 e finisce con l'art. 40.

Il trattamento economico, comprendente gli aumenti tabellari e gli incrementi delle indennità fisse (RPD, CIA e indennità del DSGA) sono contenute in ciascuna sezione specifica.

BENEFICI ECONOMICI

Gli incrementi retributivi riguardano:

- **Tabellare** (tredecorrenze: 1/1/2016–1/1/2017–1/3/2018)
- **Indennità fisse** (RPD – CIA – Indennità parte fissa DSGA) unica decorrenza 1/3/2018

Elemento perequativo

Per incrementare le retribuzioni più basse è prevista, per il periodo 1/3/2018 – 31/12/2018 l'erogazione di un importo mensile legato a servizio con diritto a retribuzione. Spetta anche ai supplenti annuali o 30 giugno. Erogazione in forma «una tantum» per supplenze temporanee saltuarie.

GLI AUMENTI – PERSONALE ATA

		Coll.re Scolastico	Coll.re Scol. Az. Agraria	Ass.Amm. e Tecnico/ Cuoco/Infermiere/ Guardarobiere	DSGA
0-8	Arretrati al 28/02/2018	285,70	293,00	320,50	422,10
	Aumento mensile dal 01/03/2018	80,40	81,20	81,20	81,50
9-14	Arretrati al 28/02/2018	310,40	317,70	352,50	472,80
	Aumento mensile dal 01/03/2018	82,40	82,20	82,20	83,50
15-20	Arretrati al 28/02/2018	329,30	336,40	377,00	517,70
	Aumento mensile dal 01/03/2018	83,40	84,20	84,20	86,50
21-27	Arretrati al 28/02/2018	348,00	355,30	401,70	565,60
	Aumento mensile dal 01/03/2018	85,40	85,20	85,20	90,50
28-34	Arretrati al 28/02/2018	362,60	368,40	419,10	613,50
	Aumento mensile dal 01/03/2018	86,40	87,20	87,20	98,50
da 35	Arretrati al 28/02/2018	372,70	367,00	432,20	661,40
	Aumento mensile dal 01/03/2018	88,40	89,20	89,20	105,50

BENEFICI ECONOMICI

GLI AUMENTI – PERSONALE DOCENTE

		Docente infanzia e primaria	Docente diplomato Il grado	Docente scuola media	Docente laureato Il grado
0-8	Arretrati al 28/02/2018	369,90	369,90	401,70	401,70
	Aumento mensile dal 01/03/2018	85,50	85,50	85,50	85,50
9-14	Arretrati al 28/02/2018	410,50	410,50	449,60	461,20
	Aumento mensile dal 01/03/2018	86,50	86,50	87,50	88,50
15-20	Arretrati al 28/02/2018	446,60	446,60	490,20	506,10
	Aumento mensile dal 01/03/2018	88,80	89,80	89,80	91,80
21-27	Arretrati al 28/02/2018	482,90	497,50	530,80	562,80
	Aumento mensile dal 01/03/2018	89,80	91,80	92,80	97,80
28-34	Arretrati al 28/02/2018	514,90	532,30	571,40	600,40
	Aumento mensile dal 01/03/2018	93,70	95,70	101,70	106,70
da 35	Arretrati al 28/02/2018	542,40	559,80	600,40	630,90
	Aumento mensile dal 01/03/2018	97,70	99,70	106,70	110,70

RELAZIONI SINDACALI

OBIETTIVI

- **Costruire** relazioni improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla prevenzione e risoluzione dei conflitti
- **Contemperare** il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti, con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati
- **Migliorare** la qualità delle decisioni assunte
- **Sostenere** la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa

STRUMENTI

- a) **Partecipazione** 
- b) **Contrattazione integrativa**

SEZIONE SCUOLA

- Contrattazione Integrativa** 

SOGGETTI

- Nazionale:** MIUR + Sindacati firmatari
Regione: USR + Sindacati firmatari
Scuola: Dirigente scolastico + RSU + Sindacati firmatari

Rinnovato il contratto

RELAZIONI SINDACALI

MATERIE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO NAZIONALE

- a1) procedura e criteri per la mobilità territoriale e professionale

▼

Continuità didattica:

chi ottiene una nuova scuola di titolarità può fare una nuova domanda solo dopo 3 anni

- a2) criteri per utilizzazioni e assegnazioni provvisorie
- a3) criteri di ripartizione risorse per la formazione
- a4) criteri per l'esercizio dei diritti sindacali
- a5) criteri riparto nuovo FONDO per il miglioramento dell'offerta formativa

MATERIE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO REGIONALE

- b1) salute nell'ambiente di lavoro
- b2) utilizzo risorse Enti diversi da MIUR per lotta contro l'emarginazione scolastica e le aree a rischio e a forte processo immigratorio
- b3) assemblee territoriali
- b4) permessi diritto allo studio
- b5) materie di cui ai punti a1, a2, a3, a4 ove delegati dal CCNI Nazionale

MATERIE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO DI SCUOLA

- c1) sicurezza
- c2) criteri di ripartizione Fondo d'Istituto
- c3) criteri di attribuzione compensi accessori compreso alternanza S.L. e fondi di progetti nazionali e comunitari
- c4) criteri per la determinazione dei compensi per la valorizzazione del personale, compreso il bonus
- c5) diritti sindacali
- c6) flessibilità oraria ATA
- c7) criteri di ripartizione risorse formazione
- c8) criteri per utilizzo strumentazione tecnologica fuori orario lavoro (disconnessione)
- c9) riflessi sulla qualità del lavoro delle innovazioni tecnologiche

CONFRONTO A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE

- a1) obiettivi e finalità della formazione del personale
- a2) strumenti e metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto
- a3) organici e reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni

RELAZIONI SINDACALI

CONFRONTO A LIVELLO DI SCUOLA

- b1) articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto
- b2) criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istruzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA
- b3) criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento
- b4) promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out

INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE

- a1) esiti dei monitoraggi
- a2) risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche
- a3) le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari
- a4) operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti relativi ai servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica

INFORMAZIONE A LIVELLO DI SCUOLA

- b1) proposta di formazione delle classi e degli organici
- b2) criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei

ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

Per il settore scuola l'organismo è costituito presso il MIUR. È finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle OO.SS. titolari della contrattazione integrativa per approfondire e formulare proposte su:

- progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi
- lavoro agile e conciliazione dei tempi di vita di lavoro

È sede di informativa su:

- andamenti occupazionali
- dati su contratti
- dati sulle assenze del personale

ATTO UNILATERALE

Il CCNL all'art. 7 prevede 2 ipotesi:

Comma 6: decorsi 30gg + 30 dall'inizio della trattativa senza raggiungimento dell'accordo, le parti riassumono prerogative e libertà d'azione e decisione; cioè:

- l'Amministrazione adotta misure e provvedimenti unilaterali
- il Sindacato proclama azioni di mobilitazione e contrasto

Comma 7: sulle materie che determinano "oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa", l'Amministrazione decide in via provvisoria fino alla successiva sottoscrizione e prosegue la trattativa, per pervenire all'accordo in tempi celeri entro 45+45 gg., come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, del d.lgs 165/2001.

Rinnovato il contratto

RELAZIONI SINDACALI

Comma 6: indica le seguenti materie cui si applica l'art. 7, comma 7:

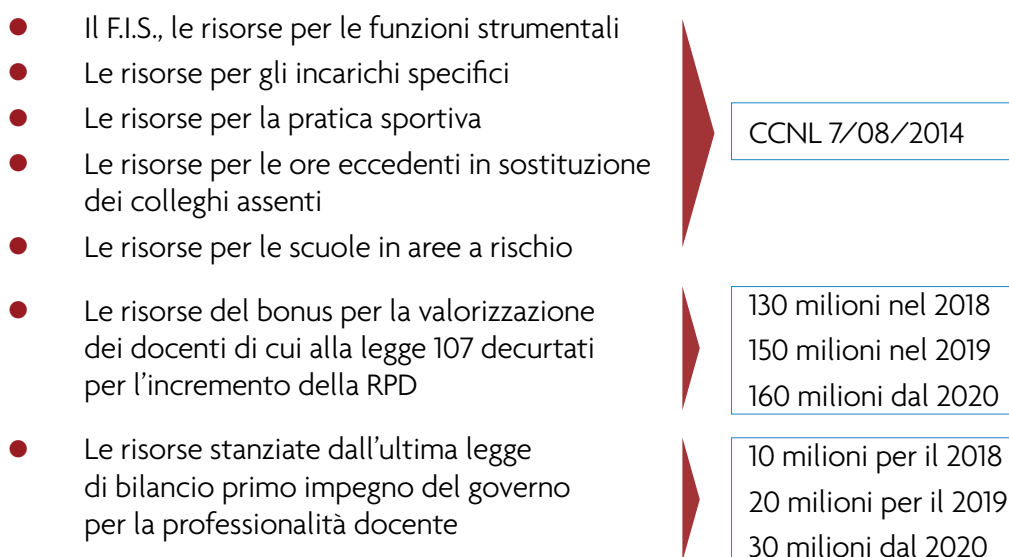
- a5** “criteri di riparto del fondo di cui all'art. 39-bis sulla base dei parametri indicati al comma 7 di tale articolo”
- b2** “criteri di allocazione e utilizzo delle risorse” ... *omissis* ... “lotta contro l'emarginazione scolastica, interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio”
- c2** “criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto”
- c3** “criteri per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, c. 1, del d.lgs. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA” ... *omissis*
- c4** “criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, c. 127, della legge n. 107/2015”

Si tratta, come evidente, di tutte materie di incidenza salariale.

FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA

IL NUOVO FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA

- È istituito con articolo 39 bis del nuovo CCNL
- Entra in vigore con l'anno scolastico 2018/2019



FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA

- Il nuovo Fondo MOF costituisce dunque un “**UNICO FONDO**” per la retribuzione accessoria del personale docente ed ATA
- Sarà ripartito tra tutte le scuole attraverso un **Contratto integrativo nazionale** diversamente da quanto avviene fino ad oggi (i fondi per le aree a rischio hanno uno specifico CCNI e successivamente un CIR) e, soprattutto, comprenderà anche la ripartizione alle scuole del bonus della L. 107

PARAMETRI DI DISTRIBUZIONE ALLE SCUOLE

L'articolo 39 bis del nuovo CCNL stabilisce il CCNI a livello nazionale assumerà i seguenti parametri per la distribuzione delle risorse alle scuole:

- numero punti di erogazione del servizio
- dotazione organica
- organico dei docenti della secondaria di II grado per la quota IDEI
- aree soggette a maggiore rischio educativo
- ulteriori parametri di complessità e dimensionamento

QUALI COMPENSI A CARICO DEL NUOVO MOF

Il nuovo FONDO MOF sarà utilizzato nelle scuole per compensare, **tramite contrattazione d'istituto**, le medesime attività oggi previste:

- tutte le attività dell'art. 88 del CCNL 2007
- incarichi specifici ATA
- funzioni strumentali
- ore eccedenti pratica sportiva e sostituzione dei colleghi assenti
- progetti area a rischio e forte processo immigratorio
- valorizzazione dei docenti

LE RISORSE DEL NUOVO MOF

Fino all'a.s. 2017/18 le risorse destinate alla contrattazione d'Istituto sono esclusivamente quelle del «Vecchio MOF»

689 milioni

Dal 2018/19 con il «nuovo MOF» le risorse destinate alla contrattazione (comprendente del BONUS e delle risorse della Legge di Bilancio al netto del costo della nuova RPD pari a 100 milioni)

819 milioni

UN IMPORTANTE RISULTATO

Il CCNL con l'operazione nuovo MOF, a parità di risorse complessivamente disponibili) raggiunge 2 risultati:

- porta più soldi di aumento sul cedolino dello stipendio, usando parte dell'accessorio per incrementare la RPD, voce fissa e destinata a tutti i docenti
- fa crescere complessivamente le risorse per l'accessorio riservate alla contrattazione sia di livello nazionale che di istituzione scolastica

L'operazione è stata possibile solo per l'accessorio dei docenti perché si sono utilizzate risorse rigidamente finalizzate per legge.

Ne hanno avuto beneficio anche gli ATA perché, al netto degli aumenti così ottenuti per i docenti, abbiamo avuto più risorse disponibili per gli aumenti contrattuali del restante personale.

Rinnovato il contratto

SANZIONI DISCIPLINARI

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Destinatari

Al **personale ATA** della scuola oltre che al personale della ricerca delle università e dell'AFAM si applicano gli articoli dall'11 al 17 relativamente a:

- Obblighi del dipendente
- Sanzioni disciplinari
- Codice disciplinare
- Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
- Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Determinazione concordata della sanzione

Rinvio per il **personale docente** – art. 29

Per il personale docente il CCNL prevede il rinvio ad una specifica sessione negoziale da concludere entro il mese di luglio 2018.

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE (ART. 11)

Sono stati confermati gli obblighi esistenti nel precedente CCNL, integrati con alcuni aspetti di forte impatto sociale attinenti al rispetto:

- delle norme in tema di accesso civico
- dei doveri di segnalazione in tema di bullismo e cyberbullismo

LE SANZIONI DISCIPLINARI (ART. 12)

Le violazioni degli obblighi di cui all'art. 11 danno luogo secondo la gravità dell'infrazione, **previo procedimento disciplinare**:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto (censura)
- multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione
- sospensione dal servizio e retribuzione fino a 10 giorni
- **sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 11 giorni fino a 6 mesi (nuova sanzione introdotta dall'ipotesi di CCNL)**
- licenziamento con e senza preavviso

Continua a pag. 37

SANZIONI DISCIPLINARI

IL CODICE DISCIPLINARE (ART. 13)

Il nuovo codice disciplinare, ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione applicabile al personale ATA, conferma i criteri generali previsti dal CCNL del 2007.

Il nuovo CCNL ha previsto importanti interventi nel Codice disciplinare diretti a sanzionare gli atti ed i comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione.

NB. Il **codice disciplinare** deve essere obbligatoriamente reso pubblico entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL e **si applica dal quindicesimo giorno successivo a quella della sua pubblicazione.**

IL RINVIO DELLA CONTRATTAZIONE PER IL PERSONALE DOCENTE

La sessione negoziale dovrà definire infrazioni e relative sanzioni assicurando che il potere disciplinare sia rivolto alla repressione di condotte antidoverose e non a sindacare, neppure indirettamente, la **libertà di insegnamento.**

La contrattazione dovrà:

- prevedere la sanzione del licenziamento per
 - atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione
 - dichiarazioni false e mendaci ai fini di ottenere vantaggi nelle procedure di mobilità
- prevedere una specifica sanzione per:
 - condotte non coerenti nell'uso nei rapporti con gli studenti di canali sociali e informatici

NOVITÀ PER IL PERSONALE ATA

IL PERIODO DI PROVA

- È valido il **servizio effettivamente prestato**
- **Durata: 2 mesi area A e As, 4 mesi per i restanti profili**
- **È sospeso in caso di assenza per malattia, con conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi.** Decorso tale termine il rapporto può essere risolto.
- **In caso di assenze dovute ad infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio restano ferme le disposizioni dettate dall'art. 20 del CCNL del 29/11/2007.**
- **Può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta.**

Nel caso in cui il lavoratore che ha già superato il periodo di prova sia vincitore di concorso in altra amministrazione, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, per tutto il periodo della prova.

In caso di mancato superamento della prova o per recesso, il lavoratore stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza.

Rinnovato il contratto

NOVITÀ PER IL PERSONALE ATA

CONFERMA IN SERVIZIO

- Decorso il periodo di prova, il dipendente è confermato in servizio con il riconoscimento di tutta l'anzianità maturata dal giorno dell'assunzione.

DIRITTO DI RECESSO

- **Decorso un mese per l'area A e As e due mesi per i restanti profili, sia il lavoratore che il dirigente scolastico, hanno la facoltà di recedere dal contratto**
- **Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte**
- **Il recesso operato dall'amministrazione deve essere motivato**
- **In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di sei mesi, decorso quale il contratto può essere risolto**
- La retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati

PERMESSI

PERMESSI ORARI retribuiti per particolari motivi personali o familiari

Fermo restando quanto previsto dal comma 1 dell'art. 15 del CCNL 2007 relativamente ai permessi per partecipazione a concorsi ed esami, e ai giorni per lutto, il lavoratore ha diritto, a domanda:

- **18 ore nell'anno scolastico**, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione. I permessi possono essere fruiti cumulativamente per la durata dell'intera giornata; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore è pari a **sei ore**
- In caso di rapporto di **lavoro a tempo parziale** i permessi vengono **riproporzionati**.

I PERMESSI:

- non riducono le ferie
- sono interamente retribuiti
- non sono fruibili **per frazione** di ora
- sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio
- non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore (es.: allattamento, congedo parentale a ore) nonché con i riposi compensativi per recupero lavoro straordinario

NOVITÀ PER IL PERSONALE ATA

- sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro

PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

PERMESSI PER ASSISTENZA AL DISABILE

- **3 giorni di permesso** di cui all'art. 33 comma 3 della legge 104
oppure
- **18 ore mensili**

A tal fine il dipendente, rappresenta, di norma, **all'inizio di ogni mese, al dirigente scolastico, una programmazione mensile** dei giorni/ore in cui intende assentarsi. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno richiesto.

Il presente articolo sostituisce l'art. 15 commi 6 e 7 del CCNL del 2007

- Permessi per i **donatori di sangue e di midollo osseo**.
- **Tre giorni lavorativi all'anno** in caso di **documentata grave infermità** del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente.
- **2 anni di congedo non retribuito** nell'arco della vita lavorativa, continuativo o frazionato, per gravi e documentati motivi familiari, ai sensi dell'art. 4 della legge 53/2000.

La domanda è presentata **con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza**, in cui la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI

- **Fino ad un massimo di 18 ore per anno scolastico** fruibili su base **sia giornaliera che oraria, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per** la sede di lavoro.
- **I permessi sono assimilati alle assenze per malattia** ai fini del computo nel periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse. **Sei ore di permesso** corrispondono **ad una intera giornata lavorativa**.
- **In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso**.
- **Non sono assoggettati alla decurtazione** del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
- **Non si possono cumulare**, nella medesima giornata, con altre tipologie di permessi fruibili ad ore (es.: allattamento, congedo parentale a ore) nonché con i riposi compensativi per recupero lavoro straordinario.

Rinnovato il contratto

NOVITÀ PER IL PERSONALE ATA

- Possono essere fruiti anche per l'intera giornata e incidono sul monte delle 18 ore **con riferimento all'orario che il lavoratore avrebbe dovuto osservare nella giornata.**
- L'assenza è assoggettata alla **decurtazione** del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
- La domanda è presentata **con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza**, in cui la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso giornaliero od orario.

Attestazione di presenza, **anche in ordine all'orario**, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

L'attestazione è inoltrata alla scuola:

- a cura del dipendente oppure a cura del medico o della struttura, anche per via telematica.

Per l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici da parte del lavoratore affetto da incapacità lavorativa temporanea conseguente ad una patologia in atto, **la relativa assenza è imputata alla malattia.**

L'assenza è assoggettata alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

Tale assenza è giustificata mediante:

- attestazione di malattia del medico curante**
- attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati**, che hanno svolto la visita o la prestazione.

In caso di visite specialistiche, accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie che comportino particolare impegno fisico, **l'assenza è imputata alla malattia** ed è giustificata dall'attestazione del medico o dalla struttura che hanno svolto la prestazione.

GRAVI PATOLOGIE

TERAPIE PERIODICHE

Nel caso in cui il lavoratore debba sottoporsi a terapie periodiche, anche per lunghi periodi, sarà sufficiente un'unica certificazione a cura del medico curante, anche cartacea, che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti e che gli stessi comportano una incapacità lavorativa.

NOVITÀ PER IL PERSONALE ATA

Prima dell'inizio della terapia il lavoratore fornisce, ove previsto, il calendario delle terapie.

A seguire il lavoratore fornirà le singole attestazioni di presenza con l'indicazione che le prestazioni sono state effettuate nell'ambito del ciclo o del calendario prescritti.

CONTROLLO DURANTE LE ASSENZE PER VISITE

- In caso di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura che ha svolto la visita o la prestazione.

DISPOSIZIONI SPECIALI

ART. 39

Indennità per il DSGA incaricato su scuola sottodimensionata



È prorogato il CCNL 10 novembre 2014 che prevede la **indennità** di euro 214,00 mensili per il DSGA incaricato sui posti delle scuole sottodimensionate che non possono per legge essere assegnati in organico di diritto.

Da marzo 2018 l'importo, pari al 10% dello stipendio iniziale del profilo, dovrà essere rideterminato in base agli aumenti della retribuzione previsti dal CCNL.

ART. 40

Stop alle supplenze con contratto fino all'avente diritto



I contratti di supplenza devono avere una **data certa di scadenza**.

L'eventuale pubblicazione di nuove graduatorie comporta la risoluzione del contratto. Diventa decisiva, per evitare licenziamenti, la gestione dei tempi di definizione delle graduatorie, che non deve più avvenire in corso d'anno scolastico.

Riunione di inizio anno del personale ATA



È previsto, all'inizio dell'anno scolastico, uno specifico **incontro di tutto il personale ATA** condotto dal DSGA per la predisposizione della proposta del **piano delle attività**.

Il personale ATA, individuato dal Dirigente Scolastico anche a seguito delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle diverse commissioni attive nella scuola.

Si realizza così un momento importante di coinvolgimento e partecipazione del personale ATA alla definizione dell'offerta formativa della scuola.

Rinnovato il contratto

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

FERIE NON GODUTE

Dichiarazione 1

Le parti si danno atto che in base a circolari emanate in attuazione del DL 95/2012, che contiene fra l'altro il divieto di monetizzazione delle ferie, all'atto della cessazione dal servizio le ferie non fruite per motivi non riconducibili al dipendente sono **monetizzabili**.

Dichiarazione 2

Le parti si danno atto che in caso di mobilità tra Amministrazioni le ferie maturate e non godute sono **trasferite** all'Ente di destinazione.

SVILUPPO PROFESSIONALE DEI DOCENTI

Dichiarazione 6

Le parti si impegnano a prevedere una fase istruttoria per elaborare modalità e strumenti per una possibile valorizzazione professionale del personale docente.

COMUNITÀ EDUCANTE

ARTICOLO 24

Il CCNL definisce la scuola come «**comunità educante**» di dialogo, ricerca, esperienza sociale informata a valori democratici e finalizzata alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni.

Tutti i profili operanti nella scuola vengono espressamente indicati come **oggetti della comunità educante** con pari dignità.

Centro dell'azione della comunità educante è la progettazione educativa e didattica elaborata dal **collegio dei docenti**.

PTOF E ORGANICO DELL'AUTONOMIA

Il CCNL all'art. 26 richiama le diverse modalità con cui i docenti concorrono, con **pari dignità**, alla realizzazione del PTOF, escludendo ogni sorta di "gerarchia" tra insegnanti assegnati alle cattedre e insegnanti assegnati alle attività di potenziamento o di coordinamento.

All'art. 28, confermando le disposizioni del CCNL scuola 2007 in materia di orario dei docenti, si prevede che gli impegni orari dei docenti siano conferiti

COMUNITÀ EDUCANTE

in forma scritta sulla base del piano delle attività deliberato dal collegio dei docenti; il docente può essere impiegato parzialmente o totalmente sulle attività di potenziamento. Solo la quota oraria non destinata ad attività programmate può essere utilizzata per supplenze fino a 10 giorni.

ORARIO DEI DOCENTI

All'art. 28 del nuovo CCNL viene confermato integralmente quanto previsto dall'art. 28 del precedente contratto:

- **25** ore per docenti di scuola dell'infanzia
- **22+2** ore per docenti di scuola primaria
- **18** ore per docenti della secondaria di I e II grado

Eventuali attività di potenziamento svolte oltre all'orario di cui sopra sono retribuite secondo i criteri della contrattazione d'istituto.

Il CCNL non interviene sulle attività funzionali all'insegnamento. Pertanto è confermata senza modifiche l'articolazione prevista nel precedente contratto all'art. 29.

▼
40 + 40

CONDIVIDIDI 
il nostro
impegno

#VOTACISL



FEDERAZIONE
SCUOLA
UNIVERSITÀ
RICERCA

in prima persona, al plurale

RSU
2018