

# **Ipotesi di CCNL**

## **2019/2021**

**Le principali novità**

**NORMATIVA (ASSENZE, PERMESSI, ECC.)**

## Assenze e permessi

### Art. 35 – Ferie, permessi e assenze del personale a T.D.

- esteso a tutto il personale con contratto a **tempo determinato** fino al 30 giugno o al 31 agosto il diritto di fruire di **3 giorni di permesso retribuito**
- estesa a tutto il personale assunto a tempo determinato la **disciplina delle assenze per gravi patologie**
- le assenze per malattia parzialmente retribuite **NON interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio** a tutti gli effetti

### Art. 38 – Ferie

**Non interrompono** la maturazione delle ferie:

- le assenze per **malattia**
- le assenze **parzialmente retribuite**
- le assenze per **sciopero**

## Assenze e permessi

### Art. 34 – Congedi dei genitori

- introdotto il **congedo obbligatorio di paternità di 10 giorni** (retribuiti al 100%) precedentemente previsto solo per gli altri dipendenti pubblici
- l'**intero periodo** di congedo parentale (non solo i primi 30 giorni) per le lavoratrici madri (o in alternativa i padri) **non comporta riduzione delle ferie**
- ridotto **da 15 giorni a 5 giorni** il periodo necessario per le **richieste** di congedo parentale

### Art. 17 – Congedi per donne vittime di violenza

- esteso **da 90 a 120 giorni**, per le lavoratrici inserite in **percorsi di protezione**, il diritto di astenersi dal lavoro nell'arco del triennio

## Assenze e permessi

### DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Le **ferie non fruita** all'atto della cessazione del rapporto di lavoro potranno essere **monetizzate** nei casi in cui le **cause della mancata fruizione** (ivi compreso l'eventuale congedo obbligatorio di maternità o paternità) **non siano riconducibili al dipendente**

## Transizione di genere

- il CCNL introduce norme per la **tutela del benessere psicofisico** di tutti i lavoratori e le lavoratrici
- accordo di **riservatezza confidenziale** con l'Amministrazione
- creazione di un **ambiente inclusivo** con riconoscimento anche di **identità alias**

## Lavoro agile e da remoto

- previste due modalità:
  - **lavoro agile**
  - **lavoro da remoto**
  
- la modalità di **lavoro a distanza** si applica al personale **tecnico** e **amministrativo** delle istituzioni scolastiche ed educative
  
- l'Amministrazione garantisce in caso di lavoro a distanza le **stesse opportunità** per progressioni di **carriera**, progressioni **economiche** e iniziative di **formazione**
  
- lo svolgimento del lavoro da remoto **non modifica** la natura del rapporto in atto

## Lavoro agile

- l'adesione al lavoro agile è **consensuale e volontaria**
- il lavoro agile è consentito
  - Sia al personale assunto a tempo **indeterminato** sia a quello assunto a tempo **determinato**
  - Con rapporto di lavoro sia **full time**, sia **part time**
- il **confronto a livello di scuola** individua i **criteri generali**, le **modalità** attuative e i criteri di **priorità** per l'accesso
- il lavoro agile è articolato in:
  - fascia di **contattabilità** (quella in cui il lavoratore può essere contattato dall'Amministrazione). Questa fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero
  - fascia di **inoperabilità** (quella in cui al lavoratore non può essere richiesta alcuna prestazione lavorativa). La durata della fascia comprende 11 ore consecutive
- nella fascia di **contattabilità** il lavoratore **può fruire di permessi orari** previsti dal CCNL o dalle leggi

## Lavoro da remoto

- la prestazione lavorativa è resa con **vincolo di tempo** e con il **rispetto degli obblighi di presenza**
- la **strumentazione** necessaria è messa a disposizione dall'Amministrazione
- il lavoro può essere svolto:
  - presso il **domicilio** del lavoratore
  - in **altro luogo concordato** precedentemente con l'Amministrazione
- l'Amministrazione è tenuta **alla verifica della idoneità** del luogo in cui il lavoratore presta servizio

## VEDI ANCHE

- ASPETTI ECONOMICI
- RELAZIONI SINDACALI
- PERSONALE DOCENTE
- PERSONALE ATA