

# **TESTO COORDINATO DEI VIGENTI Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro**

## **Comparto Scuola**

**dal CCNL 2006/2009 al CCNL 2016/2018**



**COBAS Comitati di Base della Scuola**

viale Manzoni, 55 - 00185 Roma tel 0670452452 - tel/fax 0677206060  
[www.cobas-scuola.it](http://www.cobas-scuola.it) - [mail@cobas-scuola.org](mailto:mail@cobas-scuola.org)

## Introduzione

Quando, lo scorso febbraio, in prossimità delle elezioni politiche e delle RSU, leggemmo i comunicati del MIUR e dei sindacati firmatari del nuovo contratto, sembrava che tutti volessero rassicurarsi rispetto a ciò che sarebbe potuto accadere!

Ma se poi si legge il testo del CCNL (quello definitivo è stato sottoscritto il 19 aprile 2018), e non i comunicati, il quadro appare fortemente negativo: aumenti ridicoli, "Buona scuola" e "Brunetta" dentro il CCNL.

## AUMENTI

Il Contratto "mancia" ha previsto che docenti e ATA recuperassero appena lo 0,36% per il 2016, l'1,09% per il 2017 e al 3,44% a regime, rispetto a una perdita del potere di acquisto che negli ultimi decenni è stata in media del 24% per gli Ata e del 21% per i docenti. Quindi il 65% degli incrementi mensili tabellari sono scattati solo dall'1/3/2018, per cui anche gli arretrati per il 2016 e 2017 sono stati infimi.

Infine, la cosiddetta "perequazione" (che può superare i venti euro e non è computata nel TFR - TFS) è garantita solo sino alla fine del 2018, con il rischio che molti lavoratori, il prossimo anno, potranno sperimentare un'importante novità: la riduzione dello stipendio.

Il fondo nazionale del "merito" è stato riportato in busta paga per incrementare la Retribuzione Professionale Docenti - RPD solo per il 35% nel 2018, per il 25% nel 2019 e a regime per il 20%; il resto è stato prelevato dai fondi stanziati per il MOF per le scuole: il risultato è la bellezza di incrementi della RPD che oscillano da 10 a 15 euro lordi.

## CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO e "BRUNETTA"

Viene contrattualizzata la "Brunetta" perché le grandi centrali sindacali (in particolare la Cgil che insieme ai COBAS era arrivata persino al ricorso in Cassazione) hanno accettato di togliere dalle materie oggetto di contrattazione d'istituto le "*modalità di utilizzazione del personale, i criteri riguardanti le assegnazioni del personale alle sedi, i criteri e le modalità relativi all'organizzazione del lavoro*" (art. 6 del vecchio CCNL), lasciando solo la flessibilità oraria per gli Ata.

Solo una parte di queste materie – fondamentali per difendere i diritti dei lavoratori rispetto allo strapotere dei DS – sono oggetto di "*confronto*", un nuovo istituto che però prevede solo l'invio di informazioni e un'eventuale riunione, da cui non deve uscire un accordo, ma solo "*una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse*".

In pratica, decide il dirigente scolastico – proprio come voleva la Brunetta – con un po' di fuffa di contorno. Solo chi è in malafede può far finta che "contrattazione" e "confronto" siano la stessa cosa.

## OBBLIGHI DI LAVORO

Resta invariato l'art. 29 del vecchio CCNL sulle attività funzionali all'insegnamento con il limite delle 40 ore + 40 per le attività collegiali, ma con la formulazione "aperta" inserita nell'art. 28 si introduce nel CCNL un altro pezzo della Legge 107, poiché si prevede che tutte le attività di potenziamento dell'offerta formativa rientrino nell'orario

di docenza.

Inoltre, è previsto che altre attività, come le attività "obbligatorie" di formazione, possano/debbano essere svolte gratuitamente all'interno dell'orario funzionale.

Tale orario non è però definito e, quindi, verrà deciso singolarmente (?!) dalle diverse "repubbliche autonome" chiamate Istituzioni Scolastiche.

Aumentano, anche i compiti del personale ATA. Infatti, "*Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico [...] partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lett. a) del D.lgs. n. 66 del 2017*".

## MERITO

Sul cosiddetto merito, siamo di fronte a un'evidente presa in giro. Infatti ciò che si contratta sono "*i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale*". Ovvero la RSU contratta sulla quantificazione dei compensi, restando ferme le competenze del Comitato di valutazione e soprattutto quelle del dirigente, che valuta discrezionalmente i singoli docenti. In altre parole, i dirigenti continueranno a operare, seppure con meno risorse, come hanno fatto sino ad ora, come ha confermato e rivendicato il MIUR in una nota sbagliando le fantasiose interpretazioni dei sindacati firmatari.

Tutto questo mentre il contratto non dice nulla sulla doverosa trasparenza rispetto alla procedura, alle motivazioni ed al quantum individuale di assegnazione dei denari del Bonus, nonostante sentenze e pareri dello stesso governo.

Abolire il merito sarebbe stato l'unico passo avanti. Firmando questo CCNL, Cgil, Cisl e Uil hanno accettato la filosofia della differenziazione salariale in base al c.d. *merito*, lesivo della libertà di insegnamento, contro cui dicevano di lottare con lo sciopero del 5 maggio 2015!

## MOBILITÀ

Per i docenti ritorna il vincolo triennale, "*qualora abbiano ottenuto l'istituzione scolastica richiesta volontariamente*".

## CARRIERA DOCENTI

Infine, al termine del CCNL è anche contenuta una minacciosa dichiarazione congiunta (la n. 6) con la quale "*Le parti si impegnano a prevedere una fase istruttoria che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi utili ad individuare forme e strumenti di valorizzazione nell'ottica dello sviluppo professionale dei docenti*".

\*\*\*

## LE NUOVE RELAZIONI SINDACALI

In tema di relazioni sindacali il nuovo CCNL sostituisce integralmente il precedente contratto, ma per analizzare le materie oggetto di contrattazione d'istituto va trattato prioritariamente **il tema del rapporto tra legge e contrattazione** alla luce del decreto Madia, che non ha ristabilito tout court la prevalenza della contrattazione

sulla legge.

L'art. 11, nell'ambito del principio generale di prevalenza del contratto in materia di *rapporto di lavoro e relazioni sindacali*, prevede eccezioni e ancor più significative esclusioni, in particolare in tema di organizzazione degli uffici, prerogative dirigenziali e sulle materie oggetto di partecipazione (di cui fanno parte l'informativa e il confronto).

Ricordiamo che il decreto Brunetta del 2009, secondo l'interpretazione dell'Associazione Nazionale Presidi - ANP, avrebbe sottratto alla competenza della contrattazione le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure di gestione dei rapporti di lavoro, rendendole oggetto di mera informativa, in quanto prerogativa esclusiva dei dirigenti. Per cui, non sarebbero più stati oggetto di contrattazione i *criteri generali di organizzazione del lavoro, le modalità di utilizzo del personale, i criteri di assegnazione ai plessi e alle sedi, i criteri di individuazione per le attività retribuite con il FIS*, esplicitamente previsti dall'art. 6 del CCNL 2006/2009.

Da qui una lunga stagione di ricorsi delle OO.SS., dapprima vincenti poi prevalentemente perdenti (ma è ancora in attesa di giudizio un ricorso in Cassazione di Cobas e Cgil).

Ma in molti contratti d'istituto eravamo riusciti a far passare l'interpretazione di alcuni Tribunali, secondo cui non vi era contrasto tra la norma contrattuale, che prevedeva la contrattazione dei *criteri generali*, e il decreto legislativo che assegnava ai dirigenti la decisione sulle *concrete determinazioni e misure* da intraprendere, nel rispetto dei criteri generali stessi, sfruttando anche una serie di dichiarazioni congiunte tra Miur e OO.SS. firmatarie.

Ora quella linea interpretativa è stata spazzata via dal nuovo CCNL, che per alcune di quelle materie non prevede né contrattazione, né confronto: in particolare non vi è più la previsione generale dei criteri di organizzazione del lavoro, in cui eravamo riusciti a far rientrare la formazione delle cattedre, la regolamentazione dell'uso dei docenti di potenziamento, delle attività funzionali per i docenti part time o impegnati su più scuole, della divisione del lavoro tra gli Ata, delle relative sostituzioni e della nomina dei supplenti dei collaboratori.

Altre materie, invece, sono oggetto del nuovo istituto del confronto e solo alcune sono oggetto di contrattazione. Il **confronto** consiste nell'invio di informazioni da parte del dirigente, a cui seguono uno o più incontri solo se richiesti entro 5 gg o se proposti dal DS. Essi si svolgono in massimo 15 gg. e si concludono con la redazione di una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. È evidente che non vi è alcun obbligo da parte del DS di arrivare ad un accordo e il confronto non può essere millantato come contrattazione, anche perché il decreto Madia lo esclude esplicitamente e la durata massima veramente breve fa pensare che si tratti di mera fuffa per nascondere la drastica riduzione delle materie da contrattare.

Ma resta vero che la normativa non esclude che si possa arrivare un accordo e che le RSU Cobas debbano fare tutto il possibile per stipularlo, sempre salvaguardando i nostri principi di fondo. Le materie che da "contrattazione" sono state declassate a "confronto" sono: l'articolazione dell'orario di docenti e Ata, i criteri di individuazione del personale da usare nelle attività retribuite con il FIS (non con gli altri fondi) e i criteri di assegnazione alle sedi, rilevanti per ridurre il potere discrezionale dei dirigenti su aspetti significativi della condizione lavorativa.

Nel confronto sull'**orario** si può provare a inserire una regolamentazione dell'orario dei docenti di potenziamento; va rilevato che l'art. 28 del CCNL eleva a livello di contratto nazionale quanto già previsto da alcuni contratti Cobas di scuola: è possibile, in linea con il Ptof, non completare le cattedre a 18-24 ore e prevedere che alcune ore siano destinate ad attività di potenziamento, usando i docenti di potenziamento per le attività di insegnamento residue,

in modo da coinvolgere tutti i docenti nell'insegnamento con pari dignità nei Consigli di classe e rendendo residuale l'uso per le supplenze sino a 10 gg.

I criteri di fruizione dei **permessi per l'aggiornamento** passano da informazione preventiva a confronto e soprattutto vi è una nuova materia: "**promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione di misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn out**", in cui si può provare a far rientrare una serie di misure tese a tutelare docenti e Ata dal mobbing di dirigenti, dsga e delle stesse aggressioni psico-fisiche da parte di genitori e studenti. Si possono ipotizzare, considerandole "forme di prevenzione":

- una clausola generale che vietи l'applicazione di logiche di mercato alla scuola pubblica che sono tra le cause principali di tali aggressioni;
- l'obbligo di comunicare in tutte le forme possibili il divieto di ripresa audio-video, salvo esplicita autorizzazione del docente;
- l'impegno dell'Istituzione scolastica a tutelare in sede legale il docente oggetto di aggressioni;
- l'obbligo per il dirigente di applicare il principio del contraddittorio in caso di lamentele sul docente da parte di studenti e familiari;
- la previsione esplicita che la richiesta della famiglia non può essere l'unica motivazione per spostare un docente da una classe o da una sede;
- l'obbligo del dirigente di informare il docente quando ha visionato tramite il registro on line dati relativi al registro personale.

Per gli Ata si può provare a far rientrare nella prevenzione dello stress ciò che è uscito dalla contrattazione dei criteri di organizzazione del lavoro:

- dall'obbligo dell'acquisizione del consenso dell'interessato per modifiche di mansioni o turni a quello di preavviso di almeno 5 giorni;
- prevedere che non vi sia solo la riunione di inizio anno per la predisposizione del piano delle attività (a cui è bene prevedere contrattualmente la partecipazione delle RSU), ma che tali riunioni siano periodiche per la gestione dei problemi strutturali dovuti alla carenza di organico e all'aumento delle competenze.

Tra le materie oggetto di **contrattazione** (art. 22, comma 4, lett. c) restano i "**criteri di applicazione dei diritti sindacali e i criteri per la ripartizione del FIS**", in cui bisogna continuare a seguire logiche ugualitarie, sfruttando per i docenti la flessibilità didattico organizzativa e per gli Ata la voce dell'intensificazione.

Ma, come d'altronde già prevedeva il CCNL 2006/2009, sono oggetto di contrattazione i "**criteri per l'attribuzione al personale di compensi accessori di qualsiasi derivazione**", come l'Alternanza Scuola-Lavoro e i progetti nazionali e comunitari. Per l'ASL, una volta decisa la quota dei fondi da destinare al personale (distinta da quella per i servizi agli studenti che deve garantire la gratuità delle attività), in alcuni contratti Cobas è già prevista una quota uguale per classe per tutti gli organizzatori e i tutor; inoltre, data la consistenza dei fondi, si retribuiscono attività riconducibili all'ASL, come visite aziendali, ai musei ecc. durante i viaggi d'istruzione e altri progetti.

La “**flessibilità oraria per gli Ata**” è rimasta materia di contrattazione, per cui alcune RSU hanno contrattato una flessibilità autonoma di 15 – 30 minuti in entrata e in uscita senza bisogno di autorizzazioni o giustificazioni, con il solo obbligo del recupero. Nella contrattazione dell’“**attuazione della normativa sulla sicurezza**” è importante provare ad allargare il concetto includendo la difesa dei docenti e degli Ata dalle aggressioni psico-fisiche e dal mobbing dei dirigenti, inserendo qui alcune delle clausole richiamate sopra; tale ottica va applicata anche alla formazione dei RLS.

Tra le novità troviamo i criteri generali di uso di strumentazioni tecnologiche in orario diverse da quello di servizio per conciliare vita familiare e vita lavorativa, con esplicita previsione di un “**diritto alla disconnessione**”. Alcuni sostengono che è meglio non contrattare niente perché è già implicito tale diritto nella regolamentazione dell’orario di lavoro ma, pur essendo vero in linea di principio, con tale linea si trascura la realtà della stragrande maggioranza delle scuole, in cui si dà per avvenuta ogni comunicazione in qualsiasi ora e giorno con il semplice invio di mail o con l’inserimento sul registro on line. Per cui è preferibile contrattare: il preavviso di almeno 5 gg; che la comunicazione si intende ricevuta solo con la mail di avvenuta lettura o con la ricezione sul registro; il divieto di comunicazioni in giorni festivi, di malattia o permesso; la comunicazione anche cartacea per le info più rilevanti. La regolamentazione dell’accesso del dirigente al registro on line può essere contrattata anche nell’ambito dei “**riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dell’innovazione tecnologiche e dell’informazizzazione**”, per i quali sono da inserire clausole specifiche relative agli Ata.

Infine, tra le novità troviamo i “**criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale**”: si può contrattare la retribuzione per la partecipazione ai corsi come corsista o relatore nel rispetto da quanto previsto dal Ptof, che deve garantire la libertà di insegnamento prevedendo la libera scelta del docente delle attività e l’inclusione anche dell’autoaggiornamento. Il CCNL resta ambiguo sulla quantificazione dell’obbligo di formazione previsto dalla Legge 107: da un lato l’art. 29 prevede che esse rientrano nel potenziamento e che vanno retribuite se “*eccedono quelle funzionali e non ricomprese nell’orario di cui al presente articolo*”, che rinvia all’art. 28 del CCNL 2006/2009 che, però, non regolamentava l’orario della formazione, ma solo quello delle attività collegiali. Per cui resta il rischio del *fai da te*, con scuole che sono arrivate a prevedere anche 210 ore di formazione! Si può provare a inserire la retribuzione per tutte le attività di formazione se esse, insieme a quelle collegiali, sforano le 40 + 40, con una lettura sistematica dell’art. 28 e dell’art. 22, comma 4, lett. c7).

## LE RSU E LA LOTTA CONTRO LE NUOVE GERARCHIE DELLA SCUOLA-AZIENDA

Da molti anni ormai siamo abituati a vivere il progressivo processo di impoverimento del ruolo docente dentro l’organizzazione della scuola, sia come mancato riconoscimento della professionalità, soffocata e inghiottita dal processo di standardizzazione dell’insegnamento, sia come parallelo indebolimento del potere di partecipazione attiva attraverso gli organi collegiali. L’affermarsi del modello aziendale nei due decenni passati ha infatti determinato una progressiva revisione del modello organizzativo delle scuole, accentuando la divisione tra il lavoro tecnico-organizzativo e quello didattico. La dimensione didattica è stata progressivamente declassata a lavoro “esecutivo” distinto da quello organizzativo, svolto da una cerchia ristretta di docenti, selezionati attraverso l’attribuzione dirigenziale di incarichi aggiuntivi.

Si è così affermato il potere gerarchico di una parte dei docenti (e a volte anche degli Ata) sugli altri. Il fatto che le nuove figure e i poteri che rivendicano non abbiano spesso alcuna legittimità normativa non impedisce la loro ampissima diffusione nelle scuole aziendalizzate, in cui rappresentano l'articolazione del comando della dirigenza. Questa gerarchia tra i lavoratori delle scuole trova la sua espressione più significativa nel gruppo che spesso si autodefinisce con il termine *staff*, un organo informale costituito dai collaboratori più stretti del dirigente.

Il processo di gerarchizzazione del lavoro nelle scuole avvenuto in nome della sacra efficacia-efficienza aziendale, ha un risvolto sul piano retributivo che raramente riesce ad emergere in modo trasparente e sul quale per lo più le rsu sono riuscite ad intervenire solo marginalmente. Il denaro è notoriamente il più potente fattore di fidelizzazione nella gestione del personale, esso, associato al riconoscimento di un ruolo gerarchico, veicola prestigio, senso di orgoglio e di superiorità, auto convincimento della qualità del proprio lavoro. Per questo il salario accessorio, nel suo valore simbolico, è stato un elemento importante nell'attacco al modello cooperativo e collegiale di funzionamento della scuola anche in presenza di risorse di modesta entità. Negli anni alcune voci del bilancio delle scuole, come il FIS o il fondo per l'autonomia, sono andate sempre più assottigliandosi, ma ad esse si sono affiancate altre fonti non ministeriali destinate anche al pagamento del personale. L'effetto di competizione innescato dalla distribuzione del FIS ha assunto una dimensione più ampia e complessa perché, soprattutto nella scuola secondaria, si sono appunto aggiunte altre voci di finanziamento, quasi sempre "nascoste" nei bilanci di istituto e pressoché invisibili ai più; anche le rsu non hanno facile accesso alle informazioni sull'utilizzo di tali fonti che, salvo eccezioni, non sono divenute oggetto di contrattazione. Il fondo di istituto in molte situazioni è così rimasto la torta dei poveri, sempre più piccola, regolamentata nella sua distribuzione da una contrattazione che nelle esperienze migliori ha assicurato il rispetto di criteri di uguaglianza e trasparenza, ma che, appunto, rimaneva limitata solo a una parte delle risorse disponibili.

Fondi degli enti locali, fondi europei Pon, fondi dell'alternanza scuola-lavoro, risorse tratte dal contributo volontario, fondo premiale, fondi regionali IeFP, sono alcune delle voci utilizzate anche per la retribuzione di personale presenti, insieme al FIS, nel bilancio delle scuole. Qui si trova la ciccia per chi vuole mangiare, qui banchetta l'aristocrazia docente che può permettersi di snobbare il FIS e le discussioni sulla retribuzione dei fichi secchi, qui trova la compensazione ai salari da fame anche una parte del personale ata utilizzato per finalità diverse da quelle del funzionamento ordinario della scuola.

L'esistenza di altre fonti di finanziamento delle scuole è tanto più nota quanto più si è prossimi al vertice dell'organizzazione e al Consiglio di istituto. Forse varrebbe la pena di riflettere a questo proposito sulla distribuzione dei posti riservati ai docenti (ma anche agli Ata) in Consiglio: a fronte del disinteresse e del disimpegno diffusi che portano la maggioranza a non prendere in considerazione l'ipotesi di candidarsi e partecipare, altri – dato il loro coinvolgimento in progetti vari – sono invece molto interessati e sempre presenti in Consiglio. Non credo ci sia possibilità di smentita: chi prende di più sta in Consiglio perché esso è l'organo in cui emerge più chiaramente il quadro finanziario e si possono seguire i propri interessi, una ragione in più per ripensare e rilanciare la partecipazione democratica al suo interno (cfr l'intervento di S. Tusini al convegno Cesp "Spazi di democrazia e partecipazione nella scuola")

In sintesi dobbiamo prendere atto che i più rampanti e motivati sanno quali sono le torte e dove ritagliarsi le fette di integrazione salariale, sanno che niente è più naif e meno redditizio che spendere tempo a studiare, preparare

lezioni, fare prove di verifica e correggerle, insomma che tutto bisogna fare oggi per aumentare il proprio riconoscimento lavorativo, nel ruolo come nel portafoglio, fuorché fare i docenti.

Esistono ancora due ruoli eletti nella scuola, due ruoli "gratuiti", che hanno accesso potenzialmente al menù e alla distribuzione delle portate: il membro del Consiglio di Istituto e la RSU. Entrambi sono ruoli ambiti proprio perché possono garantire un controllo e un ruolo concertativo; di contro entrambi sono terreno di intervento cobas per contrastare la formazione della divisione gerarchica del lavoro nelle scuole

Per quanto riguarda le RSU il campo di intervento è quello delineato nell'art. 22 del nuovo CCNL che esplicita le materie di contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica tra cui in particolare: *"i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto; i criteri per l'attribuzione di compensi accessori... al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale; i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015".*

Possiamo richiamarci a questa fonte contrattuale per rivendicare il diritto a contrattare sui criteri di attribuzione di **ogni trattamento economico accessorio** del personale della scuola. Dobbiamo evitare di farci circoscrivere alla sola contrattazione del FIS, ma dobbiamo al tempo stesso evitare di farci ingabbiare in una sequenza di contrattazioni autonome sui diversi fondi. L'obiettivo è invece avere sul tavolo *contemporaneamente tutte* le risorse da distribuire per contrattare in una **prospettiva sistematica e complementare**. I cumuli retributivi imbarazzanti dei soliti noti potranno emergere alla luce del sole, così come le doppie e triple retribuzioni ricevute per i medesimi incarichi ma da fonti diverse, ecc.

L'utilizzo di una strumentazione flessibile di tipo contrattuale può consentire (senza accrescere eccessivamente il carico di lavoro per le rsu) di mettere le mani sul piatto. A titolo di esempio si possono indicare **il divieto di cumulo degli incarichi entro un certo limite, il tetto complessivo della retribuzione accessoria, il divieto di retribuire la stessa funzione più volte**, da utilizzare come criteri vincolanti da inserire nella parte normativa del contratto di istituto (preservando contemporaneamente le vecchie indicazioni-guida sulla distribuzione allargata a tutti delle risorse disponibili anche attraverso il riconoscimento della flessibilità, cioè delle mansioni ordinarie e non riconosciute del lavoro degli insegnanti e degli ata).

Un primo passaggio fondamentale è quello di chiedere come informazione preventiva la rendicontazione nominativa delle retribuzioni assegnate nell'a.s. precedente, relative a **tutti** i fondi e con la descrizione della funzione svolta. In una tabella a doppia entrata (nomi/fondi) si potrà ricostruire agevolmente il quadro complessivo della situazione e risolvere sul piano sindacale la questione trasparenza.

Ciò vale anche per il bonus. Credo sia importante evidenziare che il comma 4 dell'articolo 22 sopra riportato include il fondo premiale tra le materie di contrattazione. Fermo restando il rifiuto a contrattare nello specifico tale fondo, qualora ciò avvenga sui parametri esposti nell'art 20 della parte comune del contratto o in base a criteri che prevedono la discrezionalità del dirigente (vedi l'articolo specifico su questo numero), credo sia invece importante includerlo nei criteri generali esposti sopra. Anche il bonus infatti costituisce trattamento economico accessorio e deve essere soggetto ai criteri generali di contrattazione (non dimentichiamo che attraverso il bonus si sono

spostati anche 2-3 mila euro a persona per lo svolgimento di funzioni che di solito erano già retribuite con altri fondi). In sintesi, il rifiuto di contrattare criteri premiali non significa escludere il fondo del bonus dai criteri generali che definiscono in modo complementare e globale l'accesso alla retribuzione accessoria, in tal modo la funzione premiale sul piano economico sarebbe in buona misura vanificata.

Tutto ciò potrebbe apparire un compito oneroso e in parte lo è. Ma è una delle vie praticabili per aprire conflitti che diano inizio a un processo di ricomposizione collettiva, facendo emergere interessi comuni alla maggioranza. Questa dimensione comunicativa, questo orizzonte di condivisione, anche a partire da piccoli gruppi all'interno delle scuole, è condizione di senso delle proposte presentate. La disgregazione competitiva del corpo docente ha assunto la forma dilagante dell'individualismo, del disinteresse per la contrattazione collettiva (nazionale e d'Istituto) e dello spostamento verso una gestione personalizzata anche della dimensione salariale. Un primo obiettivo chiaro e imprescindibile è dunque contrastare con ogni mezzo questa deriva individualistica, far emergere una coscienza collettiva come condizione di senso della pratica contrattuale.

<b>CONFRONTO STIPENDI 1990/2018</b>					
	<b>d.P.R. 399/1988<sup>1</sup> in lire</b>	<b>rivalutazione<sup>2</sup> luglio 2018 - euro</b>	<b>CCNL 2018<sup>3</sup> euro</b>	<b>differenza<sup>4</sup> euro</b>	<b>differenza % sul Ccnl</b>
Coll. scolastico	24.480.000	24.616	20.231	-4.385	-21,7
Ass. amm.- tecn.	27.936.000	28.091	23.081	-5.010	-21,7
<b>D.s.g.a.</b>	<b>32.268.000</b>	<b>32.447</b>	<b>35.942</b>	<b>3.495</b>	<b>9,7</b>
Docente mat.- elem.	32.268.000	32.447	28.882	-3.565	-12,3
Doc. diplomato II gr.	34.008.000	34.196	28.882	-5.314	-18,4
Docente media	36.036.000	36.236	31.469	-4.767	-15,1
Doc. laureato II gr.	38.184.000	38.396	32.344	-6.052	-18,7
<b>Dirigente scolastico*</b>	<b>52.861.000</b>	<b>53.154</b>	<b>59.876**</b>	<b>6.722</b>	<b>11,2</b>

1. Stipendio annuo lordo percepito nel maggio 1990 (il cosiddetto "Contratto Cobas", d.P.R. n. 399/1988), per tutti i profili professionali con 20 anni di anzianità.

2. Rivalutazione monetaria a luglio 2018 (indice Istat inflazione Famiglie Operai Impiegati-FOI, senza tabacchi) dello stipendio annuo lordo percepito nel maggio 1990.

3. Retribuzione annua linda prevista dal Ccnl Scuola sottoscritto definitivamente il 19 aprile 2018 (stipendio tabellare + Rpd o Cia o Indennità di direzione minima con 100 unità di personale) per le stesse tipologie di personale.

4. Differenza tra la retribuzione annua linda attualmente percepita e quella del 1990 rivalutata.

\* Il 1° marzo 2002 è stato sottoscritto il primo Ccnl per l'Area della Dirigenza scolastica che ha totalmente modificato la struttura della retribuzione degli ex presidi che ora è costituita da: stipendio tabellare + posizione parte fissa + posizione parte variabile + retribuzione di risultato + eventuali altri emolumenti.

\*\* Anno 2016, elaborazione Aran, su dati RGS - IGOP aggiornati al 25/5/2018.

In attesa del cospicuo rinnovo contrattuale dei dirigenti (previsti aumenti medi netti mensili di 400 euro ...) questo valore è stato messo in dubbio da più parti, senza però fornire un altro dato affidabile. Se il MIUR non avesse reso introvabile la sua "Operazione Trasparenza" e tanti dirigenti non dimenticassero di pubblicare e/o aggiornare la loro retribuzione avremmo tutti molti meno dubbi.

## **BONUS: IL CONTRATTO RECEPISCE LA LEGGE 107, NON LA SMANTELLO!**

Le OO.SS. firmatarie del CCNL 2016/2018 sostengono che il bonus premiale del c.d. merito dei docenti è ormai tout court oggetto di contrattazione, lanciando peana alla loro capacità di smantellare la 107 per via contrattuale. La questione è per lo meno più complessa. Prima di tutto, in base all'art. 11 del decreto Madia (d.lgs n. 75/2011) in tema di *"valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio (...) la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge"*, per cui, essendo il bonus retribuzione accessoria, la contrattazione d'istituto deve rispettare i limiti previsti dalla L. 107. In tale ambito va collocato l'art. 22, comma 4, del CCNL 2018, per cui sono oggetto di contrattazione d'istituto *"i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1 comma 127, della legge n. 107/2015"*. Non solo, ma l'art. 20 dello stesso CCNL – che è nella parte comune alle varie sezioni - prevede, alla luce di applicazione di criteri selettivi, che i contratti integrativi debbano prevedere di fatto 3 fasce di retribuzione: il personale non valutato positivamente, quello valutato positivamente e il personale che consegue le valutazioni più elevate, a cui va attribuita una maggiorazione rispetto alla seconda fascia decisa in sede di contrattazione, ma che non può essere inferiore al 30%. Infine, la contrattazione definisce anche preventivamente una limitata quota massima dei *super positivi*.

Secondo l'interpretazione corrente tali commi non sarebbero applicabili ai docenti perché il 4° comma prevede che *"resta fermo quanto previsto dall'art. 74 comma 4, del d.lgs n. 150 del 2009"* (il cd "decreto Brunetta"), che rinviava a un DPCM la determinazione dei limiti e delle modalità con cui applicare ai docenti i sistemi di misurazione, valutazione e trasparenza e delle relative retribuzione previste sempre dal d.lgs n. 150. Il DPCM è stato emanato il 26/1/2011, ma in sostanza rinvia ancora ad un provvedimento del MIUR. Si tratterebbe di diritto speciale che, quindi, prevarrebbe sulle norme di legge e contrattuali successive.

C'è invece chi sostiene che, poiché l'art. 74 della "Brunetta" sospende solo l'applicazione delle norme previste dallo stesso d.lgs n. 150/2009 ed essendo la L. 107 un'altra legge successiva alla Brunetta, i cui effetti non possono essere sospesi dall'art. 74, costituendo - in base al decreto Madia - un limite a cui deve attenersi la contrattazione, i primi 3 commi dell'art. 20 del nuovo CCNL - perfettamente in linea con la lettera e lo spirito (nefasto) della 107 - sarebbero applicabili ai docenti.

Comunque, in ogni caso, la legge n. 107 non è smantellata dal nuovo CCNL, che anzi ne recepisce la filosofia. Per cui: il Comitato di valutazione delibera i criteri di valutazione dei docenti; il dirigente applica tali criteri nella valutazione dei singoli docenti, a cui assegna i premi rispettando i criteri di quantificazione previsti dal contratto d'istituto, che a sua volta dovrebbe rispettare le due (o tre) fasce previste dall'art. 20 del nuovo CCNL, la maggiorazione minima del 30% per i più bravi, il carattere selettivo del bonus. È evidente che, se questa interpretazione fosse corretta, non vi sarebbero spazi significativi per una contrattazione che rifiutasse la logica della differenziazione e della valutazione insita nella legge 107.

Siccome i criteri fanno riferimento anche all'attività di insegnamento, con l'applicazione di tale logica avremmo un peggioramento della qualità della scuola pubblica e non un miglioramento, come peraltro sta già accadendo anche se in misura contenuta per l'esiguità dei fondi e per l'approccio inizialmente soft di molti dirigenti. Nel momento in cui chi valuta ritiene preferibile determinate opzioni didattico-culturali il docente medio sarà portato inevitabilmente a dare ad esse priorità, con una conseguente drastica riduzione della libertà di insegnamento, del

pluralismo didattico culturale e della stessa democrazia collegiale, i tre pilastri che caratterizzano la scuola nel disegno costituzionale.

La scuola ha bisogno di effettiva collegialità e non di competizione individuale, né tantomeno di gerarchizzazione che è in netta antitesi con la democrazia degli organi collegiali. Per cui è auspicabile che le RSU Cobas, in accordo con l'Assemblea sindacale, firmino una dichiarazione, da allegare al contratto, in cui motivano perché si rifiutano di contrattare su questo punto.

Ma, naturalmente, va lasciata la porta aperta anche ad una diversa pratica, valutando le situazioni concrete che si verificano in ogni scuola. Si può provare a contrattare solo se si verificano congiuntamente le seguenti condizioni: la controparte segue pacificamente l'interpretazione della non applicabilità ai docenti dei primi 3 comma dell'art. 20; il Comitato di valutazione ha deliberato criteri in linea con la mozione Cobas approvata da molti collegi docenti due anni fa, cioè prevalentemente attività di coordinamento didattico organizzativo previste dalla lettera c) del comma 129 dell'art. 1 della l. n. 107 (lavoro in più e non valutazione del lavoro); in tali criteri non sono previste due o più fasce di valutazione e retribuzione per ogni attività; la distribuzione del bonus segue una logica complementare alla distribuzione del FIS, dei fondi dell'ASL e di tutti gli altri fondi destinati al personale, in una visione sistematica del salario accessorio che eviti concentrazioni di risorse in poche mani. In tal caso si può provare a contrattare privilegiando una ripartizione del bonus più egualitaria possibile, coinvolgendo la maggior parte - se non tutti - i docenti, con quote uguali per tutti. Il tutto, però, senza lanciarsi in estenuanti battaglie sindacali o giudiziarie, dato che la normativa contrattuale è perlomeno ambigua, se non in netto contrasto con tale pratica.

## AVVERTENZA

1. La redazione del seguente testo coordinato segue in massima parte l'ordine dell'articolato sottoscritto il 19 aprile 2018 relativo alla PARTE COMUNE e alla SEZIONE SCUOLA del CCNL 2018.
2. Non viene però seguito strettamente l'ordine numerico degli articoli. Tale criterio è integrato con quello dell'omogeneità per materia, in modo da collocare nella stessa sezione le norme sulla stessa materia. Per un'efficace consultazione si invita a scorrere preventivamente l'indice, in cui è evidenziata l'organizzazione degli articoli per materia.
3. Le parti ancora vigenti dei CCNL precedenti o di altre norme sono inserite nel testo di seguito agli articoli che riguardano materie contrattuali omogenee. Queste integrazioni sono evidenziate con *caratteri in corsivo di colore blu*.
4. I riferimenti alle fonti citate sono inseriti tra parantesi quadre.

---

### **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016/2018**

Il giorno 19 aprile 2018 alle ore 12.30, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'A.Ra.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni)

nella persona del Presidente: dottor Sergio Gasparrini *firmato*

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del comparto Istruzione e Ricerca:

Organizzazioni Sindacali:

FLC/CGIL *firmato*

CISL SCUOLA *firmato*

FED. UIL SCUOLA RUA *firmato*

(SNALS CONFSAL *firmato* 6 settembre 2018)

FED. GILDA/UNAMS *firmato*

Confederazioni sindacali:

CGIL *firmato*

CISL *firmato*

UIL *firmato*

(CONFSAL *firmato* 6 settembre 2018)

CGS *firmato*

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2016 - 2018.

## INDICE

### DISPOSIZIONI GENERALI PARTE COMUNE

CCNL 2018

- art. 1 - campo di applicazione e struttura del contratto
- art. 2 - durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- art. 3 - interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale

- art. 18 - congedi per le donne vittime di violenza
- art. 19 - unioni civili
- art. 20 - differenziazione premi individuali
- art. 21 - misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

### RELAZIONI SINDACALI

CCNL 2018

- art. 4 - obiettivi e strumenti
- art. 5 - informazione
- art. 6 - confronto
- art. 7 - contrattazione collettiva integrativa
- art. 8 - clausole di raffreddamento
- art. 9 - organismo paritetico per l'innovazione
- art. 22 - livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la sezione scuola
- art. 23 - assemblee sindacali

### DISPOSIZIONI GENERALI SEZIONE SCUOLA

CCNL 2018

- CCNL 2007*
- art. 11 - pari opportunità*
- art. 12 - congedi parentali*
- art. 13 - ferie* [art. 41, comma 2, CCNL 2018]
- art. 14 - festività*
- art. 15 - permessi retribuiti* [artt. 31 e 32 del CCNL 2018]
- art. 16 - permessi brevi*
- art. 17 - assenze per malattia*
- art. 18 - aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio*
- art. 19 - ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato* [art. 41, comma 2, CCNL 2018]
- art. 20 - infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*
- art. 21 - individuazione del personale avente diritto di mensa gratuita*
- art. 22 - personale impegnato in attività di educazione degli adulti ed in altre tipologie di attività didattica*
- art. 23 - termini di preavviso*

### PERSONALE DOCENTE

CCNL 2018

- art. 25 - area docenti [*art. 25 CCNL 2007*] [art. 41, comma 1, CCNL 2018]
- art. 26 - realizzazione del ptof mediante l'organico dell'autonomia [*art. 26 CCNL 2007*]
- art. 27 - profilo professionale docente
- art. 28 - attività dei docenti [*art. 28 CCNL 2007*]

*CCNL 2007*

- art. 29 - attività funzionali all'insegnamento*
- art. 30 - attività aggiuntive ed ore eccedenti*
- art. 31 - ricerca e innovazione*

### DISPOSIZIONI PARTICOLARI PARTE COMUNE

CCNL 2018

art. 32 - ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali  
art. 33 - funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa  
art. 34 - attività di collaborazione con il dirigente scolastico [art. 1, comma 83, l. n. 107/2015]  
art. 35 - collaborazioni plurime  
art. 36 - contratto a tempo determinato per il personale in servizio  
art. 37 - rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile  
art. 38 - permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche elettive  
art. 39 - rapporti di lavoro a tempo parziale  
art. 40 - rapporto di lavoro a tempo determinato  
art. 41 - docenti che operano nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie  
art. 42 - servizio prestato dai docenti per progetti concordati con le università  
art. 43 - modalità di svolgimento delle attività di tirocinio didattico presso le sedi scolastiche e delle funzioni di supporto dell'attività scolastica

## PERSONALE ATA

CCNL 2007

art. 44 - contratto individuale di lavoro [art. 41, comma

1, CCNL 2018]

CCNL 2018

art. 30 – periodo di prova

CCNL 2007

art. 46 - sistema di classificazione professionale del personale ata

art. 47 - compiti del personale ata

art. 48 - mobilità professionale del personale ata

art. 49 - valorizzazione della professionalità degli assistenti amministrativi e tecnici e dei collaboratori scolastici

art. 50 - posizioni economiche per il personale ata

art. 51 - orario di lavoro ata

art. 52 - permessi ed assenze del personale ata chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive

art. 53 - modalità di prestazione dell'orario di lavoro [art. 41, comma 3, CCNL 2018]

art. 54 - ritardi, recuperi e riposi compensativi  
art. 55 - riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali  
art. 57 - collaborazioni plurime per il personale ata  
art. 58 - rapporto di lavoro a tempo parziale  
art. 59 - contratto a tempo determinato per il personale in servizio  
art. 60 - rapporto di lavoro a tempo determinato  
art. 61 - restituzione alla qualifica di provenienza  
CCNL 2018  
art. 31 – permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari  
art. 32 – permessi e congedi previsti da particolari disposizione di legge  
art. 33 – assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici  
art. 34 - commissione per l'ordinamento professionale personale ata

## FORMAZIONE

L. n. 107/2015, art. 1, comma 124

CCNL 2007

art. 63 - formazione in servizio

art. 64 - fruizione del diritto alla formazione

art. 65 - livelli di attività

art. 66 - il piano annuale delle istituzioni scolastiche

art. 67 - i soggetti che offrono formazione

L. n. 107/2015, art. 1, comma 118 e DM 850/2015

CCNL 2007

art. 69 - formazione per il personale delle scuole in aree a rischio o a forte processo immigratorio o frequentate da nomadi

art. 70 - formazione degli insegnanti che operano in ambienti di apprendimento particolari

art. 71 - commissione bilaterale per la formazione

## TUTELA DELLA SALUTE

CCNL 2007

art. 72 - finalità

art. 73 - rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

art. 74 - organismi paritetici territoriali

art. 75 - osservatorio nazionale paritetico della sicurezza

art. 76 - norme di rinvio

## **TRATTAMENTO ECONOMICO**

*CCNL 2007*

*art. 77 - struttura della retribuzione*

*CCNL 2018*

*art. 35 - incrementi degli stipendi tabellari*

*CCNL 2007*

*art. 79 - progressione professionale*

*art. 80 - tredicesima mensilità*

*CCNL 2018*

*art. 36 - effetti dei nuovi stipendi*

*art. 37 - elemento perequativo*

*art. 38 - incrementi delle indennità fisse*

*CCNL 2007*

*art. 83 - retribuzione professionale docenti*

*art. 56 - indennità di direzione e sostituzione del DSGA*

*art. 89 - direttore dei servizi generali e amministrativi*

*CCNL 2018*

*art. 39 - indennità per il dsga che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche*

*CCNL 2007*

*art. 82 - compenso individuale accessorio per il personale ata*

*art. 86 - compensi accessori per il personale in servizio presso ex IRRE e MPI*

*art. 87 - attività complementari di educazione fisica*

*CCNL 2018*

*art. 40 - fondo per il miglioramento dell'offerta formativa*

*CCNL 2007*

*art. 88 - indennità e compensi a carico del fondo d'istituto*

## **SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO**

d.lgs. n. 64/2017

## **PERSONALE DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE**

*CCNL 2007*

*art. 127 - profilo professionale e funzione del personale educativo*

*art. 128 - attività educativa*

*art. 129 - azioni funzionali all'attività educativa*

*art. 130 - attività aggiuntive*

*art. 131 - attività di progettazione a livello di istituzione*

*art. 132 - attività di collaborazione con il dirigente scolastico*

*art. 133 - obblighi di lavoro*

*art. 134 - norma finale*

## **CONCILIAZIONE FACOLTATIVA**

*CCNL 2007*

*art. 135 - tentativo facoltativo di conciliazione*

## **TELELAVORO**

*CCNL 2007*

*art. 139 - disciplina del telelavoro*

*art. 140 - orario di lavoro*

*art. 141 - formazione*

*art. 142 - copertura assicurativa*

*art. 143 - criteri operativi*

*art. 144 - norma finale di rinvio*

## **DISPOSIZIONI FINALI**

*CCNL 2007*

*art. 145 - personale in particolari posizioni di stato*

*art. 146 - normativa vigente e disapplicazioni*

*CCNL 2018*

**TABELLE AUMENTI RETRIBUZIONI**

*CCNL 2007*

**TABELLE INDENNITÀ E COMPENSI ACCESSORI**

*CCNL 2007*

**TABELLE PROFILI ATA**

*CCNL 2007*

*ALLEGATI n. 1 e n. 2*

**CCNL 2018**

**Dichiarazioni congiunte Sezione Scuola**

Dichiarazione congiunta n. 1

Dichiarazione congiunta n. 2

Dichiarazione congiunta n. 6

Dichiarazione congiunta n. 8

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

[sostituisce il CAPO I del CCNL Scuola 2006/2009]

### **CCNL 2018 - Art. 1 Campo di applicazione e struttura del contratto**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei compatti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.
2. Il presente CCNL si articola in:
  - a) parte comune: contenente disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto;
  - b) specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:
    - Istituzioni scolastiche ed educative;
    - Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
    - Università e Aziende ospedaliero-universitarie;
    - Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
3. Con la locuzione "Istituzioni scolastiche ed educative" vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.
4. Con il termine "Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica" o "AFAM", si indicano: le Accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di danza, l'Accademia nazionale di arte drammatica, gli Istituti superiori per le industrie artistiche - ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti musicali pareggiati.
5. Con il termine "Università" e con il termine "Aziende ospedaliero-universitarie" si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL dell'Università.
6. Con il termine "Enti di ricerca" si intendono gli enti/amministrazioni destinatarie dei procedenti CCNL della Ricerca. Tra questi viene ricompresa l'Agenzia Spaziale italiana (ASI), che precedentemente era destinataria del relativo CCNL ai sensi dell'art. 70 del d.lgs. n. 165 del 2001.
7. Nel presente CCNL con il termine "Amministrazioni" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 3, 4, 5 e 6.
8. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applicano le disposizioni in materia previste dai decreti legislativi 24/07/1996, nn. 433 e 434, quest'ultimo come integrato dal d.lgs. n. 354/1997.
9. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.165 del 2001.
10. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti compatti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

## **CCNL 2018 - Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto stesso. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'articolo 47 bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicato agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli artt. 47 e 48, commi 1 e 2, del d.lgs. 165 del 2001.

## **CCNL 2018 - Art. 3 Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale**

1. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del d. lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
- 3 L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

## **RELAZIONI SINDACALI**

[sostituisce il CAPO II del CCNL Scuola 2006/2009]

### **CCNL 2018 - Art. 4 Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
- b) contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, di cui all'art. 7.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- a) informazione;
- b) confronto;
- c) organismi paritetici di partecipazione.

5. Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardano gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento.

### **CCNL 2018 - Art. 5 Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi artt. 6 e 7.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.
6. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico.

### **CCNL 2018 - Art. 6 Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

### **CCNL 2018 - Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa**

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
5. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.

6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 8, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.

7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

9. Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decoro tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

10. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

11. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 6 o 7, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

12. È istituito presso l'ARAN, entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNL, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni,

emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

13. Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni.

### **CCNL 2018 - Art. 8 Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, nei primi trenta giorni del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

### **CCNL 2018 - Art. 9 Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, sia per il settore scuola sia per l'AFAM, entrambi presso il MIUR, nonché per gli enti pubblici di ricerca a livello nazionale, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Per il settore scuola e per il settore AFAM, l'organismo di cui al presente articolo affronta anche le tematiche del lavoro agile e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
4. L'organismo paritetico per l'innovazione:
  - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
  - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ognualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
  - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
  - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
  - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 21 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza).

5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4, lett. a). In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. c).

6 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 21 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza).

**CCNL 2018 - Art. 22 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola [VEDI AVVERTENZA 2]**

1. La contrattazione collettiva integrativa di cui al presente articolo è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.

2. La contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge:

- a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;
- b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
- c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.

3. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1, ferma restando la possibilità per i contratti di cui al comma 2, lettere a) e b) di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro pertinenza individuate nel successivo comma 4, o di loro parti specifiche, nel rispetto della legge e del CCNL.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) a livello nazionale:

a1) le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale fatte salve le disposizioni di legge; al fine di perseguire il principio della continuità didattica, i docenti possono presentare istanza volontaria non prima di tre anni dalla precedente, qualora abbiano ottenuto l'istituzione scolastica richiesta volontariamente; la contrattazione dovrà tener conto del vincolo dei posti vacanti e disponibili nell'ambito della dotazione organica dell'autonomia e dei posti da rendere disponibili alle graduatorie ad esaurimento (docenti), a quelle permanenti (ATA) nonché dei concorsi e delle autorizzazioni ad assumere, per questi ultimi nell'ambito della relativa programmazione pluriennale;

a2) i criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;

a3) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo ed ATA;

a4) i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 30 del CCNQ 4/12/2017;

a5) i criteri di riparto del fondo di cui all'art. 40 sulla base dei parametri indicati al comma 7 di tale articolo.

b) a livello regionale:

b1) le linee di indirizzo ed i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;

b2) i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MIUR, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;

b3) i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 23;

b4) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;

b5) le materie di cui ai punti a1), a2), a3), a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;

c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;

c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015;

c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;

c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;

c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);

c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;

5. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 6, sono quelle di cui ai punti a1, a2, a3, a4, b1, b3, b4, b5, c1, c5, c6, c7, c8, c9.

6. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 7, sono quelle di cui ai punti a5, b2, c2, c3, c4.

7. Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di

contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.

8. Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6:

a) a livello nazionale e regionale:

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

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

- b1) l'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) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.
- b4) la 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.

9. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

a) a livello nazionale e regionale:

- a1) gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti di cui al comma 8, punto a2);
- a2) le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 5, punti a3) e b2);
- 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.

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

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

#### **CCNL 2018 - Art. 23 Assemblee sindacali [VEDI AVVERTENZA 2]**

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con la parte datoriale, per dieci ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.

2. In ciascuna Istituzione scolastica e per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al mese.

3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno:

- a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017;
- b) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017;
- c) dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017.

4. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.

5. Negli istituti di educazione, le assemblee possono svolgersi in orario diverso da quello previsto dal comma 4, secondo le modalità stabilite con le procedure di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa) e con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.

6. Ciascun'assemblea può avere una durata massima di due ore, se si svolge a livello di singola Istituzione scolastica o educativa nell'ambito dello stesso comune. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di cui al comma 1.

7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni prima, con comunicazione scritta, fonogramma, fax o e-mail, ai dirigenti scolastici delle scuole o istituzioni educative interessate all'assemblea. La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione scolastica o educativa interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o - nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali - assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea - o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.

8. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente scolastico ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.

9. Il dirigente scolastico:

- a) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore

coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio;

b) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se la partecipazione è totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.

10. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisito.

11. Per il personale docente, quanto previsto dai commi 1, 3, e 8 si applica anche nel caso di assemblee indette in orario di servizio per attività funzionali all'insegnamento.

12. Per le riunioni di scuola e territoriali indette al di fuori dell'orario di servizio del personale si applica il comma 3, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con i dirigenti scolastici l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo da parte del dirigente scolastico della comunicazione riguardante l'assemblea.

13. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.

## **RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

[sostituisce la Sezione II del CAPO IX del CCNL Scuola 2006/2009]

### **CCNL 2018 - Art. 10 Destinatari**

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale ausiliario tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente dell'AFAM sono previste, nella Sezione di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare".

### **CCNL 2018 - Art. 11 Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con il DSGA;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o

indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:

a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica o accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;

c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;

d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;

e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;

f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;

g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

## **CCNL 2018 - Art. 12 Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art.11 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;

f) licenziamento con preavviso;

g) licenziamento senza preavviso.

2. Sono anche previste, dal d.lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 101, comma 8, ultimo capoverso, della Sezione Afam. [*"In caso di irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio di cui al presente comma, il relativo periodo non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio e comporta un ritardo di due anni nella progressione economica di carriera"*]

6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.

7. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116/2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.

## **CCNL 2018 - Art. 13 Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso

gli utenti;

f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;

g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;

d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;

g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001;

h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165/2001;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
- e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
- g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, caluniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
- i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
- j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

- e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
- g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
- h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)bis a f) quinquies del d. lgs. n. 165/2001;
- b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
- c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;
- d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;
- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
- g) violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

2. senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 15, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16;
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione

per la sua specifica gravità;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;

- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

- per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11 e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

### **CCNL 2018 - Art. 14 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3- bis, del d.lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

## **CCNL 2018 - Art. 15 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 235/2012.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55- ter del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decoro tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).
7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 16, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il

conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001.

### **CCNL 2018 - Art. 16 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare precedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13, comma 9, n. 2 , e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al

dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

### **CCNL 2018 - Art. 17 Determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla

facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

**CCNL 2018 - Art. 29 Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo [VEDI AVVERTENZA 2]**

1. Le parti convengono sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento. La sessione si conclude entro il mese di luglio 2018.

2. La contrattazione di cui al comma 1 avviene nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 165 del 2001 e deve tener conto delle sottoindicate specificazioni:

1) deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi:

- a) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti;
- b) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale;

2) occorre prevedere una specifica sanzione nel seguente caso:

- a) condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.

3. Nelle more della sessione negoziale di cui al comma 1, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni Disciplinari del d.lgs. n. 297 del 1994, con le seguenti modificazioni ed integrazioni all'articolo 498 comma 1 cui sono aggiunte le seguenti lettere:

- "g) per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione;
- h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale".

**CCNL 2007 Art. 98 - Comitato paritetico sul mobbing**

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascun Ufficio scolastico regionale con i seguenti compiti:

raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;

b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale; proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;

d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. Le proposte formulate dai comitati sono presentate al Direttore regionale per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

5. I comitati di cui al comma 3 sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del comitato viene alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

6. Gli Uffici scolastici regionali favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

7. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.

#### **CCNL 2007 Art. 99 - Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro**

1. I Direttori generali regionali danno applicazione, con proprio atto, al codice di condotta relativo ai provvedimenti

*da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione europea del 27.11.1991, n. 92/131/CEE, allegata a titolo esemplificativo al n. 1 del presente contratto per fornire linee guida uniformi in materia. Dell'atto così adottato i Direttori generali regionali danno informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.*

## **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **CCNL 2018 - Art. 18 Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

### **CCNL 2018 - Art. 19 Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

### **CCNL 2018 - Art. 20 Differenziazione premi individuali**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009.

### **CCNL 2018 - Art. 21 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale**

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 9, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomalie e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

3. Per le finalità di cui al presente articolo, le Università inviano i dati di cui al comma 1 alla competente Direzione

Generale del MIUR. Tali dati sono analizzati congiuntamente, presso il MIUR, da rappresentanti del Ministero, nonché di CRUI, CUN e CODAU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

## **SEZIONE SCUOLA - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CCNL 2018 - Art. 24 Comunità educante**

1. Ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, la scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata informata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i principi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, approvata dall'ONU il 20 novembre 1989, e con i principi generali dell'ordinamento italiano.
2. Appartengono alla comunità educante il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal d.lgs. n. 297/1994.
3. La progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il piano triennale dell'offerta formativa, elaborato dal Collegio dei docenti, ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275, nel rispetto della libertà di insegnamento. Nella predisposizione del Piano viene assicurata priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica. I docenti partecipano, a tal fine, alle attività del collegio nell'ambito dell'impegno orario.

### **CCNL 2007 Art. 11 - Pari opportunità**

1. *Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito, presso il MPI il Comitato pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1. Il Comitato è costituito da una persona designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dal Ministro dell'IUR e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.*
2. *Il Comitato svolge i seguenti compiti:*
  - a) *raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;*
  - b) *formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;*
  - c) *promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991.*

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, per ciascuna delle materie sottoindicate, al fine di prevedere misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:

- percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo, con particolare riferimento ai progetti per l'orientamento scolastico, alla riformulazione dei contenuti d'insegnamento, al superamento degli stereotipi nei libri di testo, alle politiche di riforma;
- azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;
- iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
- flessibilità degli orari di lavoro;
- fruizione del part-time;
- processi di mobilità.

4. L'amministrazione assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici della scuola, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.

5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

6. A livello di Amministrazione scolastica regionale, su richiesta delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, possono essere costituiti appositi comitati entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, con composizione e compiti analoghi a quello nazionale dei quali deve essere assicurato il funzionamento da parte delle Direzioni regionali. Il Presidente è nominato dal Direttore regionale.

### **CCNL 2007 Art. 12 - Congedi parentali**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001.

2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D. Lgs. n. 151/2001 alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art. 17, comma 8. Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza.

3. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo

*ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta è accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D. Lgs. n. 151/2001.*

*4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.*

*5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.*

*6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.*

*7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.*

*8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.*

### **CCNL 2007 Art. 13 - Ferie**

*1. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.*

*2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.*

*3. I dipendenti neo-assunti nella scuola hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.*

4. Dopo 3 anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2.

5. Nell'ipotesi che il POF d'istituto preveda la settimana articolata su cinque giorni di attività, per il personale ATA il sesto è comunque considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie e i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 15 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse devono essere richieste dal personale docente e ATA al dirigente scolastico.

9. Le ferie devono essere fruite dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione delle ferie è consentita al personale docente per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. Per il personale docente la fruibilità dei predetti sei giorni è subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 2.

10. In caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruite dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

In analoga situazione, il personale A.T.A. fruirà delle ferie non godute di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA.

11. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale A.T.A. può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà comunque essere effettuata nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando al dipendente il godimento di almeno 15 giorni lavorativi continuativi di riposo nel periodo 1 luglio-31 agosto.

12. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie medesime. Il dipendente ha, inoltre, diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protrate per più di 3 giorni. L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

14. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o per assenze parzialmente retribuite, anche se tali assenze si siano protrate per l'intero anno scolastico.

15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del

rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. [comma sostituito dall'art. 41, comma 2, CCNL 2018]

#### **CCNL 2007 Art. 14 - Festività**

1. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

2. Le quattro giornate di riposo, di cui al comma 1, sono fruite nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono e, in ogni caso, dal personale docente esclusivamente durante il periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero durante i periodi di sospensione delle lezioni.

#### **CCNL 2007 Art. 15 - Permessi retribuiti**

1. Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami: gg. 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;

- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado: gg. 3 per evento, anche non continuativi.

I permessi sono erogati a domanda, da presentarsi al dirigente scolastico da parte del personale docente ed ATA.

2. Il dipendente, inoltre, ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, sono fruiti i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

[per il personale ATA questo comma è sostituito dall'art. 31 del CCNL 2018]

3. Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nel corso di ciascun anno scolastico, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per attività aggiuntive e le indennità [...] di direzione, di lavoro notturno/festivo, di bilinguismo e di trilinguismo.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 sono retribuiti come previsto dall'art. 2, comma 3 ter, del decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993 n. 423, e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi nè riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti.

[per il personale ATA questo comma è sostituito dall'art. 32 del CCNL 2018]

7. Il dipendente ha diritto, inoltre, ove ne ricorrono le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

[per il personale ATA questo comma è sostituito dall'art. 32 del CCNL 2018]

### **CCNL 2007 Art. 16 - Permessi brevi**

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato, sono attribuiti, per **[particolari]** esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore. Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione.

2. I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno scolastico per il personale A.T.A.; per il personale docente il limite corrisponde al rispettivo orario settimanale di insegnamento.

3. Entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.

4. Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate.

5. Per il personale docente l'attribuzione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.

### **CCNL 2007 Art. 17 - Assenze per malattia**

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Prima di concedere su richiesta del dipendente l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2 l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere, salvo quanto previsto dal successivo comma 5, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Il personale docente dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute può a domanda essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dal Direttore regionale sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale.

6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.

8. Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la retribuzione professionale docenti ed il compenso individuale accessorio, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza.

Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg. lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;

b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

10. L'assenza per malattia, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto scolastico o educativo in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza.

11. Il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza con indicazione della sola prognosi entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa, comunicando per le vie brevi la presumibile durata della prognosi. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

12. L'istituzione scolastica o educativa, oppure l'amministrazione di appartenenza o di servizio può disporre, sin dal primo giorno, il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, attraverso il competente organo sanitario. Il controllo non è disposto se il dipendente è ricoverato in strutture ospedaliere, pubbliche o private.

13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza o del domicilio dichiarato all'amministrazione deve darne immediata comunicazione, precisando l'indirizzo dove può

essere reperito.

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

15. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione con l'indicazione della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

17. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

18. Le disposizioni di cui al presente articolo sono comunque adottate nel rispetto dell'art. 35 della legge 27.12.2002, n. 289 e successive modifiche.

### **CCNL 2007 Art. 18 - Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio**

1. L'aspettativa per motivi di famiglia o personali continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957 e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano. L'aspettativa è erogata dal dirigente scolastico al personale docente ed ATA.

L'aspettativa è erogata anche ai docenti di religione cattolica di cui all'art. 3, comma 6 e 7 del D.P.R. n. 399/1988, ed al personale di cui al comma 3 dell'art. 19 del presente CCNL, limitatamente alla durata dell'incarico.

2. Ai sensi della predetta norma il dipendente può essere collocato in aspettativa anche per motivi di studio, ricerca o dottorato di ricerca. Per gli incarichi e le borse di studio resta in vigore l'art. 453 del D.P.R. n. 297 del 1994.

3. Il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno scolastico senza assegni per realizzare, l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

### **CCNL 2007 Art. 19 - Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato**

1. Al personale assunto a tempo determinato, al personale di cui all'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988 e al personale non licenziabile di cui agli artt. 43 e 44 della legge 20 maggio 1982 n. 270, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni di cui ai seguenti commi.

2. Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno

*liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico.  
[vedi art. 13, comma 15, CCNL 2007 come sostituito dall'art. 41, comma 2, CCNL 2018]*

*3. Il personale docente ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.*

*4. Fermo restando tale limite, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente è corrisposta per intero nel primo mese di assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.*

*5. Il personale docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica, secondo la disciplina di cui all'art. 309 del D.lgs. n. 297 del 1994, e che non si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a nove mesi in un triennio scolastico, con la retribuzione calcolata con le modalità di cui al comma 4.*

*6. Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.*

*7. Al personale docente, educativo ed ATA assunto a tempo determinato, ivi compreso quello di cui al precedente comma 5, sono concessi permessi non retribuiti, per la partecipazione a concorsi od esami, nel limite di otto giorni complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio. Sono, inoltre, attribuiti permessi non retribuiti, fino ad un massimo di sei giorni, per i motivi previsti dall'art. 15, comma 2.*

*8. I periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.*

*9. Il dipendente di cui al presente articolo ha diritto a tre giorni di permesso retribuito per lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado.*

*10. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.*

*11. I periodi di assenza parzialmente retribuiti di cui al precedente comma 10 non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.*

*12. Il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.*

*13. I permessi di cui ai commi 9 e 12 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.*

*14. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art.12.*

*15. Al personale di cui al presente articolo si applicano le disposizioni relative alle gravi patologie, di cui all'art. 17,*

comma 9.

#### **CCNL 2007 Art. 20 - Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

1. *In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinchè il dipendente giunga a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 17, comma 8, lett. a).*
2. *Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 17, commi 1, 2 e 3.*
3. *Le disposizioni di cui al presente articolo sono dirette alla generalità del personale della scuola e pertanto si applicano anche ai dipendenti con contratto a tempo determinato, nei limiti di durata della nomina, e anche a valere su eventuale ulteriore nomina conferita in costanza delle patologie di cui sopra.*

#### **CCNL 2007 Art. 21- Individuazione del personale avente diritto di mensa gratuita**

1. *Il diritto alla fruizione del servizio di mensa gratuita riguarda il personale docente in servizio in ciascuna classe o sezione durante la refezione.*
2. *Laddove, per effetto dell'orario di funzionamento adottato dalle singole scuole, nella sezione risultino presenti contemporaneamente due insegnanti, entrambi hanno diritto al servizio di mensa.*
3. *Nella scuola elementare ne hanno diritto gli insegnanti assegnati a classi funzionanti a tempo pieno e a classi che svolgono un orario settimanale delle attività didattiche che prevede rientri pomeridiani, i quali siano tenuti ad effettuare l'assistenza educativa alla mensa nell'ambito dell'orario di insegnamento.*
4. *Nella scuola media ne hanno diritto i docenti in servizio nelle classi a tempo prolungato che prevedono l'organizzazione della mensa, assegnati sulla base dell'orario scolastico alle attività di interscuola e i docenti incaricati dei compiti di assistenza e vigilanza sugli alunni per ciascuna classe che attui la sperimentazione ai sensi dell'art. 278 del decreto legislativo n. 297/94.*
5. *Il personale ATA di servizio alla mensa usufruisce anch'esso della mensa gratuita.*
6. *Ulteriori, eventuali modalità attuative possono essere definite in sede di contrattazione integrativa regionale, ferme restando le competenze del MPI per quanto concerne le modalità di erogazione dei contributi ai Comuni.*

#### **CCNL 2007 Art. 22 - Personale impegnato in attività di educazione degli adulti ed in altre tipologie di attività didattica**

vedi d.P.R. n. 263/2012

#### **CCNL 2007 Art. 23 - Termini di preavviso**

1. *In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione*

dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

## **SEZIONE SCUOLA - DOCENTI**

### **CCNL 2018 - Art. 25 Area docenti**

1. Il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche ed educative di ogni ordine e grado è collocato nella distinta area professionale del personale docente.
2. Rientrano in tale area: i docenti della scuola dell'infanzia; i docenti della scuola primaria; i docenti della scuola secondaria di 1° grado; gli insegnanti tecnico-pratici e i docenti della scuola secondaria di 2° grado; il personale educativo dei convitti e degli educandati femminili.

### **CCNL 2007 Art. 25 - Area docenti e contratto individuale di lavoro**

3. *I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale docente ed educativo degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.*
4. *Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comunque, indicati:*
  - a) tipologia del rapporto di lavoro;
  - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
  - c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
  - d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
  - e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
  - f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;
  - g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.

5. *Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.* I contratti a tempo determinato del personale docente, educativo ed ATA devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie. [come integrato dall'art. 41, comma 1, CCNL 2018]

6. *L'assunzione a tempo determinato e a tempo indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 4 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.*

## **CCNL 2018 - Art. 26 Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia**

1. I docenti in servizio che ricoprono, in ciascuna istituzione scolastica, i posti vacanti e disponibili di cui all'articolo 1, comma 63, della legge 13 luglio 2015, n. 107 appartengono al relativo organico dell'autonomia e concorrono alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa tramite attività individuali e collegiali: di insegnamento; di potenziamento; di sostegno; di progettazione; di ricerca; di coordinamento didattico e organizzativo.

## **CCNL 2007 Art. 26 - Funzione docente**

*1. La funzione docente realizza il processo di insegnamento/apprendimento volto a promuovere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni, sulla base delle finalità e degli obiettivi previsti dagli ordinamenti scolastici definiti per i vari ordini e gradi dell'istruzione.*

*2. La funzione docente si fonda sull'autonomia culturale e professionale dei docenti; essa si esplica nelle attività individuali e collegiali e nella partecipazione alle attività di aggiornamento e formazione in servizio.*

*3. In attuazione dell'autonomia scolastica i docenti, nelle attività collegiali, attraverso processi di confronto ritenuti più utili e idonei, elaborano, attuano e verificano, per gli aspetti pedagogico - didattici, il piano dell'offerta formativa, adattandone l'articolazione alle differenziate esigenze degli alunni e tenendo conto del contesto socio - economico di riferimento, anche al fine del raggiungimento di condivisi obiettivi qualitativi di apprendimento in ciascuna classe e nelle diverse discipline. Dei relativi risultati saranno informate le famiglie con le modalità decise dal collegio dei docenti.*

## **CCNL 2018 - Art. 27 Profilo professionale docente**

1. Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo- relazionali, di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.

## **CCNL 2018 - Art. 28 Attività dei docenti**

1. Fermo restando l'articolo 28 del CCNL 29/11/2007, l'orario di cui al comma 5 di tale articolo può anche essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa di cui al comma 3 o quelle organizzative di cui al comma 4, dopo aver assicurato la piena ed integrale copertura dell'orario di insegnamento previsto dagli ordinamenti scolastici e nel limite dell'organico di cui all'art. 1, comma 201, della legge n. 107/2015. Le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni.

2. Al di fuori dei casi previsti dall'articolo 28, comma 8, del CCNL 29/11/2007, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito

delle attività didattiche programmate dall’istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.

3. Il potenziamento dell’offerta formativa comprende, fermo restando quanto previsto dall’articolo 29 del CCNL 29/11/2007, le attività di istruzione, orientamento, formazione, inclusione scolastica, diritto allo studio, coordinamento, ricerca e progettazione previste dal piano triennale dell’offerta formativa, ulteriori rispetto a quelle occorrenti per assicurare la realizzazione degli ordinamenti scolastici, per l’attuazione degli obiettivi di cui all’articolo 1, comma 7, della legge 13 luglio 2015, n. 107. Le predette attività sono retribuite, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese nell’orario di cui al presente articolo.

4. Le attività organizzative sono quelle di cui all’articolo 25, comma 5, del d.lgs. 165 del 2001, nonché quelle di cui all’articolo 1, comma 83, della legge n. 107 del 2015.

#### **CCNL 2007 Art. 28 - Attività di insegnamento**

1. *Le istituzioni scolastiche adottano ogni modalità organizzativa che sia espressione di autonomia progettuale e sia coerente con gli obiettivi generali e specifici di ciascun tipo e indirizzo di studio, curando la promozione e il sostegno dei processi innovativi e il miglioramento dell’offerta formativa.*

2. *Nel rispetto della libertà d’insegnamento, i competenti organi delle istituzioni scolastiche regolano lo svolgimento delle attività didattiche nel modo più adeguato al tipo di studi e ai ritmi di apprendimento degli alunni. A tal fine possono adottare le forme di flessibilità previste dal Regolamento sulla autonomia didattica ed organizzativa delle istituzioni scolastiche di cui all’articolo 21 della legge n. 59 del 15 marzo 1997 - e, in particolare, dell’articolo 4 dello stesso Regolamento - , tenendo conto della disciplina contrattuale.*

3. *Gli obblighi di lavoro del personale docente sono correlati e funzionali alle esigenze come indicato al comma 2.*

4. *Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento.*

*Prima dell’inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predisponde, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente, che sono conferiti in forma scritta e che possono prevedere attività aggiuntive. Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal collegio dei docenti nel quadro della programmazione dell’azione didattico-educativa e con la stessa procedura è modificato, nel corso dell’anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze. Di tale piano è data informazione alle OO.SS. di cui all’art. 7.*

*5. Nell’ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, l’attività di insegnamento si svolge in 25 ore settimanali nella scuola dell’infanzia, in 22 ore settimanali nella scuola elementare e in 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d’istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali. Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti elementari, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l’orario delle lezioni. Nell’ambito delle 22 ore d’insegnamento, la quota oraria eventualmente eccedente l’attività frontale e di assistenza alla mensa è destinata, previa programmazione, ad attività di arricchimento dell’offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni stranieri, in particolare*

provenienti da Paesi extracomunitari. Nel caso in cui il collegio dei docenti non abbia effettuato tale programmazione o non abbia impegnato totalmente la quota oraria eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa, tali ore saranno destinate per supplenze in sostituzione di docenti assenti fino ad un massimo di cinque giorni nell'ambito del plesso di servizio.

6. Negli istituti e scuole di istruzione secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, i docenti, il cui orario di cattedra sia inferiore alle 18 ore settimanali, sono tenuti al completamento dell'orario di insegnamento da realizzarsi mediante la copertura di ore di insegnamento disponibili in classi collaterali non utilizzate per la costituzione di cattedre orario, in interventi didattici ed educativi integrativi, con particolare riguardo, per la scuola dell'obbligo, alle finalità indicate al comma 2, nonché mediante l'utilizzazione in eventuali supplenze e, in mancanza, rimanendo a disposizione anche per attività parascolastiche ed interscolastiche.

8. Per quanto attiene la riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica, la materia resta regolata dalle circolari ministeriali n. 243 del 22.9.1979 e n. 192 del 3.7.1980 nonché dalle ulteriori circolari in materia che le hanno confermate. La relativa delibera è assunta dal consiglio di circolo o d'istituto.

9. L'orario di insegnamento, anche con riferimento al completamento dell'orario d'obbligo, può essere articolato, sulla base della pianificazione annuale delle attività e nelle forme previste dai vigenti ordinamenti, in maniera flessibile e su base plurisettimanale, in misura, di norma, non eccedente le quattro ore.

10. Per il personale insegnante che opera per la vigilanza e l'assistenza degli alunni durante il servizio di mensa o durante il periodo della ricreazione il tempo impiegato nelle predette attività rientra a tutti gli effetti nell'orario di attività didattica.

### **CCNL 2007 Art. 29 - Attività funzionali all'insegnamento**

1. L'attività funzionale all'insegnamento è costituita da ogni impegno inherente alla funzione docente previsto dai diversi ordinamenti scolastici. Essa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali, la partecipazione alle riunioni e l'attuazione delle delibere adottate dai predetti organi.

2. Tra gli adempimenti individuali dovuti rientrano le attività relative:

- a) alla preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;
- b) alla correzione degli elaborati;
- c) ai rapporti individuali con le famiglie.

3. Le attività di carattere collegiale riguardanti tutti i docenti sono costituite da:

- a) partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti, ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadriennali e finali e sull'andamento delle attività educative nelle scuole materne e nelle istituzioni educative, fino a 40 ore annue;
- b) la partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, di interclasse, di intersezione. Gli obblighi

relativi a queste attività sono programmati secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti; nella predetta programmazione occorrerà tener conto degli oneri di servizio degli insegnanti con un numero di classi superiore a sei in modo da prevedere un impegno fino a 40 ore annue;

c) lo svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione.

4. Per assicurare un rapporto efficace con le famiglie e gli studenti, in relazione alle diverse modalità organizzative del servizio, il consiglio d'istituto sulla base delle proposte del collegio dei docenti definisce le modalità e i criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e gli studenti, assicurando la concreta accessibilità al servizio, pur compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'istituto e prevedendo idonei strumenti di comunicazione tra istituto e famiglie.

5. Per assicurare l'accoglienza e la vigilanza degli alunni, gli insegnanti sono tenuti a trovarsi in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni e ad assistere all'uscita degli alunni medesimi.

#### **CCNL 2007 Art. 30 - Attività aggiuntive e ore eccedenti**

1. Le attività aggiuntive e le ore eccedenti d'insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali, nazionali e integrative, attualmente vigenti all'atto delle stipula del presente CCNL.

#### **CCNL 2007 Art. 31 - Ricerca e innovazione**

1. In sede di contrattazione integrativa nazionale saranno definite modalità e criteri di utilizzazione di eventuali finanziamenti aggiuntivi destinati al sostegno della ricerca educativo-didattica e valutativa funzionali allo sviluppo dei processi d'innovazione e finalizzati alla valorizzazione del lavoro d'aula e al miglioramento dei livelli di apprendimento.

2. In sede di contrattazione integrativa nazionale saranno altresì definite modalità e criteri di utilizzazione di eventuali risorse aggiuntive per le scuole che, sulla base di valutazioni oggettive operate dal sistema nazionale di valutazione, tengano conto delle condizioni iniziali di contesto finalizzate all'elevazione degli esiti formativi.

[vedi anche art. 1, commi 592 e 593, l. n. 295/2017]

#### **CCNL 2007 Art. 32 - Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali**

1. I docenti, in coerenza con gli obiettivi di ampliamento dell'offerta formativa delle singole istituzioni scolastiche, possono svolgere attività didattiche rivolte al pubblico anche di adulti, nella propria o in altra istituzione scolastica, in relazione alle esigenze formative provenienti dal territorio, con esclusione degli alunni delle proprie classi, per quanto riguarda le materie di insegnamento comprese nel curriculum scolastico e per attività di recupero. Le relative deliberazioni dei competenti organi collegiali dovranno puntualmente regolamentare lo svolgimento di tali attività, precisando anche il regime delle responsabilità.

#### **CCNL 2007 Art. 33 - Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa**

1. Per la realizzazione delle finalità istituzionali della scuola in regime di autonomia, la risorsa fondamentale è

costituita dal patrimonio professionale dei docenti, da valorizzare per la realizzazione e la gestione del piano dell'offerta formativa dell'istituto e per la realizzazione di progetti formativi d'intesa con enti ed istituzioni esterni alla scuola. Le risorse utilizzabili, per le funzioni strumentali, a livello di ciascuna istituzione scolastica, sono quelle complessivamente spettanti sulla base dell'applicazione dell'art. 37 del CCNI del 31.08.99 e sono annualmente assegnate dal MPI.

2. Tali funzioni strumentali sono identificate con delibera del collegio dei docenti in coerenza con il piano dell'offerta formativa che, contestualmente, ne definisce criteri di attribuzione, numero e destinatari. Le stesse non possono comportare esoneri totali dall'insegnamento e i relativi compensi sono definiti dalla contrattazione d'istituto.

3. Le scuole invieranno tempestivamente al Direttore generale regionale competente schede informative aggiornate in ordine alla quantità e alla tipologia degli incarichi conferiti, e ciò allo scopo di effettuarne il monitoraggio.

4. Le istituzioni scolastiche possono, nel caso in cui non attivino le funzioni strumentali nell'anno di assegnazione delle relative risorse, utilizzare le stesse nell'anno scolastico successivo.

#### **CCNL 2007 Art. 34 - Attività di collaborazione con il dirigente scolastico**

1. Ai sensi dell'art. 25, comma 5, del d.lgs. n.165/2001, in attesa che i connessi aspetti retributivi siano opportunamente regolamentati attraverso gli idonei strumenti normativi, il dirigente scolastico può avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, di docenti da lui individuati ai quali possono essere delegati specifici compiti. Tali collaborazioni sono riferibili a due unità di personale docente retribuibili, in sede di contrattazione d'istituto, con i finanziamenti a carico del fondo per le attività aggiuntive previste per le collaborazioni col dirigente scolastico di cui all'art. 88, comma 2, lettera e).

#### **Legge n. 107/2015, art. 1, comma 83**

Il dirigente scolastico può individuare nell'ambito dell'organico dell'autonomia fino al 10 per cento di docenti che lo coadiuvano in attività di supporto organizzativo e didattico dell'istituzione scolastica. Dall'attuazione delle disposizioni del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

#### **CCNL 2007 Art. 35 - Collaborazioni plurime**

1. I docenti possono prestare la propria collaborazione ad altre scuole statali che, per la realizzazione di specifici progetti deliberati dai competenti organi, abbiano necessità di disporre di particolari competenze professionali non presenti o non disponibili nel corpo docente della istituzione scolastica. Tale collaborazione non comporta esoneri anche parziali dall'insegnamento nelle scuole di titolarità o di servizio ed è autorizzata dal dirigente scolastico della scuola di appartenenza, a condizione che non interferisca con gli obblighi ordinari di servizio.

#### **CCNL 2007 Art. 36 - Contratti a tempo determinato per il personale in servizio**

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 28, il personale docente può accettare, nell'ambito del comparto scuola, rapporti di lavoro a tempo determinato in un diverso ordine o grado d'istruzione, o per altra classe di concorso, purchè di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la

titolarità della sede.

2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale assunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali.

#### **CCNL 2007 Art. 37 - Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile**

1. Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Per le medesime ragioni di continuità didattica il supplente del titolare che rientra dopo il 30 aprile è mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali.

#### **CCNL 2007 Art. 38 - Permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive**

1. Nei confronti del personale docente chiamato a ricoprire cariche elettive, si applicano le norme di cui al d.lgs 18.08.2000, n. 267 e di cui all'art. 68 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165. Il personale che si avvalga del regime delle assenze e dei permessi di cui alle leggi predette, è tenuto a presentare, ogni trimestre, a partire dall'inizio dell'anno scolastico, alla scuola in cui presta servizio, apposita dichiarazione circa gli impegni connessi alla carica ricoperta, da assolvere nel trimestre successivo, nonché a comunicare mensilmente alla stessa scuola la conferma o le eventuali variazioni degli impegni già dichiarati.

2. Nel caso in cui il docente presti servizio in più scuole, la predetta dichiarazione va presentata a tutte le scuole interessate.

3. Qualora le assenze dal servizio derivanti dall'assolvimento degli impegni dichiarati non consentano al docente di assicurare la necessaria continuità didattica nella classe o nelle classi cui sia assegnato può farsi luogo alla nomina di un supplente per il periodo strettamente indispensabile e, comunque, sino al massimo di un mese, durata prorogabile soltanto ove se ne ponga l'esigenza in relazione a quanto dichiarato nella comunicazione mensile di cui al comma 1, sempreché non sia possibile provvedere con altro personale docente in soprannumero o a disposizione.

4. Per tutta la durata della nomina del supplente il docente, nei periodi in cui non sia impegnato nell'assolvimento dei compiti connessi alla carica ricoperta, è utilizzato nell'ambito della scuola e per le esigenze di essa, nei limiti dell'orario obbligatorio di servizio, prioritariamente per le supplenze e per i corsi di recupero.

5. La programmazione delle assenze di cui ai precedenti commi 1 e 2 non ha alcun valore sostitutivo della documentazione espressamente richiesta dal D.lgs. n. 267/2000, che dovrà essere prodotta tempestivamente dall'interessato.

### **CCNL 2007 Art. 39 - Rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. L'Amministrazione scolastica costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale sia all'atto dell'assunzione sia mediante trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti interessati, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.
2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
3. Ai fini della costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale si deve, inoltre, tener conto delle particolari esigenze di ciascun grado di istruzione, anche in relazione alle singole classi di concorso a cattedre o posti, ed assicurare l'unicità del docente, per ciascun insegnamento e in ciascuna classe o sezioni di scuola dell'infanzia, nei casi previsti dagli ordinamenti didattici, prevedendo a tal fine le ore di insegnamento che costituiscono la cattedra a tempo parziale.
4. Con ordinanza del MPI, previa intesa con i Ministri dell'Economia e della Funzione Pubblica, sono determinati, i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, che deve essere di norma pari al 50% di quella a tempo pieno; in particolare, con la stessa ordinanza sono definite le quote percentuali delle dotazioni organiche provinciali, per ciascun ruolo, profilo professionale e classe di concorso a cattedre, da riservare a rapporti a tempo parziale, in relazione alle eventuali situazioni di soprannumero accertate.
5. I criteri e le modalità di cui al comma 4, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative sono preventivamente comunicate dal MPI alle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 1, punto 1/b e verificate in un apposito incontro.
6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa.
7. Il tempo parziale può essere realizzato:
  - a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
  - b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale);
  - c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal d.lgs. 25.02.2000, n. 61.
8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive di insegnamento aventi carattere continuativo; né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e

contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

9. Al personale interessato è consentito, previa motivata autorizzazione del dirigente scolastico, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività d'istituto.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa.

11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività sopprese pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.lgs. n.61/2000.

13. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni contenute nell'O.M. n.446/97, emanata in applicazione delle norme del CCNL 4 agosto 1995 e delle leggi n. 662/96 e n. 140/97, con le integrazioni di cui all'O.M. n. 55/98.

#### **CCNL 2007 Art. 40 - Rapporto di lavoro a tempo determinato**

1. Al personale di cui al presente articolo, si applicano le disposizioni di cui ai commi 2, 3, e 4 dell'art. 25.

2. Nei casi di assunzione in sostituzione di personale assente, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

3. In tali casi, qualora il docente titolare si assenti in un'unica soluzione a decorrere da una data anteriore di almeno sette giorni all'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a sette giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l'intera durata dell'assenza. Rileva esclusivamente l'oggettiva e continuativa assenza del titolare, indipendentemente dalle sottostanti procedure giustificative dell'assenza del titolare medesimo.

Le domeniche, le festività infrasettimanali e il giorno libero dell'attività di insegnamento, ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio. Nell'ipotesi che il docente completi tutto l'orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del codice civile.

4. Il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato per effetto di specifiche disposizioni normative.

5. Gli insegnanti di religione cattolica sono assunti secondo la disciplina di cui all'art. 309 del D.lgs. n. 297 del 1994, mediante contratto di incarico annuale che si intende confermato qualora permangano le condizioni ed i requisiti prescritti dalle vigenti disposizioni di legge.

6. Il rapporto di lavoro del personale di cui al precedente comma è costituito, secondo quanto previsto nei punti 2.3, 2.4, 2.5 del D.P.R. 16 dicembre 1985, n.751, possibilmente in modo da pervenire gradualmente a configurare, limitatamente alle ore che si rendano disponibili, posti costituiti da un numero di ore corrispondente all'orario

d'obbligo previsto, in ciascun tipo di scuola, per i docenti assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

7. Il personale di cui al presente articolo, con orario settimanale inferiore alla cattedra oraria, ha diritto, in presenza della disponibilità delle relative ore, al completamento o, comunque, all'elevazione del medesimo orario settimanale.

**CCNL 2007 Art. 41 - Docenti che operano nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie**

1. In sede di redazione dell'orario di servizio scolastico si terrà conto dell'esigenza di consentire la presenza nella sede universitaria dei docenti con compiti di supervisione del tirocinio e di coordinamento del medesimo con altre attività didattiche nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie.

**CCNL 2007 Art. 42 - Servizio prestato dai docenti per progetti concordati con le università**

1. Ove si stipulino convenzioni tra Università, Direzioni generali regionali e scuole per progetti relativi all'orientamento universitario ed al recupero dei fuori corso universitari, ai docenti coinvolti in detti progetti dovrà essere rilasciata idonea certificazione dell'attività svolta.

2. Su tali convenzioni il Direttore generale regionale fornisce alle OO.SS. informazione preventiva.

3. Le Università potranno avvalersi, a loro carico, di personale docente per il raggiungimento di specifiche finalità.

4. Nelle ipotesi del presente articolo i docenti interessati potranno porsi o in aspettativa non retribuita o in part-time annuale, o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del dirigente scolastico.

**CCNL 2007 Art. 43 - Modalità di svolgimento delle attività di tirocinio didattico presso le sedi scolastiche e delle funzioni di supporto dell'attività scolastica**

1. Lo studente universitario in tirocinio si configura come una risorsa per la scuola che lo accoglie.

2. Esso può essere utilizzato in attività istituzionali in compresenza di un docente della scuola.

3. Lo studente universitario in tirocinio partecipa alle attività collegiali e al/ai consigli della classe cui si appoggia e alle eventuali attività extracurricolari, quando previsto dal relativo programma di tirocinio, che vanno computate all'interno delle ore di tirocinio.

4. Al docente tutor, sono riconosciute le ore di lavoro aggiuntivo anche con modalità forfetaria ivi comprese le attività di raccordo con i docenti universitari o con i supervisori per i progetti di tirocinio; dei predetti impegni si terrà conto in sede di redazione dell'orario di servizio.

**PERSONALE ATA**

### **CCNL 2007 Art. 44 - Contratto individuale di lavoro**

1. Il personale amministrativo, tecnico e ausiliario statale degli istituti e scuole di istruzione primaria e secondaria, degli istituti d'arte, dei licei artistici, delle istituzioni educative e degli istituti e scuole speciali statali, assolve alle funzioni amministrative, contabili, gestionali, strumentali, operative, di accoglienza e di sorveglianza connesse all'attività delle istituzioni scolastiche, in rapporto di collaborazione con il dirigente scolastico e con il personale docente.

2. Tali funzioni sono assolte sulla base dei principi dell'autonomia scolastica di cui all'articolo 21 della legge n. 59/1997 dei regolamenti attuativi e delle conseguenti nuove competenze gestionali riorganizzate, in ogni istituzione scolastica, sulla base del principio generale dell'unità dei servizi amministrativi e generali e delle esigenze di gestione e organizzazione dei servizi tecnici, con il coordinamento del direttore dei servizi generali e amministrativi.

3. Il personale di cui al comma 1 è collocato nella distinta area professionale del personale A.T.A.

4. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale ATA degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.

5. Nei casi di assunzione in sostituzione di personale assente, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

6. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comunque, indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
- d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
- f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;
- g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.

7. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. I contratti a tempo determinato del personale docente, educativo ed ATA devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie. [come integrato dall'art. 41, comma 1, CCNL 2018]

8. L'assunzione a tempo determinato o indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 6 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.

### **CCNL 2018 - Art. 30 Periodo di prova**

1. Il personale ATA assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
  - a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree A e A super;
  - b) quattro mesi per i restanti profili.
2. In base ai criteri predeterminati dall'Amministrazione, sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto.
3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 20 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 29/11/2007.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
7. Decoro il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.
8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
9. Il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta.
10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza.
11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.

#### **CCNL 2007 Art. 46 - Sistema di classificazione professionale del personale ATA**

1. I profili professionali del personale ATA sono individuati dall'allegata tabella A. Le modalità di accesso restano disciplinate dalle disposizioni di legge in vigore, tranne per i requisiti culturali, che sono individuati dall'allegata tabella B.
2. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle innovazioni

organizzative, è articolato in cinque aree comprendenti ciascuno uno o più profili professionali; la corrispondenza tra aree e profili è individuata nella successiva tabella C.

### **CCNL 2007 Art. 47 - Compiti del personale ATA**

[come sostituito dall'art. 1, comma 1, della Sequenza contrattuale per il personale ATA del 25/7/2008]

1. I compiti del personale A.T.A. sono costituiti:

- a) dalle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza;
- b) da incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei profili professionali, comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, e dallo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano dell'offerta formativa, come descritto dal piano delle attività.

2. Le risorse utilizzate per le predette attività ammontano complessivamente ad € 95.514.526 al lordo degli oneri riflessi e sono destinate a livello di ciascuna istituzione scolastica fino all'a.s. 2007/08 sulla base dell'applicazione dell'art. 50 del CCNI 31/8/99 nonché della nota ministeriale prot. n. 624 del 25 settembre 2002. A decorrere dall'anno scolastico 2008/09 tali risorse saranno pari a € 53.237.118 al lordo degli oneri riflessi, per effetto della destinazione di € 42.277.408 al lordo degli oneri riflessi finalizzata alla rivalutazione ed istituzione delle posizioni economiche di cui all'art. 2 della presente sequenza contrattuale.

3 L'attribuzione degli incarichi di cui al precedente comma 1, lett. b) è effettuata dal dirigente scolastico, secondo le modalità, i criteri e i compensi definiti dalla contrattazione d'istituto nell'ambito del piano delle attività. Esse saranno particolarmente finalizzate per l'area A per l'assolvimento dei compiti legati all'assistenza alla persona, all'assistenza agli alunni diversamente abili e al pronto soccorso.

### **CCNL 2007 Art. 48 - Mobilità professionale del personale ATA**

[come sostituito dall'art. 1, comma 2, della Sequenza contrattuale per il personale ATA del 25/7/2008]

1. I passaggi interni al sistema di classificazione di cui all'art. 46 possono avvenire:

A) TRA LE AREE con le seguenti procedure:

- a) I passaggi del personale A.T.A. da un'area inferiore all'area immediatamente superiore avvengono mediante procedure selettive, previa frequenza di apposito corso organizzato dall'amministrazione, secondo modalità definite con la contrattazione integrativa nazionale, comunque nel rispetto di quanto sancito dalla Corte Costituzionale con sentenze n. 1/99 e n. 194/2002, a completamento dell'ipotesi a riguardo sottoscritta il 10/5/2006.
- b) Alle predette procedure selettive, collegate alla formazione, è consentita la partecipazione anche del personale privo dei titoli di studio previsti per il profilo professionale di destinazione - fatti salvi i titoli abilitativi previsti da norme di legge - purchè in possesso del titolo di studio stabilito dall'allegata tabella B per l'accesso al profilo di appartenenza e un'anzianità di almeno cinque anni di servizio effettivo nel profilo di appartenenza.

*B) ALL'INTERNO DELL'AREA con le seguenti procedure:*

*Il passaggio dei dipendenti da un profilo all'altro all'interno della stessa area avviene mediante percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale, ovvero con il possesso dei requisiti culturali e/o professionali richiesti per l'accesso al profilo professionale cui si chiede il passaggio.*

*2. I passaggi di cui alle lettere A e B sono possibili nei limiti della dotazione organica e della aliquota di posti prevista a tal fine.*

***CCNL 2007 Art. 49 - Valorizzazione della professionalità degli assistenti amministrativi e tecnici, e dei collaboratori scolastici***

*[come sostituito dall'art. 1, comma 3, della Sequenza contrattuale per il personale ATA del 25/7/2008]*

*1. Per dare attuazione alle disposizioni di cui al precedente articolo, il MPI attiverà procedure selettive, previa frequenza di apposito corso organizzato dall'Amministrazione e rivolto a tutti gli assistenti amministrativi e tecnici in servizio, per ricoprire posti di coordinatore amministrativo e tecnico, e rivolto a tutti i collaboratori scolastici in servizio per ricoprire i posti di collaboratore scolastico dei servizi.*

***CCNL 2007 Art. 50 - Posizioni economiche per il personale ATA [ex art. 7 Ccnl 2005]***

*[come sostituito dall'art. 2, comma 1, della Sequenza contrattuale per il personale ATA del 25/7/2008]*

*1. Fatta salva comunque la definizione delle procedure descritte ai precedenti articoli 48 e 49, il personale a tempo indeterminato appartenente alle aree A e B della Tabella C allegata al presente CCNL può usufruire di una delle posizioni economiche finalizzate alla valorizzazione professionale.*

*2. La prima posizione economica è determinata in € 600 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area A, e in € 1.200 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area B.*

*L'attribuzione di questa posizione economica avviene progressivamente dopo l'esito favorevole della frequenza di apposito corso di formazione diretto al personale utilmente collocato in una graduatoria di richiedenti, che sarà formata in base alla valutazione del servizio prestato, dei titoli di studio posseduti e dei crediti professionali maturati, con le procedure di cui al precedente art.48 e dell'Accordo integrativo OO.SS.-MPI del 10 maggio 2006. Il titolare della predetta posizione economica dell'Area B può sostituire il DSGA.*

*3. La seconda posizione economica è determinata in € 1.800 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area B. L'attribuzione di questa posizione economica avviene progressivamente dopo l'esito favorevole della frequenza di apposito corso di formazione, con le procedure di cui all'art. 48 e di Accordo integrativo nazionale, diretto al personale utilmente collocato in una graduatoria di richiedenti che sarà formata previo superamento di prova selettiva anche mediante somministrazione di test.*

*4. La posizione economica prevista dal comma 3, non potrà essere cumulata con quella prevista dal comma 2. Il titolare della posizione è tenuto alla sostituzione del DSGA per l'area amministrativa ed alla collaborazione con l'ufficio tecnico per l'area tecnica.*

*5. Al finanziamento della rivalutazione delle esistenti posizioni economiche ed al riconoscimento delle nuove, sono*

destinate le risorse indicate all'art. 62 del CCNL 29/11/2007, che ammontano complessivamente per la lett. a) e b) a 62,45 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi a decorrere dal 31/12/2007 ed a valere sull'anno 2008 e per la lett. c) a 42,27 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi a decorrere dal 1/9/2008 (a.s. 2008/09). Tali risorse sono così ripartite: 13,40 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per la rivalutazione delle posizioni economiche esistenti nell'area A e B; 39,86 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione di nuove posizioni economiche nell'area A; 21,58 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione di nuove posizioni economiche nell'area B; 29,89 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione della seconda posizione economica nell'area B.

6. L'ammissione alla frequenza dei corsi di cui sopra è determinata, ogni volta che sia attivata la relativa procedura, nella misura del 105% delle posizioni economiche disponibili.

7. La ripartizione tra i profili delle nuove posizioni economiche dell'Area B sarà oggetto di concertazione e la destinazione di eventuali economie sarà oggetto di contrattazione integrativa nazionale.

8. È confermata la vigenza dell'art.83, comma 4, del CCNL 27.07.2003.

#### **CCNL 2007 Art. 51 - Orario di lavoro ATA**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore, suddivise in sei ore continuative, di norma antimeridiane, o anche pomeridiane per le istituzioni educative e per i convitti annessi agli istituti tecnici e professionali.

2. In sede di contrattazione integrativa d'istituto saranno disciplinate le modalità di articolazione dei diversi istituti di flessibilità dell'orario di lavoro, ivi inclusa la disciplina dei ritardi, recuperi e riposi compensativi sulla base dei seguenti criteri:

- l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza;
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
- programmazione su base plurisettimanale dell'orario.

3. L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore. Se la prestazione di lavoro giornaliera eccede le sei ore continuative il personale usufruisce a richiesta di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto. Tale pausa deve essere comunque prevista se l'orario continuativo di lavoro giornaliero è superiore alle 7 ore e 12 minuti.

4. In quanto autorizzate, compatibilmente con gli stanziamenti d'istituto, le prestazioni eccedenti l'orario di servizio sono retribuite con le modalità definite in sede di contrattazione integrativa d'istituto.

#### **CCNL 2007 Art. 52 - Permessi ed assenze del personale ata chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive**

1. Nei confronti del personale ATA chiamato a ricoprire cariche elettive si applicano le norme di cui al d.lgs.

18.08.2000, n. 267 e di cui all'art. 68 del d.lgs. 30.03 2001, n. 165.

*Il personale che si avvalga del regime delle assenze e dei permessi di cui alle leggi predette, è tenuto a presentare, ogni trimestre, a partire dall'inizio dell'anno scolastico, alla scuola in cui presta servizio, apposita dichiarazione circa gli impegni connessi alla carica ricoperta, da assolvere nel trimestre successivo, nonché a comunicare mensilmente alla stessa scuola la conferma o le eventuali variazioni degli impegni già dichiarati.*

*2. Nel caso in cui il dipendente presti servizio in più scuole, la predetta dichiarazione va presentata a tutte le scuole interessate.*

*3. La programmazione delle assenze di cui ai precedenti commi 1 e 2 non ha alcun valore sostitutivo della documentazione espressamente richiesta dal d.lgs. n. 267/2000, che dovrà essere prodotta tempestivamente dall'interessato.*

### **CCNL 2007 Art. 53 - Modalità di prestazione dell'orario di lavoro**

1. All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017. [capoverso sostituito dall'art. 41, comma 3, CCNL 2018] *Il dirigente scolastico, verificatane la congruenza rispetto al POF ed espletate le procedure di cui all'art. 6, adotta il piano delle attività. La puntuale attuazione dello stesso è affidata al direttore dei servizi generali e amministrativi.*

*2. In coerenza con le presenti disposizioni, possono essere adottate le sottoindicate tipologie di orario di lavoro eventualmente coesistenti tra di loro in funzione delle finalità e degli obiettivi definiti da ogni singolo istituto:*

*a. Orario di lavoro flessibile:*

*- l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza. Una volta stabilito l'orario di servizio dell'istituzione scolastica o educativa è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale distribuendolo anche in cinque giornate lavorative, secondo le necessità connesse alle finalità e agli obiettivi di ciascuna istituzione scolastica o educativa (piano dell'offerta formativa, fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane ecc.).*

*I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi n. 1204/71, n. 903/77, n. 104/92 e d.lgs. 26.03.2001, n. 151, e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile compatibilmente con le esigenze di servizio anche nei casi in cui lo stesso orario non sia adottato dall'istituzione scolastica o educativa.*

*Successivamente potranno anche essere prese in considerazione le eventuali necessità del personale - connesse a situazioni di tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91 - che ne faccia richiesta, compatibilmente con l'insieme delle esigenze del servizio, e tenendo anche conto delle esigenze prospettate dal restante personale.*

*b. Orario plurisettimanale:*

- la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, è effettuata in relazione a prevedibili periodi nei quali si rileva un'esigenza di maggior intensità delle attività o particolari necessità di servizio in determinati settori dell'istituzione scolastica, con specifico riferimento alle istituzioni con annesse aziende agrarie, tenendo conto delle disponibilità dichiarate dal personale coinvolto.

Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale di 36 ore può eccedere fino a un massimo di 6 ore per un totale di 42 ore per non più di 3 settimane continuative;
- b) al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, di norma, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane nell'anno scolastico.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

*c. Turnazioni:*

- la turnazione è finalizzata a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque o sei giorni per specifiche e definite tipologie di funzioni e di attività. Si fa ricorso alle turnazioni qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:

- si considera in turno il personale che si avvicenda in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
- la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- l'adozione dei turni può prevedere la sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente;
- un turno serale che vada oltre le ore 20 potrà essere attivato solo in presenza di casi ed esigenze specifiche connesse alle attività didattiche e al funzionamento dell'istituzione scolastica;
- nelle istituzioni educative il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può, di norma, essere superiore ad otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere, di norma, superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Nei periodi nei quali i convittori non siano presenti nell'istituzione, il turno notturno è sospeso salvo comprovate esigenze dell'istituzione educativa e previa acquisizione della disponibilità del personale;
- l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi n. 1204/71, n. 903/77, n. 104/92 e dal d.lgs. n.151/2001 possono, a richiesta, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni. Hanno diritto a non essere utilizzate le lavoratrici dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno.

3. L'orario di lavoro degli assistenti tecnici è articolato nel seguente modo:

- a) assistenza tecnica alle esercitazioni didattiche per almeno 24 ore in compresenza del docente;
- b) le restanti 12 ore per la manutenzione e riparazione delle attrezzature tecnico - scientifiche del laboratorio o dei laboratori cui sono addetti, nonché per la preparazione del materiale di esercitazione.

*Nei periodi di sospensione dell'attività didattica gli assistenti tecnici saranno utilizzati in attività di manutenzione del materiale tecnico-scientifico-informatico dei laboratori, officine, reparti di lavorazione o uffici di loro competenza.*

#### **CCNL 2007 Art. 54 - Ritardi, recuperi e riposi compensativi**

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.
2. In caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienza del dipendente, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione cumulando le frazioni di ritardo fino a un'ora di lavoro o frazione non inferiori alla mezza ora.
3. In quanto autorizzate, le prestazioni eccedenti l'orario di servizio sono retribuite.
4. Se il dipendente, per esigenze di servizio e previe disposizioni impartite, presta attività oltre l'orario ordinario giornaliero, può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'istituzione scolastica o educativa. Le giornate di riposo a tale titolo maturate potranno essere cumulate e usufruite nei periodi estivi o di sospensione delle attività didattiche, sempre con prioritario riguardo alla funzionalità e alla operatività dell'istituzione scolastica.
5. Le predette giornate di riposo non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento, e devono essere usufruite entro e non oltre i tre mesi successivi all'anno scolastico nel quale si sono maturate, sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'istituzione scolastica. In mancanza di recupero delle predette ore, per motivate esigenze di servizio o comprovati impedimenti del dipendente, le stesse devono comunque essere retribuite.
6. L'istituzione scolastica fornirà mensilmente a ciascun dipendente un quadro riepilogativo del proprio profilo orario, contenente gli eventuali ritardi da recuperare o gli eventuali crediti orari acquisiti.

#### **CCNL 2007 Art. 55 - Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali**

1. Il personale destinatario della riduzione d'orario a 35 ore settimanali è quello adibito a regimi di orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali, rispetto all'orario ordinario, finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità nelle seguenti istituzioni scolastiche:
  - Istituzioni scolastiche educative;
  - Istituti con annesse aziende agrarie;
  - Scuole strutturate con orario di servizio giornaliero superiore alle dieci ore per almeno 3 giorni a settimana.
2. Sarà definito a livello di singola istituzione scolastica il numero, la tipologia e quant'altro necessario a individuare

il personale che potrà usufruire della predetta riduzione in base ai criteri di cui al comma 1.

#### **CCNL 2007 Art. 57 - Collaborazioni plurime per il personale ATA**

1. Il personale ATA può prestare la propria collaborazione ad altra scuola per realizzare specifiche attività che richiedano particolari competenze professionali non presenti in quella scuola. Tale collaborazione non comporta esoneri, anche parziali, nella scuola di servizio ed è autorizzata dal dirigente scolastico sentito il direttore dei servizi generali ed amministrativi.

#### **CCNL 2007 Art. 58 - Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Per il personale di cui al precedente art. 44, nelle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative possono essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica provinciale delle aree di personale a tempo pieno, con esclusione della qualifica di DSGA e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.

2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

3. Con ordinanza del MPI, previa intesa con i Ministri dell'Economia e della Funzione Pubblica, sono determinati, i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1; in particolare, con la stessa ordinanza sono definite le quote percentuali delle dotazioni organiche provinciali, per ciascun profilo professionale, da riservare a rapporti a tempo parziale, fermo restando il limite massimo del 25%, in relazione alle eventuali situazioni di soprannumero accertate.

4. I criteri e le modalità di cui al comma 3, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, sono preventivamente comunicate dal MPI alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 1, punto 1/b, e verificate in un apposito incontro.

5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 50% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati in tempo parziale.

6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al successivo comma 7. La domanda va presentata al dirigente scolastico entro i termini specificati dalla relativa O.M.

7. Il tempo parziale può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro

*settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);*

*c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal d.lgs. 25.02.2000, n. 61.*

*8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive aventi carattere continuativo, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.*

*Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.*

*9. Al personale interessato è consentito, previa autorizzazione del dirigente scolastico, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività d'istituto della stessa Amministrazione. L'assunzione di altro lavoro, o la variazione della seconda attività da parte del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, deve essere comunicata al dirigente scolastico entro 15 giorni.*

*10. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.*

*11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività sopprese pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa.*

*12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.lgs. n. 61/2000.*

*13. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni di cui all'art. 39, comma 13.*

### **CCNL 2007 Art. 59 - Contratto a tempo determinato per il personale in servizio**

*1. Il personale ATA può accettare, nell'ambito del comparto scuola, contratti a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede.*

*2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale assunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali.*

### **CCNL 2007 Art. 60 - Rapporto di lavoro a tempo determinato**

*1. Al personale di cui al presente articolo, si applicano le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 40. Anche il personale ATA, ove ne ricorrono le condizioni, ha diritto al completamento dell'orario.*

2. Le domeniche e le festività infrasettimanali ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio. Nell'ipotesi che il dipendente completi tutto l'orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del codice civile.

3. Il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato per effetto di specifiche disposizioni normative.

#### **CCNL 2007 Art. 61 - Restituzione alla qualifica di provenienza**

1. Il personale appartenente ad una qualifica ATA può, a domanda, essere restituito alla qualifica ATA di provenienza con effetto dall'anno scolastico successivo alla data del provvedimento di restituzione. Il provvedimento è disposto dal Direttore regionale scolastico della sede di titolarità.

2. Il personale restituito alla qualifica di provenienza assume in essa il trattamento giuridico ed economico che gli sarebbe spettato in caso di permanenza nella qualifica stessa.

#### **CCNL 2018 - Art. 31 Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari**

1. Il personale ATA, ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

- a) non riducono le ferie;
- b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;
- c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
- f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce, l'art. 15, comma 2 del CCNL del 29 /11/2007. Resta fermo quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo.

### **CCNL 2018 - Art. 32 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrono le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione 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 dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrono le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 15, comma 1, II alinea, del CCNL 29/11/2007.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso 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.
6. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce l'art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29/11/2007.

### **CCNL 2018 - Art. 33 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
  - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
  - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso frutto su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio

della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.

### **CCNL 2018 - Art. 34 Commissione per l'ordinamento professionale personale ATA**

1. Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione del sistema di classificazione professionale del personale ATA, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle istituzioni scolastiche ed educative e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità del suddetto personale.

2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria che consenta di analizzare l'attuale sistema di classificazione professionale al fine di verificare le possibilità di una sua evoluzione nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN e con la partecipazione di una rappresentanza del MIUR, alla quale sono affidati i seguenti compiti:

- a) analisi delle caratteristiche dell'attuale sistema di classificazione professionale, anche in chiave di raffronto con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre istituzioni scolastiche ed educative dei Paesi europei;
- b) valutazione di efficacia ed appropriatezza di tale sistema, con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle istituzioni scolastiche;
- c) verifica delle declaratorie di area, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;
- d) verifica della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure professionale, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;
- e) verifica del sistema di progressione economica all'interno delle aree al fine di valorizzare le competenze professionali acquisite e l'esperienza professionale maturata.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

## **LA FORMAZIONE**

### **Legge n. 107/2015 Art. 1, comma 124**

*Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale. Le attività di formazione sono definite dalle singole istituzioni scolastiche in coerenza con il piano triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dai piani di miglioramento delle istituzioni scolastiche previsti dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80, sulla base delle priorità nazionali indicate nel Piano nazionale di formazione, adottato ogni tre anni con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative di categoria.*

### **CCNL 2007 Art. 63 - Formazione in servizio**

*1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane. L'Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio. La formazione si realizza anche attraverso strumenti che consentono l'accesso a percorsi universitari, per favorire l'arricchimento e la mobilità professionale mediante percorsi brevi finalizzati ad integrare il piano di studi con discipline coerenti con le nuove classi di concorso e con profili considerati necessari secondo le norme vigenti.*

*Conformemente all'intesa sottoscritta il 27 giugno 2007 tra il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e le Confederazioni sindacali, verrà promossa, con particolare riferimento ai processi d'innovazione, mediante contrattazione, una formazione dei docenti in servizio organica e collegata ad un impegno di prestazione professionale che contribuisca all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo.*

*2. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo l'Amministrazione utilizza tutte le risorse disponibili, nonché le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge o da norme comunitarie. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con la stessa destinazione. In via prioritaria si dovranno assicurare alle istituzioni scolastiche opportuni finanziamenti per la partecipazione del personale in servizio ad iniziative di formazione deliberate dal collegio dei docenti o programmate dal DSGA, sentito il personale ATA, necessarie per una qualificata risposta alle esigenze derivanti dal piano dell'offerta formativa.*

### **CCNL 2007 Art. 64 - Fruizione del diritto alla formazione**

*1. La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità.*

*2. Le iniziative formative, ordinariamente, si svolgono fuori dell'orario di insegnamento.*

*3. Il personale che partecipa ai corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche è considerato in servizio a tutti gli effetti. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, la*

partecipazione ad essi comporta il rimborso delle spese di viaggio.

4. Il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, può partecipare, previa autorizzazione del capo d'istituto, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative [di formazione] o di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte dall'Università o da enti accreditati. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo, da utilizzare prioritariamente in relazione all'attuazione dei profili professionali. In quest'ultimo caso il numero di ore può essere aumentato secondo le esigenze, tenendo conto anche del tempo necessario per raggiungere la sede dell'attività di formazione.

5. Gli insegnanti hanno diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici. Con le medesime modalità, e nel medesimo limite di 5 giorni, hanno diritto a partecipare ad attività musicali ed artistiche, a titolo di formazione, gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche.

6. Il dirigente scolastico assicura, nelle forme e in misura compatibile con la qualità del servizio, un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro per consentire la partecipazione a iniziative di formazione anche in aggiunta a quanto stabilito dal precedente comma 5.

7. Le stesse opportunità, fruizione dei cinque giorni e/o adattamento dell'orario di lavoro, devono essere offerte al personale docente che partecipa in qualità di formatore, esperto e animatore ad iniziative di formazione. Le predette opportunità di fruizione di cinque giorni per la partecipazione ad iniziative di formazione come docente o come discente non sono cumulabili. Il completamento della laurea e l'iscrizione a corsi di laurea per gli insegnanti diplomati in servizio hanno un carattere di priorità.

8. La formazione dei docenti si realizza anche mediante l'accesso a percorsi universitari brevi finalizzati all'integrazione dei piani di studio in coerenza con esigenze derivanti dalle modifiche delle classi di concorso e degli ambiti disciplinari.

9. Il Ministero ricercherà tutte le utili convergenze con gli interlocutori istituzionali e le Università Italiane per favorire l'accesso al personale interessato, ivi compreso il riconoscimento dei crediti formativi.

10. I criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, sono definiti nell'ambito della contrattazione decentrata presso gli uffici scolastici regionali.

11. All'interno delle singole scuole, per il personale in servizio, iscritto ai corsi di laurea, a corsi di perfezionamento o a scuole di specializzazione, con particolare riferimento ai corsi utili alla mobilità professionale, alla riconversione e al reimpiego, il dirigente scolastico, nei limiti di compatibilità con la qualità del servizio, garantisce che siano previste modalità specifiche di articolazione dell'orario di lavoro.

12. Per garantire efficacia nei processi di crescita professionale e personalizzare i percorsi formativi saranno favorite le iniziative che fanno ricorso alla formazione a distanza, all'apprendimento in rete e all'autoaggiornamento, con la previsione anche di particolari forme di attestazione e di verifica delle competenze.

13. A livello di singola scuola il dirigente scolastico fornisce un'informazione preventiva sull'attuazione dei criteri di fruizione dei permessi per l'aggiornamento.

### **CCNL 2007 Art. 65 - Livelli di attività**

1. Alle istituzioni scolastiche singole, in rete o consorziate, compete la programmazione delle iniziative di formazione, riferite anche ai contenuti disciplinari dell'insegnamento, funzionali al POF, individuate sia direttamente sia all'interno dell'offerta disponibile sul territorio, ferma restando la possibilità dell'autoaggiornamento.
2. L'amministrazione scolastica regionale garantisce, su richiesta delle istituzioni scolastiche, servizi professionali di supporto alla progettualità delle scuole, azioni perequative e interventi legati a specificità territoriali e tipologie professionali.
3. All'amministrazione centrale competono gli interventi di interesse generale, soprattutto quelli che si rendono necessari per le innovazioni, sia di ordinamento sia curriculare, per l'anno di formazione, per i processi di mobilità e di riqualificazione e riconversione professionale, per la formazione finalizzata all'attuazione di specifici istituti contrattuali, nonché il coordinamento complessivo degli interventi.

### **CCNL 2007 Art. 66 - Il piano annuale delle istituzioni scolastiche**

1. In ogni istituzione scolastica ed educativa il Piano annuale delle attività di aggiornamento e formazione destinate ai docenti è deliberato dal Collegio dei docenti coerentemente con gli obiettivi e i tempi del POF, considerando anche esigenze ed opzioni individuali. Analogamente il DSGA predispone il piano di formazione per il personale ATA.

Il Piano complessivo si può avvalere delle offerte di formazione promosse dall'amministrazione centrale e periferica e/o da soggetti pubblici e privati qualificati o accreditati. Il Piano si articola in iniziative:

- promosse prioritariamente dall'Amministrazione;
- progettate dalla scuola autonomamente o consorziata in rete, anche in collaborazione con **[gli Irre]** l'Università (anche in regime di convenzione), con le associazioni professionali qualificate, con gli Istituti di Ricerca e con gli Enti accreditati.

### **CCNL 2007 Art. 67 - I soggetti che offrono formazione**

1. Le parti confermano il principio dell'accreditamento degli enti e delle agenzie per la formazione del personale della scuola e delle istituzioni educative e del riconoscimento da parte dell'amministrazione delle iniziative di formazione.
2. Sono considerati soggetti qualificati per la formazione del personale della scuola le medesime istituzioni scolastiche, le università, i consorzi universitari, interuniversitari e gli istituti pubblici di ricerca, ivi compresa l'Agenzia di cui all'art. 1, comma 610, della legge n. 296/2006. Il MPI può riconoscere come soggetti qualificati associazioni professionali sulla base della vigente normativa.
3. Il Ministero, sulla base dei criteri sottoindicati e sentite le OO.SS., definisce le procedure da seguire per l'accreditamento di soggetti - i soggetti qualificati di cui al precedente comma sono di per sé accreditati - per la realizzazione di progetti di interesse generale. I criteri di riferimento sono:

- la missione dell'ente o dell'agenzia tenendo conto delle finalità contenute nello statuto;
- l'attività svolta per lo sviluppo professionale del personale della scuola;
- l'esperienza accumulata nel campo della formazione;
- le capacità logistiche e la stabilità economica e finanziaria;
- l'attività di ricerca condotta e le iniziative di innovazione metodologica condotte nel settore specifico;
- il livello di professionalizzazione raggiunto, anche con riferimento a specifiche certificazioni e accreditamenti già avuti e alla differenza funzionale di compiti e di competenze;
- la padronanza di approcci innovativi, anche in relazione al monitoraggio e alla valutazione di impatto delle azioni di formazione;
- il ricorso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- la documentata conoscenza della natura e delle caratteristiche dei processi di sviluppo professionale del personale della scuola;
- la specifica competenza di campo in relazione alle aree progettuali di lavoro;
- la disponibilità a consentire il monitoraggio, l'ispezione e la valutazione delle singole azioni di formazione.

4. I soggetti qualificati di cui al comma 2 e i soggetti accreditati di cui al comma 3 possono accedere alle risorse destinate a progetti di interesse generale promossi dall'amministrazione.

5. Possono proporsi anche le istituzioni scolastiche, singole o in rete e/o in consorzio, sulla base di specifiche competenze e di adeguate infrastrutture.

6. La contrattazione decentrata individua i criteri con cui i soggetti che offrono formazione partecipano ai progetti definiti a livello territoriale.

7. I soggetti qualificati, accreditati o proponenti corsi riconosciuti sono tenuti a fornire al sistema informativo, l'informazione, secondo moduli standard che saranno definiti, relativa alle iniziative proposte al personale della scuola.

#### **Legge n. 107/2015 Art. 1, comma 118 - Formazione in ingresso**

vedi d.m. n. 850/2015

#### **CCNL 2007 Art. 69 - Formazione per il personale delle scuole in aree a rischio o a forte processo immigratorio o frequentate da nomadi**

1. Per le scuole collocate nelle aree a rischio l'amministrazione promuove e sostiene iniziative di formazione in relazione agli obiettivi di prevenire la dispersione scolastica, di sviluppare la cultura della legalità, nonché di aumentare significativamente i livelli di successo scolastico, utilizzando metodi e tecniche di elevata efficacia, di formazione e di sostegno professionale facendo ricorso anche alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

2. Partecipano alle attività di formazione, in relazione ai progetti delle scuole coinvolte, gli insegnanti e il personale ATA. I corsi sono organizzati dalle scuole, singole o in rete, e si avvalgono della collaborazione di soggetti qualificati o accreditati, nonché della cooperazione di istituzioni ed enti presenti sul territorio.

3. Per gli insegnanti delle scuole collocate nelle aree a forte processo immigratorio, tenendo conto delle esperienze già realizzate l'amministrazione promuove l'organizzazione di seguenti attività formative:

- pronto intervento linguistico,
- corsi specifici sull'insegnamento della lingua italiana ad alunni ed adulti, di lingua nativa diversa dall'italiano,
- approfondimento delle tematiche dell'educazione interculturale,
- produzione e diffusione di materiali didattici.

4. A seguito di specifiche intese i corsi per l'insegnamento della lingua italiana ad allievi ed adulti, di lingua nativa diversa dall'italiano, possono anche essere offerti dalle Università come corsi di perfezionamento. Per la predisposizione di materiali per il pronto intervento linguistico e per la messa a disposizione di risorse didattiche si fa ricorso alle tecnologie della comunicazione e dell'informazione.

5. Per l'impostazione e l'organizzazione delle attività le scuole e l'amministrazione si avvalgono della collaborazione di soggetti qualificati e/o accreditati, cooperano con le iniziative già realizzate o in corso da parte degli enti locali, delle associazioni espressione delle comunità di immigrati, delle organizzazioni non governative e delle associazioni di volontariato riconosciute.

### **CCNL 2007 Art. 70 - Formazione degli insegnanti che operano in ambienti di apprendimento particolari**

1. Gli obiettivi delle iniziative di formazione finalizzata sono l'acquisizione e lo sviluppo di specifiche competenze per insegnanti che operano nei centri territoriali permanenti, nei corsi serali delle scuola secondaria superiore, nelle sezioni presso gli ospedali e gli istituti penitenziari e l'attivazione delle condizioni per il pieno sviluppo delle politiche di formazione permanente. L'Amministrazione garantisce che specifiche iniziative siano rivolte ai docenti che operano o che intendano operare in tali settori.

2. I corsi mirano a diffondere la conoscenza dei diversi contesti e processi di apprendimento, ad accrescere la familiarità con le metodologie attive di insegnamento, a sviluppare la padronanza delle strategie formative (modularità, riconoscimento dei crediti formativi e professionali, percorsi individuali di apprendimento, certificazione delle competenze).

3. In questa prospettiva il campo di azione potrà ampliarsi in relazione anche all'evoluzione dei processi di rinnovamento nel settore della formazione integrata e dei modelli di cooperazione tra l'istruzione e la formazione professionale.

4. Per il settore delle scuole negli ospedali e negli istituti di prevenzione e pena il MPI realizza le necessarie intese, con i Ministeri della Salute e di Giustizia, per la programmazione, l'organizzazione e la finalizzazione delle attività.

### **CCNL 2007 Art. 71 - Commissione bilaterale per la formazione**

1. Le Parti convengono che, entro 60 gg. dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, sia istituita una Commissione, tra il MPI e le OO.SS. firmatarie, che persegua l'obiettivo di programmare e realizzare qualificate e certificate iniziative di formazione nazionale per il personale del comparto.
2. La costituzione della predetta Commissione non potrà comportare alcun onere aggiuntivo e la partecipazione alla stessa sarà a titolo gratuito per tutti i componenti.

### **TUTELA DELLA SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO**

[l'art. 304 del d.lgs. n. 81/2008 ha abrogato il d.lgs. n. 626/1994, ma il CCNL 2018 non ha modificato il testo del CCNL 2007]

### **CCNL 2007 Art. 72 - Finalità**

1. Al fine di assicurare compiuta attuazione a forme di partecipazione e di collaborazione dei soggetti interessati al sistema di prevenzione e di sicurezza dell'ambiente di lavoro, previste dal D.lgs. 626/94 come modificato dal D.lgs. 242/96, le parti convengono sulla necessità di realizzare l'intero sistema di prevenzione all'interno delle istituzioni scolastiche sulla base dei criteri e delle modalità previste dai successivi articoli del presente capo, in coerenza con le norme legislative di riferimento e con quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale quadro del 10 luglio 1996 in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel comparto pubblico.

### **CCNL 2007 Art. 73 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte le unità scolastiche previste dal D.M. n. 382/98, è eletto nei modi previsti dal succitato Accordo quadro 10-7-1996 e dall'art. 58 del CCNI 31.08.99. Qualora non possa essere individuato, la RSU designa altro soggetto disponibile tra i lavoratori della scuola. Ove successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO.SS del comparto scuola.
2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt. 18 e 19 del D.lgs. 626/94, le parti a solo titolo esemplificativo concordano sulle seguenti indicazioni:

- a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al dirigente scolastico le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
- b) laddove il D.lgs. 626/94 prevede l'obbligo da parte del dirigente scolastico di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; pertanto il dirigente scolastico consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; in occasione della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione; la consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5 del D.lgs. 626/94. Gli esiti delle attività di consultazione di cui sopra sono riportati in apposito verbale sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

- c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- d) il dirigente scolastico su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;
- e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art. 19, comma 1, lett. G) del D.lgs.n. 626 citato e del relativo Accordo quadro. La formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma base di minimo 32 ore; i contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.lgs. 626/94, e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997; in sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
- f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
- g) per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D.lgs. 626/94, i rappresentanti per la sicurezza oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante; per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 19 del D.lgs. 626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

#### **CCNL 2007 Art. 74 - Organismi paritetici territoriali**

1. Alle delegazioni trattanti a livello scolastico regionale, sono affidati i compiti e i ruoli dell'organismo paritetico di cui all'art. 20 del D.lgs. 626/94.
2. Tale organismo ha compiti di orientamento e promozione delle iniziative formative e informative nei confronti dei prestatori d'opera subordinati, degli altri soggetti ad essi equiparati e dei loro rappresentanti, di orientamento degli standard di qualità di tutto il processo formativo, di raccordo con i soggetti istituzionali di livello territoriale operanti

in materia di salute e sicurezza per favorire la realizzazione di dette finalità. Inoltre, tali organismi assumono la funzione di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti legislative e contrattuali non escludendo la via giurisdizionale.

#### **CCNL 2007 Art. 75 - Osservatorio nazionale paritetico della sicurezza**

1. Al fine di stabilizzare i rapporti partecipativi in materia di igiene e sicurezza l'Osservatorio Nazionale Paritetico ha il compito di monitorare lo stato di applicazione della normativa, di coordinare l'azione dei comitati paritetici territoriali, di avanzare proposte agli organi competenti in merito alla normativa e alle sue applicazioni, di fare da raccordo con i soggetti istituzionali a livello nazionale operanti in materia di salute e sicurezza.

#### **CCNL 2007 Art. 76 - Norme di rinvio**

1. Per quanto non previsto dal presente capo si fa esplicito riferimento al D.lgs. 626/94, al D.lgs. 242/96, al D.M. 292/96, al D.M. 382/98, al CCNQ del 7 maggio 1996 e alla legislazione in materia di igiene e sicurezza.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **CCNL 2007 Art. 77 - Struttura della retribuzione**

1. La struttura della retribuzione del personale docente, educativo ed A.T.A. appartenente al comparto della Scuola si compone delle seguenti voci:

- trattamento fondamentale:

- a) stipendio tabellare per posizioni stipendiali;
- b) posizioni economiche orizzontali;
- c) eventuali assegni "ad personam".

- trattamento accessorio:

- a) retribuzione professionale docenti;
- b) compenso per le funzioni strumentali del personale docente;
- c)
- d) compenso per le ore eccedenti e le attività aggiuntive;
- e) indennità di direzione dei DSGA;
- f) compenso individuale accessorio per il personale ATA;
- g) compenso per incarichi ed attività al personale ATA;
- h) indennità e compensi retribuiti con il fondo d'istituto;

- i) altre indennità previste dal presente contratto e/o da specifiche disposizioni di legge.
- 2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n.153 e successive modificazioni.
- 3. Le competenze di cui ai commi precedenti aventi carattere fisso e continuativo sono corrisposte congiuntamente in unica soluzione mensile.

### **CCNL 2018 - Art. 35 Incrementi degli stipendi tabellari**

- 1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL Scuola 4/8/2011, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A1, con le decorrenze ivi stabilite.
- 2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B1.
- 3. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C1.

### **CCNL 2007 Art. 79 - Progressione professionale**

- 1. Al personale scolastico è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali. Il passaggio tra una posizione stipendale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella 2, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente, nel periodo di maturazione della posizione stipendale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso contrario il passaggio alla posizione stipendale superiore potrà essere ritardato, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e per i periodi seguenti:

- a. due anni di ritardo in caso di sospensione dal servizio per una durata superiore ad un mese per il personale docente e in caso di sospensione del lavoro di durata superiore a cinque giorni per il personale ATA;
- b. un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un mese per il personale docente e fino a cinque giorni per il personale ATA.

### **CCNL 2007 Art. 80 - Tredicesima mensilità**

- 1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato spetta una tredicesima mensilità corrisposta nel mese di dicembre di ogni anno.
- 2. L'importo della tredicesima mensilità è pari al trattamento fondamentale spettante al personale nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
- 3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. *Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni.*

5. *I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.*

6. *Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.*

### **CCNL 2018 - Art. 36 Effetti dei nuovi stipendi**

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A1, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

### **CCNL 2018 - Art. 37 Elemento perequativo**

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D1 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 - 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 36 (Effetti dei nuovi stipendi) comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto

importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

4. Il personale destinatario di incarichi per supplenze brevi e saltuarie percepisce l'elemento perequativo una tantum di cui al presente articolo, in un'unica soluzione, nell'ambito del contratto individuale stipulato con ciascuna Istituzione Scolastica, in relazione all'effettiva durata del servizio nel periodo indicato al comma 2, non applicando quanto previsto dal comma 1, relativamente alle frazioni di mese inferiori o superiori ai quindici giorni.

### **CCNL 2018 - Art. 38 Incrementi delle indennità fisse**

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista nel CCNL 29/11/2007 e sono incrementate come di seguito indicato:

- a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 83 del CCNL Scuola del 29/11/2007 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.1;
- b) la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 56, comma 2 del CCNL Scuola del 29/11/2007 è incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E1.2;
- c) il compenso individuale accessorio per il personale ATA di cui all'art. 82 del CCNL Scuola del 29/11/2007, è incrementato con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.3.

### **CCNL 2007 Art. 83 - RETRIBUZIONE PROFESSIONALE DOCENTI**

*2. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 la retribuzione professionale docenti, di cui al comma 1, è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.*

*3. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1, un importo pari al 6,91% del valore della retribuzione professionale docenti effettivamente corrisposta in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.*

*4. Al personale docente ed educativo, a valere sulla quota aggiuntiva per il solo anno 2005 di risorse derivanti dalle mancate applicazione delle funzioni tutoriali dei docenti (63,8 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi), è corrisposta una una-tantum pari a € 51,46 complessiva in ragione del servizio prestato da ciascun docente durante l'anno 2006.*

### **CCNL 2007 Art. 56 - Indennità di direzione e sostituzione del dsga**

*1. Ai DSGA delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative è corrisposta un'indennità di direzione*

come nella misura prevista dalla Tabella 9. La stessa indennità è corrisposta, a carico del fondo di cui all'art. 88, comma 2, lettera i), al personale che, in base alla normativa vigente, sostituisce la predetta figura professionale o ne svolge le funzioni.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 l'indennità di direzione, di cui al comma 1, nella misura base indicata alla Tabella 9, è inclusa nel calcolo della quota utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.

3. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1, un importo pari al 6,91% del valore dell'indennità di direzione nella misura base effettivamente corrisposta in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.

4. Il direttore dei servizi generali ed amministrativi è sostituito, nei casi di assenza, dal coordinatore amministrativo che, a sua volta, è sostituito secondo le vigenti disposizioni in materia di supplenze. Fino alla concreta e completa attivazione del profilo del coordinatore amministrativo, il DSGA è sostituito dall'assistente amministrativo con incarico conferito ai sensi dell'art. 47.

5. In caso di assenza del DGSA dall'inizio dell'anno scolastico, su posto vacante e disponibile, il relativo incarico a tempo determinato verrà conferito sulla base delle graduatorie permanenti.

#### **CCNL 2007 Art. 89 - Direttore dei servizi generali e amministrativi**

[come sostituito dall'art. 3, comma 1, della Sequenza contrattuale per il personale ATA del 25/7/2008]

1. Al personale DSGA possono essere corrisposti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 88, comma 2, lettera j), esclusivamente compensi per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati dalla UE, da Enti o istituzioni pubblici e privati da non porre a carico delle risorse contrattuali destinate al fondo di istituto.

#### **CCNL 2018 - Art. 39 Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche**

1. In attuazione dell'art. 2, comma 4 del CCNL relativo ai direttori dei servizi generali ed amministrativi delle scuole (DSGA) sottoscritto il 10/11/2014, gli effetti del predetto CCNL sono prorogati fino al termine dell'anno scolastico nel corso del quale è adottato l'accordo in sede di conferenza unificata di cui all'art. 19, comma 5-ter del D.L. 6-7-2011, n. 98.

#### **CCNL 10/11/2014 Art. 2**

1. Per gli anni scolastici 2012-2013 e 2013-2014, al DSGA che copra o abbia coperto posti assegnati in comune con più istituzioni scolastiche, per effetto delle misure di razionalizzazione di cui all'art. 19, commi 5 e 5-bis del D.L. n. 98/2011, compete, per i periodi di copertura dei relativi posti, una indennità mensile fissa e ricorrente, corrisposta per dodici mensilità, avente natura accessoria, di Euro 214,00 mensili lordi.

2. L'indennità di cui al comma 1, corrisposta in deroga all'art. 9, comma 1, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, è omnicomprensiva; pertanto, non può farsi luogo alla corresponsione, in via aggiuntiva, delle indennità di direzione, parte fissa, riferite alle istituzioni scolastiche sottodimensionate, fermo restando che la parte variabile della medesima indennità di direzione rimane a carico del fondo d'istituto delle stesse istituzioni scolastiche sottodimensionate.

3. Per effetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 5-ter del D.L. n. 98/2011, la corresponsione dell'indennità ai sensi dei commi 1 e 2 ha luogo anche per l'anno scolastico 2014-2015 e fino al termine dello stesso, qualora l'accordo in sede di conferenza unificata di cui al citato comma 5-ter non sia adottato nel corso del presente anno scolastico 2013-2014, in ogni caso previa verifica congiunta, operata dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e dal Ministero dell'economia e delle finanze, delle disponibilità di bilancio a copertura dell'onere e nei limiti delle stesse.

4. Con ulteriore sessione negoziale, gli effetti del presente accordo potranno essere estesi anche ai successivi anni scolastici, ai sensi della normativa richiamata al comma 3. 5. Alla copertura dell'onere di cui al presente articolo si fa fronte con la quota dei risparmi di cui all'art. 19, comma 5-bis del D.L. n. 98/2011.

#### **CCNL 2007 Art. 82 - Compenso individuale accessorio per il personale ATA**

1. Al personale ATA delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, è corrisposto, con le decorrenze indicate, un compenso individuale accessorio, nelle misure e con le modalità di seguito indicate, salvo restando l'eventuale residua sussistenza di compensi corrisposti ad personam.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 il Compenso Incentivante Accessorio, di cui al comma 1, è incluso nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.

4. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1, un importo pari al 6,91% del valore del Compenso Incentivante Accessorio effettivamente corrisposto in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.

5. Il compenso di cui al comma 1, per il personale a tempo determinato, è corrisposto secondo le seguenti specificazioni:

- a. dalla data di assunzione del servizio, per ciascun anno scolastico, al personale ATA con rapporto di impiego a tempo determinato su posto vacante e disponibile per l'intera durata dell'anno scolastico;
- b. dalla data di assunzione del servizio, e per un massimo di dieci mesi per ciascun anno scolastico, al personale ATA con rapporto di impiego a tempo determinato fino al termine delle attività didattiche.

6. Nei confronti del direttore dei servizi generali ed amministrativi detto compenso viene corrisposto nell'ambito delle indennità di direzione di cui all'art. 56.

7. Il compenso individuale accessorio in questione spetta in ragione di tante mensilità per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato o situazioni di stato assimilate al servizio;
8. Per i periodi di servizio o situazioni di stato assimilate al servizio inferiori al mese detto compenso è liquidato al personale in ragione di 1/30 per ciascun giorno di servizio prestato o situazioni di stato assimilate al servizio.
9. Nei casi di assenza per malattia si applica l'art. 17, comma 8, lettera a).
10. Per i periodi di servizio prestati in posizioni di stato che comportino la riduzione dello stipendio il compenso medesimo è ridotto nella stessa misura.
11. Nei confronti del personale ata con contratto part-time, il compenso in questione è liquidato in rapporto all'orario risultante dal contratto.
12. Il compenso di cui trattasi è assoggettato alle ritenute previste per i compensi accessori. Alla sua liquidazione mensile provvedono le direzioni provinciali del tesoro (DPT).
13. A tutto il personale ATA a tempo determinato e indeterminato, a valere sulle risorse derivanti dalle economie realizzate nell'applicazione progressioni economiche di cui all'art. 7 del CCNL 7.12.2005 (22 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi per l'anno 2006) e dal contenimento della spesa del personale ATA (96,3 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi per l'anno 2007), è corrisposta un compenso una-tantum pari a € 344,65 in ragione del servizio prestato nel biennio contrattuale 2006/07.

#### **CCNL 2007 Art. 86 - Compensi accessori per il personale in servizio presso ex IRRE e MPI**

1. Per l'erogazione di compensi per il trattamento accessorio da corrispondere al personale docente, educativo ed ATA in servizio presso gli ex IRRE e comandato nell'Amministrazione centrale e periferica del MPI, in base alle vigenti disposizioni, nonché al personale con incarico di supervisione nelle attività di tirocinio sono corrisposti compensi accessori nelle misure e secondo le modalità definite nel CCNI del 18.2.2003.
2. Al finanziamento dei compensi di cui al comma 1 sono destinate il 50% delle risorse di cui all'art. 18, ultimo periodo, del CCNL del 15 marzo 2001. La restante quota del 50% alimenta le risorse complessive per il finanziamento del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84 del presente CCNL.
3. Le risorse non utilizzate alla fine dell'esercizio finanziario alimentano le risorse complessive per il finanziamento del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84 del presente CCNL.

#### **CCNL 2007 Art. 87 - Attività complementari di educazione fisica**

1. Le ore eccedenti le 18 settimanali effettuabili, fino ad un massimo di 6 settimanali, del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva, vanno individuate ed erogate nell'ambito di uno specifico progetto contenuto nel POF, progetto che può riguardare anche la prevenzione di paramorfismi fisici degli studenti.
2. Ferma restando la spesa complessiva sostenuta nel decorso anno scolastico, il compenso in parola può essere corrisposto, nella misura oraria, maggiorata del 10%, prevista dall'art. 70 del CCNL del 4.8.1995, ovvero in modo forfetario e riguardare solo docenti di educazione fisica impegnati nel progetto in servizio nell'istituzione scolastica.
3. Ai docenti coordinatori provinciali per l'educazione fisica è erogato, nel limite orario settimanale del precedente

*comma 1, il compenso per le ore eccedenti con la maggiorazione prevista dal presente articolo.*

### **CCNL 2018 - Art. 40 Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa**

1. A decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, confluiscono in un unico fondo, denominato "Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa", le seguenti risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base dei precedenti CCNL e delle disposizioni di legge:

- a) il Fondo per l'Istituzione Scolastica di cui all'art. 2, comma 2, primo alinea del CCNL 7/8/2014;
- b) le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva di cui all'art. 2, comma 2, secondo alinea del CCNL 7/8/2014;
- c) le risorse destinate alle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 2, comma 2, terzo alinea del CCNL 7/8/2014;
- d) le risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA di cui all'art. 2, comma 2, quarto alinea del CCNL 7/8/2014;
- e) le risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinto alinea del CCNL 7/8/2014;
- f) le risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29/11/2007.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1, confluiscono altresì, con la medesima decorrenza ivi indicata, le seguenti ulteriori risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base di disposizioni di legge:

- a) le risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, delle legge 13 luglio 2015, n. 107, ferma rimanendo la relativa finalizzazione a favore della valorizzazione del personale docente sulla base dei criteri indicati all'articolo 22, comma 4, lettera c), punto c4) del presente CCNL;
- b) le risorse di cui all'art. 1, comma 592, della legge n. 205/2017, nel rispetto dei criteri di indirizzo di cui al comma 593 della citata legge.

3. Al fine di finanziare quota parte degli incrementi della retribuzione professionale docente di cui all'art. 38, il Fondo di cui ai commi 1 e 2 è ridotto stabilmente, per l'anno 2018 di 80,00 milioni di Euro e a decorrere dal 2019 di 100 milioni di Euro, anche a valere sulle disponibilità dell'art. 1, comma 126 della legge n. 107/2015, in misura pari a 70 milioni per il 2018, 50 milioni per il 2019 e 40 milioni a regime.

4. Il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui ai commi 1, 2 e 3 resta finalizzato a remunerare il personale per le seguenti finalità:

- a) finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007;
- b) i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;
- c) le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
- d) gli incarichi specifici del personale ATA;

- e) le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica;
- f) i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
- g) la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2015;
- h) le finalità di cui all'art 1, comma 593 della legge n. 205/2017.

5. Il fondo di cui al presente articolo è ripartito tra le diverse finalità di cui al comma 4, in sede di contrattazione integrativa di livello nazionale ai sensi dell'art. 22, nei limiti e con le specificazioni di seguito indicate:

- a) un finanziamento per le ore eccedenti di insegnamento per la sostituzione dei colleghi assenti atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo;
- b) un finanziamento delle attività di recupero presso le Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado, atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo ai sensi del CCNL 7/8/2014;
- c) un finanziamento della valorizzazione dei docenti in misura pari alle risorse residue dell'art. 1, comma 126, della legge n. 107/2015, secondo quanto previsto dal comma 3;
- d) un finanziamento degli incarichi specifici del personale ATA, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo.

6. Il contratto collettivo di cui al comma 5 è stipulato, di norma, con cadenza triennale e individua criteri di riparto che assicurino l'utilizzo integrale delle risorse disponibili in ciascun anno scolastico, ivi incluse quelle eventualmente non assegnate negli anni scolastici precedenti. Queste risorse possono essere destinate anche a finalità diverse da quelle originarie.

7. Il contratto di cui al comma 5 definisce, altresì, i criteri di riparto tra le singole istituzioni scolastiche ed educative, sulla base dei seguenti parametri:

- a) numero di punti di erogazione del servizio;
- b) dotazione organica;
- c) dotazione organica dei docenti delle scuole secondarie di secondo grado, in relazione al criterio di cui al comma 4, lettera b);
- d) aree soggette a maggiore rischio educativo;
- e) ulteriori parametri dimensionali e di struttura utili per tenere conto della specificità e della complessità di particolari tipologie di istituzioni scolastiche ed educative.

#### **CCNL 2007 Art. 88 - Indennità e compensi a carico del fondo d'istituto**

1. Le attività da retribuire, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, sono quelle relative alle diverse esigenze didattiche, organizzative, di ricerca e di valutazione e alle aree di personale interno alla scuola, eventualmente prevedendo compensi anche in misura forfetaria, da definire in sede di contrattazione, in correlazione con il POF, su delibera del consiglio di circolo o d'istituto, il quale, a tal fine, acquisisce la delibera del collegio dei docenti. La ripartizione delle risorse del fondo, dovrà tenere conto anche con riferimento alle

consistenze organiche delle aree, docenti ed ATA, dei vari ordini e gradi di scuola eventualmente presenti nell'unità scolastica e delle diverse tipologie di attività (eda, scuola ospedaliera, carceraria, corsi serali, convitti).

Per gli insegnanti la finalizzazione delle risorse del presente articolo va prioritariamente orientata agli impegni didattici in termini di flessibilità, ore aggiuntive di insegnamento, di recupero e di potenziamento. La progettazione va ricondotta ad unitarietà nell'ambito del POF, evitando la burocratizzazione e le frammentazione dei progetti.

Nella determinazione delle misure unitarie dei compensi dovrà essere posta particolare attenzione a costituire un ragionevole equilibrio tra le diverse componenti della retribuzione.

2. Con il fondo sono, altresì, retribuite:

- a. Il particolare impegno professionale "in aula" connesso alle innovazioni e alla ricerca didattica, la flessibilità organizzativa e didattica che consiste nelle prestazioni connesse alla turnazione ed a particolari forme di flessibilità dell'orario, alla sua intensificazione mediante una diversa scansione dell'ora di lezione ed all'ampliamento del funzionamento dell'attività scolastica, previste nel regolamento sull'autonomia. Per il personale docente ed educativo in servizio nelle istituzioni scolastiche che abbiano attivato la flessibilità organizzativa e didattica spetta un compenso definito in misura forfetaria in contrattazione integrativa d'istituto;
- b. le attività aggiuntive di insegnamento. Esse consistono nello svolgimento, oltre l'orario obbligatorio di insegnamento e fino ad un massimo di 6 ore settimanali, di interventi didattici volti all'arricchimento e alla personalizzazione dell'offerta formativa, con esclusione delle attività aggiuntive di insegnamento previste dall'art. 70 del CCNL del 4 agosto 1995 e di quelle previste dal precedente art. 86. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella Tabella 5;
- c. le ore aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero per gli alunni con debito formativo. Tali attività sono parte integrante dell'offerta formativa dell'istituto, sono programmate dal collegio dei docenti in coerenza con il POF e con i processi di valutazione attivati.
- d. le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento. Esse consistono nello svolgimento di compiti relativi alla progettazione e alla produzione di materiali utili per la didattica, con particolare riferimento a prodotti informatici e in quelle previste dall'art. 29, comma 3 - lettera a) del presente CCNL eccedenti le 40 ore annue. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella Tabella 5;
- e. le prestazioni aggiuntive del personale ATA, che consistono in prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo, ovvero nell'intensificazione di prestazioni lavorative dovute anche a particolari forme di organizzazione dell'orario di lavoro connesse all'attuazione dell'autonomia. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella Tabella 6;
- f. i compensi da corrispondere al personale docente ed educativo, non più di due unità, della cui collaborazione il dirigente scolastico intende avvalersi nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e gestionali. Tali compensi non sono cumulabili con il compenso per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 33 del presente CCNL;
- g. le indennità di turno notturno, festivo, notturno-festivo con le modalità stabilite nel CCNI del 31.8.1999 e nelle misure definite con la Tabella 7;

- h. l'indennità di bilinguismo e di trilinguismo, nei casi in cui non sia già prevista a carico di soggetti diversi dal MPI in base alla normativa vigente - nel qual caso potrà essere contrattata la relativa rivalutazione -, con le modalità stabilite nel CCNI del 31.8.1999 e nelle misure definite con la Tabella 8;*
- i. il compenso spettante al personale che in base alla normativa vigente sostituisce il DSGA o ne svolge le funzioni ai sensi dell'art. 56, comma 1, del presente CCNL, detratto l'importo del CIA già in godimento;*
- j. la quota variabile dell'indennità di direzione di cui all'art. 56 del presente CCNL spettante al DSGA con le modalità stabilite nel CCNI del 31.8.1999 e nelle misure definite con la Tabella 9;*
- k. compensi per il personale docente, educativo ed ATA per ogni altra attività deliberata dal consiglio di circolo o d'istituto nell'ambito del POF;*
- l. particolari impegni connessi alla valutazione degli alunni.*

## **SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO**

[vedi d.lgs. n. 64/2017]

## **PERSONALE DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE**

### **CCNL 2007 Art. 127 - Profilo professionale e funzione del personale educativo**

- 1. Il profilo professionale dei personale educativo è costituito da competenze di tipo psicopedagogico, metodologico ed organizzativo-relazionale, tra loro correlate ed integrate, che si sviluppano attraverso la maturazione dell'esperienza educativa e l'attività di studio e di ricerca.
- 2. Nell'ambito dell'area della funzione docente, la funzione educativa partecipa al processo di formazione e di educazione degli allievi, convittori e semiconvittori, in un quadro coordinato di rapporti e di intese con i docenti delle scuole da essi frequentate e di rispetto dell'autonomia culturale e professionale del personale educativo.
- 3. La funzione educativa si esplica in una serie articolata di attività che comprendono l'attività educativa vera e propria, le attività ad essa funzionali e le attività aggiuntive.

### **CCNL 2007 Art. 128 - Attività educativa**

- 1. L'attività educativa è volta alla promozione dei processi di crescita umana, civile e culturale, nonché di socializzazione degli allievi, convittori e semiconvittori, i quali sono così assistiti e guidati nella loro partecipazione ai vari momenti della vita comune nel convitto od istituzione educativa. La medesima attività è finalizzata anche all'organizzazione degli studi e del tempo libero, delle iniziative culturali, sportive e ricreative, nonché alla definizione delle rispettive metodologie, anche per gli aspetti psicopedagogici e di orientamento.

### **CCNL 2007 Art. 129 - Azioni funzionali all'attività educativa**

1. L'azione funzionale all'attività educativa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, documentazione, ivi compresa la produzione di materiali didattici utili alla formazione degli allievi, l'elaborazione di relazioni sui risultati educativi conseguiti e su altri argomenti da discutere collegialmente, la partecipazione alle riunioni collegiali.
2. Tra gli adempimenti individuali rientrano le attività relative:
  - a) alla preparazione necessaria per lo svolgimento dei compiti di assistenza alle attività di studio, culturali, sportive e ricreative;
  - b) ai rapporti individuali con le famiglie ed i docenti;
  - c) all'accoglienza ed alla vigilanza degli allievi convittori nel momento della loro entrata ed uscita dal convitto od istituzione educativa e degli allievi semiconvittori al momento dell'uscita, nonché agli eventuali compiti di accompagnamento dal convitto od istituzione educativa alle scuole frequentate o viceversa.
3. Le attività di carattere collegiale sono costituite dalla partecipazione alle riunioni collegiali per la programmazione, la progettazione, la discussione ed approvazione delle relazioni sui risultati educativi conseguiti e la definizione degli elementi di valutazione da fornire ai competenti consigli di classe, ai quali partecipa, a titolo consultivo, il personale educativo interessato; la determinazione delle modalità e dei criteri da seguire nei rapporti con gli allievi e le loro famiglie, nonché con i docenti delle scuole frequentate dagli allievi medesimi.
4. Rientra altresì nell'attività funzionale all'attività educativa la partecipazione ad iniziative di formazione e di aggiornamento programmate a livello nazionale, regionale o di istituzione educativa.

### **CCNL 2007 Art. 130 - Attività aggiuntive**

1. Le attività aggiuntive consistono in attività aggiuntive educative ed in attività aggiuntive funzionali allo svolgimento dell'attività educativa.
2. Le attività aggiuntive educative, sono volte a realizzare interventi integrativi finalizzati all'arricchimento dell'offerta formativa. In particolare, esse possono consistere:
  - a) nelle attività relative alla realizzazione di progetti intesi a definire un maggiore raccordo tra convitto od istituzione educativa, scuola e mondo del lavoro;
  - b) nella partecipazione a sperimentazioni;
  - c) nelle attività relative alla realizzazione di progetti che interessino altri soggetti istituzionali e, in particolare, gli enti locali, anche per iniziative aperte al territorio, sulla base di apposite convenzioni;
  - d) nella partecipazione a progetti promossi dall'Unione europea.
3. Le risorse utilizzabili, per le attività aggiuntive di cui al presente articolo e finanziate dall'art. 33, a livello di ciascuna istituzione educativa, sono determinate nella stessa misura e con le medesime modalità di cui all'art. 30 [?] del presente CCNL.
4. Le attività aggiuntive funzionali all'attività educativa possono consistere:
  - a) nei compiti di coordinamento, da svolgere secondo i criteri definiti nel progetto educativo di istituto e nel relativo piano attuativo, come supporto organizzativo al dirigente scolastico dei convitti annessi agli istituti

tecnicamente professionali;

b) nei compiti di coordinamento di gruppi di lavoro costituiti per la definizione di aspetti specifici del progetto educativo, o per la progettazione di particolari iniziative, secondo quanto previsto dall'art. 131, comma 4.

5. Le attività aggiuntive sono realizzate nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

#### **CCNL 2007 Art. 131 - Attività di progettazione a livello di istituzione**

1. Il personale educativo, riunito collegialmente, definisce i principi ed i contenuti formativi del progetto educativo, che è adottato dal rettore, direttore o direttrice o, per i convitti annessi, dal dirigente scolastico. Il progetto educativo comprende anche il piano delle attività aggiuntive di cui al precedente articolo. Gli aspetti organizzativi e finanziari sono definiti dal consiglio di amministrazione del convitto o dell'istituzione educativa, o, per i convitti annessi agli istituti tecnici e professionali, dal consiglio di istituto, nell'ambito del progetto di istituto.

2. Il progetto educativo deve essere coordinato con le indicazioni che, per gli aspetti didattici, sono contenute nei POF delle scuole frequentate dagli allievi. A tal fine il collegio dei docenti della scuola interessata definisce, con la partecipazione dei rappresentanti designati dal personale educativo, i necessari accordi tra aspetti didattici ed aspetti educativi della progettazione complessiva.

3. In coerenza con i POF, i dirigenti delle istituzioni educative, o, per i convitti annessi, il dirigente scolastico, avvalendosi degli apporti dei coordinatori di cui al comma 4, predispone il piano attuativo del progetto, quale documento che esplicita la pianificazione annuale dell'insieme delle attività e le modalità per la loro realizzazione. Il personale educativo, riunito collegialmente, delibera in merito al piano attuativo tenendo conto delle iniziative da assumere per rendere coerente la propria attività con le attività scolastiche, anche ai fini dell'organizzazione di interventi congiunti atti a rispondere flessibilmente ai differenziati bisogni formativi degli allievi.

4. Le riunioni collegiali del personale educativo possono essere articolate in gruppi di lavoro per la definizione di aspetti specifici del progetto educativo o delle iniziative da adottare. In tale occasione sono designati i coordinatori dei gruppi di lavoro e gli educatori incaricati di partecipare alla riunione del collegio dei docenti di cui al comma 2.

#### **CCNL 2007 Art. 132 - Attività di collaborazione con il dirigente scolastico**

1. Ai sensi dell'art. 25, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, in attesa che i connessi aspetti retributivi siano opportunamente regolamentati attraverso gli idonei strumenti normativi, il dirigente scolastico può avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, di educatori da lui individuati ai quali possono essere delegati specifici compiti. Tali collaborazioni sono riferibili a due unità di personale educativo retribuibili, in sede di contrattazione d'istituto, con i finanziamenti a carico del fondo per le attività aggiuntive previste per le collaborazioni col dirigente scolastico di cui all'art. 88, comma 2, lettera f).

#### **CCNL 2007 Art. 133 - Obblighi di lavoro**

1. Gli obblighi di lavoro del personale educativo sono funzionali all'orario di servizio stabilito dal piano di attività e

sono finalizzati allo svolgimento dell'attività educativa e di tutte le altre attività di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione e documentazione necessarie all'efficace realizzazione dei processi formativi.

2. Per l'attività educativa, ivi compresa l'assistenza notturna, è determinato un orario settimanale di 24 ore, programmabile su base plurisettimanale, da svolgere in non meno di cinque giorni alla settimana.

3. In aggiunta all'orario settimanale, di cui al comma 2, è determinato un obbligo di ulteriori 6 ore settimanali. Esse sono utilizzate, sulla base di una programmazione plurisettimanale, per le attività di carattere collegiale funzionali all'attività educativa, di cui all'art. 129, comma 4, e, fino a 5 ore settimanali, per il completamente del servizio di assistenza notturna, secondo quanto previsto dal progetto educativo di istituto e dal relativo piano attuativo.

4. Il personale educativo è tenuto, inoltre, ad assolvere a tutti gli impegni individuali attinenti alle attività funzionali di cui all'art. 129, comma 2.

5. Il compenso per le attività aggiuntive è determinato secondo quanto previsto dall'art. 30.

### **CCNL 2007 Art. 134 - Norma finale**

1. Per quanto non disciplinato specificamente dal presente capo, si applicano le disposizioni recate da questo CCNL.

## **CONCILIAZIONE FACOLTATIVA**

[ai sensi dell'art. 412-ter del codice di procedura civile modificato dalla l. n. 183/2010]

### **CCNL 2007 Art. 135 - Tentativo facoltativo di conciliazione**

1. Il tentativo facoltativo di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro può svolgersi sulla base di quanto previsto dai successivi commi del presente articolo.

2. Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, la parte ricorrente può, in materia di contenzioso afferente alla mobilità interregionale, adire anche la procedura di cui all'art. 484 del T.U. n. 297/94.

3. Presso le articolazioni territoriali del MPI è istituito un ufficio con compiti di segreteria per le parti che devono svolgere il tentativo di conciliazione con annesso un apposito albo per la pubblicazione degli atti della procedura.

4. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dalla parte, deve essere depositata presso l'ufficio del contenzioso dell'amministrazione competente e presso l'ufficio territoriale di cui al comma 2, ovvero spedita a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento. Limitatamente alle controversie riguardanti le materia della mobilità e delle assunzioni, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, gli interessati possono presentare la richiesta di tentativo di conciliazione ai sensi del presente articolo entro il termine perentorio di quindici giorni dalla pubblicazione o notifica dell'atto che si ritiene lesivo dei propri diritti, ferma restando la facoltà di utilizzare, decorso tale termine, le altre forme previste dal comma 1.

5. La richiesta deve indicare:

- Le generalità del richiedente, la natura del rapporto di lavoro, la sede ove il lavoratore è addetto;

- il luogo dove devono essere inviate le comunicazioni riguardanti la procedura di conciliazione;
- l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della richiesta;
- qualora il lavoratore non intenda presentarsi personalmente, l'eventuale delega ad altro soggetto, anche sindacale e conferibile anche in un secondo momento, al quale la parte conferisce mandato di rappresentanza per lo svolgimento del tentativo di conciliazione.

6. Entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta l'amministrazione compie un primo esame sommario che può concludersi con l'accoglimento delle pretese del lavoratore. In caso contrario, deposita nel medesimo termine le proprie osservazioni presso l'ufficio di segreteria e la controparte potrà prenderne visione. Contestualmente al deposito l'Amministrazione individuerà il proprio rappresentante con potere di conciliare. La comparizione della parti per l'esperimento del tentativo di conciliazione è fissata, da parte dell'ufficio di segreteria di cui al comma 2, in una data compresa nei quindici giorni successivi al deposito delle osservazioni dell'amministrazione. L'ufficio di segreteria provvederà, all'atto della comparizione, all'identificazione dei soggetti che svolgono il tentativo di conciliazione, che sarà registrata nel verbale di cui ai commi 8 e 9.

7. Qualora la soluzione della controversia prospettata riguardi le materie della mobilità e delle assunzioni, l'amministrazione deve pubblicare all'albo dell'ufficio di segreteria di cui al comma 2, contestualmente al ricevimento, la richiesta di conciliazione, in modo da consentire agli eventuali terzi interessati di venire a conoscenza del contenzioso in atto e di far pervenire all'amministrazione loro eventuali osservazioni entro dieci giorni dalla pubblicazione della notizia. In questo caso il termine per il deposito delle osservazioni da parte dell'amministrazione è fissato in dodici giorni dal ricevimento della richiesta.

8. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi nel termine di cinque giorni dalla data di convocazione delle parti. Se il tentativo riesce, le parti sottoscrivono un processo verbale, predisposto dall'ufficio di segreteria, che costituisce titolo esecutivo, previo decreto del giudice del lavoro competente ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile. Il processo verbale relativo al tentativo facoltativo di conciliazione è depositato a cura di una delle parti o di un'associazione sindacale, presso Direzione provinciale del lavoro competente, che provvede a sua volta a depositarlo presso la cancelleria del tribunale ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile per la dichiarazione di esecutività. Il verbale che dichiara non riuscita la conciliazione è acquisito nel successivo giudizio ai sensi e per quanto previsto dall'articolo 66, comma 7, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Nelle more dell'acquisizione della dichiarazione di esecutività, il verbale di conciliazione produrrà comunque immediata efficacia tra le parti per la soluzione della controversia.

9. In caso di mancato accordo tra le parti, l'ufficio di cui al comma 2 stilerà un verbale di mancata conciliazione che, sottoscritto dalle parti, sarà depositato, a cura di una di esse o di un'associazione sindacale, presso la competente Direzione provinciale del lavoro.

10. Qualora l'amministrazione non depositi nei termini le proprie osservazioni, l'ufficio di cui al comma 2 convocherà comunque le parti per lo svolgimento del tentativo di conciliazione. Qualora l'amministrazione non si presenti all'udienza di trattazione, sarà comunque stilato un processo verbale che prenderà atto del tentativo non riuscito di conciliazione, che sarà depositato presso la competente Direzione provinciale del lavoro con le procedure di cui al precedente comma 8.

11. Nei confronti del rappresentante della pubblica amministrazione nello svolgimento del tentativo facoltativo di conciliazione trova applicazione, in materia di responsabilità amministrativa, quanto previsto dal comma 8 del citato articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

#### **CCNL 2007 Art. 138 - NORMA FINALE**

1. Per tutto quanto non previsto dai presenti articoli si rinvia al CCNL quadro sottoscritto in data 23/1/2001 ed alle disposizioni del D.lgs. 165/2001.

### **TELELAVORO**

#### **CCNL 2007 Art. 139 - Disciplina del telelavoro**

1. Il presente capo si applica, a domanda, al personale amministrativo non con funzioni apicali, in servizio nelle istituzioni scolastiche ed educative, nell'ambito e con le modalità stabilite dal CCNQ sottoscritto il 23 marzo 2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. In particolare trova applicazione per quanto concerne l'assegnazione ai progetti di telelavoro l'art. 4 e 6 del CCNQ 23-3-2000.

2. Le relazioni sindacali relative al presente capo sono quelle previste dall'art. 4 e 6.

3. Il telelavoro determina una modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:

- a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
- b) altre forme del lavoro a distanza, come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

4. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese delle Istituzioni scolastiche ed educative, sulle quali gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione con oneri di impianto e di esercizio a carico degli enti, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

5. Le istituzioni scolastiche ed educative presenteranno alle rispettive Direzioni generali regionali specifici progetti di telelavoro, che potranno essere approvati purchè i relativi oneri trovino copertura nelle risorse finanziarie iscritte nel bilancio delle istituzioni scolastiche medesime.

#### **CCNL 2007 Art. 140 - Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, è distribuito nell'arco della giornata a

*discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno, concordati con le istituzioni scolastiche ed educative nell'ambito dell'orario di servizio. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive, né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.*

*2. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6, comma 1, ultimo periodo, dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali" si intende un'interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.*

#### **CCNL 2007 Art. 141 - Formazione**

*1. L'Amministrazione centrale definisce, in sede di contrattazione integrativa regionale, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6, dell'accordo quadro del 23/3/2000. Utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.*

*2. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le istituzioni attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.*

#### **CCNL 2007 Art. 142 - Copertura assicurativa**

*1. Le istituzioni scolastiche ed educative, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:*

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;*
- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.*

*2. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d.lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante per la sicurezza.*

#### **CCNL 2007 Art. 143 - Criteri operativi**

*1. La disciplina prevista dal presente capo mira ad introdurre elementi di flessibilità nei rapporti di lavoro, con benefici di carattere sociale e individuale, ed un possibile incremento della produttività e miglioramento dei servizi.*

*Si dovrà verificare pertanto che, a fronte dei costi a regime, l'introduzione del telelavoro comporti incrementi di produttività e risparmi di spesa anche legati al ridimensionamento della sede di lavoro, oltre che di benefici sociali e di positivi riflessi esterni, nonché di miglioramento di qualità della vita, specie nei grandi centri urbani.*

*Si dovrà prevedere, di conseguenza, un'attendibile, seppure tendenziale, quantificazione, da un lato di tutte le*

*spese e, dall'altro, dei risparmi di spesa e dei benefici in termini di maggiore produttività e di positive ricadute nel sistema sociale, con una ponderata valutazione e coerenza della compatibilità economico-finanziaria complessiva.*

#### **CCNL 2007 Art. 144 - Norma finale di rinvio**

*1. Per quanto non esplicitamente previsto nel presente capo si rinvia alla disciplina di cui all'Accordo quadro sul telelavoro del 23.03.2000.*

### **DISPOSIZIONI FINALI**

#### **CCNL 2007 Art. 145 - Personale in particolari posizioni di stato**

*1. Il periodo trascorso dal personale della scuola e delle istituzioni educative in posizione di comando, distacco, esonero, aspettativa sindacale, utilizzazione e collocamento fuori ruolo, con retribuzione a carico del MPI, è valido a tutti gli effetti come servizio di istituto nella scuola, anche ai fini dell'accesso al trattamento economico previsto dal capo VIII.*

*2. Il periodo di distacco o di aspettativa sindacale è considerato servizio effettivo ed è utile anche ai fini delle progressioni di cui agli articoli 77, 80 e 81 del CCNL 24.07.2003.*

*3. Restano ferme le disposizioni in vigore che prevedono la validità del periodo trascorso dal personale scolastico in altre situazioni di stato che comportano assenza dalla scuola.*

#### **CCNL 2007 Art. 146 - Normativa vigente e disapplicazioni**

*1. In applicazione dell'art. 69, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate divengono non applicabili con la firma definitiva del presente CCNL, con l'eccezione delle seguenti norme e di quelle richiamate nel testo del presente CCNL che, invece, continuano a trovare applicazione nel comparto scuola:*

- a) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni;*
- b) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;*
- c) tutta la materia relativa al collocamento a riposo resta regolata dalle norme vigenti;*
- d) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni;*
- e) la normativa richiamata nel presente CCNL;*
- f) la normativa sul riposo festivo settimanale come previsto dall'art. 2109, comma 1, del Codice Civile;*
- g) la seguente normativa:
  - 1) Art. 3 del DPR n. 395/88 (in tema di diritto allo studio)*

- 2) Art. 17 del DPR n. 3/57 (*limiti al dovere verso il superiore*)
- 3) Art. 21 del DPR n. 399/88, commi 1 e 2 (*su mobilità per incompatibilità*)
- 4) Art. 7 DPR 395/88 (*su IIS nella 13° mensilità*)
- 5) Art. 53 L. 312/80 e art. 3, commi 6 e 7 del DPR n. 399/88 [**(docenti di religione)**]
- 6) Legge 11 febbraio 1980, n. 26 (artt. 1-4) e legge 25 giugno 1985 n. 333 (*aspettativa per riconciliamento con il coniuge che presta servizio all'estero*)
- 7) ai soli fini della determinazione dell'importo dell'indennità di funzioni superiori, dell'indennità di direzione e di reggenza, l'art. 69 del CCNL 4.08.95, l'art. 21, comma 1, del CCNL 26-5-1999 e l'art 33 CCNI 31-8-1999 (*fondi non a carico del CCNL 24-7-2003 della scuola*);
- 8) Art. 66, commi 6 e 7, del CCNL 4.08.95 [**(riconoscimento servizi non di ruolo e insegnanti di religione)**]
- 9) Artt. 38, 40 e 67 del T.U. n. 3/57, art. 20 legge 24.12.86, n. 958 e art. 7 legge 30.12.91, n. 412 (*servizio militare*)
- 10) Art. 132 T.U. n. 3/1957 (*riammissione in servizio*)
- 11) Art. 2 L. 476/1984, L. 398/1989, art. 4 L. 498/1992, art. 453 T.U. 297/1994, art. 51 L. 449/1997 e art. 52, comma 57, L. 448/2001.

2. È espressamente disapplicata la seguente normativa:

- l'art. 475 del d.lgs. n.297/94 (*assegnazioni provvisorie di sede*);
- l'art. 568 del d.lgs. n.297/94 (*assegnazione provvisoria*);
- l'art. 478 del d.lgs. n.297/94 (*sostituzione dei docenti assenti*);
- l'art. 455 del d.lgs. n.297/94 (*utilizzazione del personale docente e DOA*);
- l'art. 480 del d.lgs. n.297/94 (*inquadramenti in profili professionali amm.vi*);
- l'art. 7, comma 4 - secondo periodo, comma 5, comma 6 e comma 7 del D.Lgs. 59/2004;
- l'art. 8, comma 3 del D.Lgs. 59/2004;
- l'art. 10, comma 4 - secondo periodo, comma 5 del D.Lgs. 59/2004 ;
- l'art. 11, comma 7, del D.Lgs. 59/2004.

3. Le Parti si riservano la possibilità di riesaminare il testo del presente articolo con apposita sequenza contrattuale ove emerga la necessità di precisazioni o correttivi.

**Tabella A1 - Incrementi mensili della retribuzione tabellare** Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	dal 1.1.2016	rideterminato dal 1.1.2017 <sup>1</sup>	rideterminato dal 1.3.2018 <sup>2</sup>
<b>Collaboratore scolastico</b>			
<b>0 - 8</b>	4,90	14,80	43,00
<b>9 - 14</b>	5,30	16,10	47,00
<b>15 - 20</b>	5,60	17,10	50,00
<b>21 - 27</b>	6,00	18,00	52,00
<b>28 - 34</b>	6,20	18,80	54,00
<b>da 35</b>	6,40	19,30	56,00
<b>Collaboratore scolastico dei servizi/addetto aziende agrarie</b>			
<b>0 - 8</b>	5,00	15,20	44,00
<b>9 - 14</b>	5,40	16,50	48,00
<b>15 - 20</b>	5,80	17,40	51,00
<b>21 - 27</b>	6,10	18,40	54,00
<b>28 - 34</b>	6,30	19,10	56,00
<b>da 35</b>	6,50	19,70	57,00
<b>Assistente Amministrativo e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b>			
<b>0 - 8</b>	5,50	16,60	48,00
<b>9 - 14</b>	6,00	18,30	53,00
<b>15 - 20</b>	6,50	19,50	57,00
<b>21 - 27</b>	6,90	20,80	60,00
<b>28 - 34</b>	7,20	21,70	63,00
<b>da 35</b>	7,40	22,40	65,00
<b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>			
<b>0 - 8</b>	6,30	18,90	55,00
<b>9 - 14</b>	7,00	21,00	61,00
<b>15 - 20</b>	7,60	22,90	67,00
<b>21 - 27</b>	8,20	24,70	72,00
<b>28 - 34</b>	8,70	26,40	77,00
<b>da 35</b>	9,20	27,70	81,00
<b>Direttore dei servizi generali e amministrativi</b>			
<b>0 - 8</b>	7,20	21,90	55,00
<b>9 - 14</b>	8,10	24,50	70,00
<b>15 - 20</b>	8,90	26,80	77,00
<b>21 - 27</b>	9,70	29,30	84,00
<b>28 - 34</b>	10,50	31,80	92,00
<b>da 35</b>	11,30	34,30	99,00

1. Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

2. Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

**Tabella A1 - Incrementi mensili della retribuzione tabellare** Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	dal 1.1.2016	rideterminato dal 1.1.2017 <sup>1</sup>	rideterminato dal 1.3.2018 <sup>2</sup>
<b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>			
<b>0 - 8</b>	6,30	19,20	56,00
<b>9 - 14</b>	7,00	21,30	62,00
<b>15 - 20</b>	7,70	23,10	67,00
<b>21 - 27</b>	8,30	25,00	73,00
<b>28 - 34</b>	8,80	26,70	78,00
<b>da 35</b>	9,30	28,10	82,00
<b>Docente diplomato istituti secondari II grado</b>			
<b>0 - 8</b>	6,30	19,20	56,00
<b>9 - 14</b>	7,00	21,30	62,00
<b>15 - 20</b>	7,70	23,10	67,00
<b>21 - 27</b>	8,50	25,80	75,00
<b>28 - 34</b>	9,10	27,60	80,00
<b>da 35</b>	9,60	29,00	84,00
<b>Docente scuola media - Insegnante educazione fisica scuola media</b>			
<b>0 - 8</b>	6,90	20,80	60,00
<b>9 - 14</b>	7,70	23,30	68,00
<b>15 - 20</b>	8,40	25,40	74,00
<b>21 - 27</b>	9,10	27,50	80,00
<b>28 - 34</b>	9,80	29,60	86,00
<b>da 35</b>	10,30	31,10	91,00
<b>Docente laureato istituti secondari II grado</b>			
<b>0 - 8</b>	6,90	20,80	60,00
<b>9 - 14</b>	7,90	23,90	69,00
<b>15 - 20</b>	8,70	26,20	76,00
<b>21 - 27</b>	9,60	29,20	85,00
<b>28 - 34</b>	10,30	31,10	91,00
<b>da 35</b>	10,80	32,70	95,00

1. Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

2. Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

**Tabella B1 - Nuova retribuzione tabellare annua** Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	dal 1.1.2016	dal 1.1.2017	dal 1.3.2018
<b>Collaboratore scolastico</b>			
<b>0 - 8</b>	14.962,74	15.081,54	15.419,94
<b>9 - 14</b>	16.306,39	16.435,99	16.806,79
<b>15 - 20</b>	17.289,12	17.427,12	17.821,92
<b>21 - 27</b>	18.258,09	18.402,09	18.810,09
<b>28 - 34</b>	18.987,71	19.138,91	19.561,31
<b>da 35</b>	19.499,89	19.654,69	20.095,09
<b>Collaboratore scolastico dei servizi/addetto aziende agrarie</b>			
<b>0 - 8</b>	15.345,97	15.468,37	15.813,97
<b>9 - 14</b>	16.674,55	16.807,75	17.185,75
<b>15 - 20</b>	17.658,47	17.797,67	18.200,87
<b>21 - 27</b>	18.656,39	18.803,99	19.231,19
<b>28 - 34</b>	19.362,80	19.516,40	19.959,20
<b>da 35</b>	19.891,14	20.049,54	20.497,14
<b>Assistente Amministrativo e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b>			
<b>0 - 8</b>	16.762,06	16.895,26	17.272,06
<b>9 - 14</b>	18.483,10	18.630,70	19.047,10
<b>15 - 20</b>	19.758,15	19.914,15	20.364,15
<b>21 - 27</b>	21.039,60	21.206,40	21.676,80
<b>28 - 34</b>	21.952,36	22.126,36	22.621,96
<b>da 35</b>	22.651,43	22.831,43	23.342,63
<b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>			
<b>0 - 8</b>	19.164,92	19.316,12	19.749,32
<b>9 - 14</b>	21.279,16	21.447,16	21.927,16
<b>15 - 20</b>	23.142,65	23.326,25	23.855,45
<b>21 - 27</b>	24.951,89	25.149,89	25.717,49
<b>28 - 34</b>	26.735,64	26.948,04	27.555,24
<b>da 35</b>	28.065,43	28.287,43	28.927,03
<b>Direttore dei servizi generali e amministrativi</b>			
<b>0 - 8</b>	22.159,50	22.335,90	22.829,10
<b>9 - 14</b>	24.804,37	25.001,17	25.547,17
<b>15 - 20</b>	27.137,97	27.352,77	27.955,17
<b>21 - 27</b>	29.633,74	29.868,94	30.525,34
<b>28 - 34</b>	32.197,98	32.453,58	33.175,98
<b>da 35</b>	34.692,43	34.968,43	35.744,83

**Tabella B1 - Nuova retribuzione tabellare annua** Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	dal 1.1.2016	dal 1.1.2017	dal 1.3.2018
<b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>			
<b>0 - 8</b>	19.399,87	19.554,67	19.996,27
<b>9 - 14</b>	21.538,06	21.709,66	22.198,06
<b>15 - 20</b>	23.424,46	23.609,26	24.136,06
<b>21 - 27</b>	25.254,26	25.454,66	26.030,66
<b>28 - 34</b>	27.058,49	27.273,29	27.888,89
<b>da 35</b>	28.403,59	28.629,19	29.275,99
<b>Docente diplomato istituti secondari II grado</b>			
<b>0 - 8</b>	19.399,87	19.554,67	19.996,27
<b>9 - 14</b>	21.538,06	21.709,66	22.198,06
<b>15 - 20</b>	23.424,46	23.609,26	24.136,06
<b>21 - 27</b>	26.151,63	26.359,23	26.949,63
<b>28 - 34</b>	27.942,06	28.164,06	28.792,86
<b>da 35</b>	29.302,69	29.535,49	30.195,49
<b>Docente scuola media - Insegnante educazione fisica scuola media</b>			
<b>0 - 8</b>	21.056,02	21.222,82	21.693,22
<b>9 - 14</b>	23.537,15	23.724,35	24.260,75
<b>15 - 20</b>	25.724,09	25.928,09	26.511,29
<b>21 - 27</b>	27.848,07	28.068,87	28.698,87
<b>28 - 34</b>	29.931,65	30.169,25	30.846,05
<b>da 35</b>	31.475,67	31.725,27	32.444,07
<b>Docente laureato istituti secondari II grado</b>			
<b>0 - 8</b>	21.056,02	21.222,82	21.693,22
<b>9 - 14</b>	24.157,31	24.349,31	24.890,51
<b>15 - 20</b>	26.512,09	26.722,09	27.319,69
<b>21 - 27</b>	29.510,15	29.745,35	30.414,95
<b>28 - 34</b>	31.475,67	31.725,27	32.444,07
<b>da 35</b>	33.041,77	33.304,57	34.052,17

**Tabella C1 - Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	retribuzione tabellare dal 1.3.2018
<b>Collaboratore scolastico</b>			
<b>0 - 8</b>	15.419,94	111,78	15.531,72
<b>9 - 14</b>	16.806,79	111,78	16.918,57
<b>15 - 20</b>	17.821,92	111,78	17.933,70
<b>21 - 27</b>	18.810,09	111,78	18.921,87
<b>28 - 34</b>	19.561,31	111,78	19.673,09
<b>da 35</b>	20.095,09	111,78	20.206,87
<b>Collaboratore scolastico dei servizi/addetto aziende agrarie</b>			
<b>0 - 8</b>	15.813,97	114,64	15.928,61
<b>9 - 14</b>	17.185,75	114,64	17.300,39
<b>15 - 20</b>	18.200,87	114,64	18.315,51
<b>21 - 27</b>	19.231,19	114,64	19.345,83
<b>28 - 34</b>	19.959,20	114,64	20.073,84
<b>da 35</b>	20.497,14	114,64	20.611,78
<b>Assistente Amministrativo e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b>			
<b>0 - 8</b>	17.272,06	125,22	17.397,28
<b>9 - 14</b>	19.047,10	125,22	19.172,32
<b>15 - 20</b>	20.364,15	125,22	20.489,37
<b>21 - 27</b>	21.676,80	125,22	21.802,02
<b>28 - 34</b>	22.621,96	125,22	22.747,18
<b>da 35</b>	23.342,63	125,22	23.467,85
<b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>			
<b>0 - 8</b>	19.749,32	143,17	19.892,49
<b>9 - 14</b>	21.927,16	143,17	22.070,33
<b>15 - 20</b>	23.855,45	143,17	23.998,62
<b>21 - 27</b>	25.717,49	143,17	25.860,66
<b>28 - 34</b>	27.555,24	143,17	27.698,41
<b>da 35</b>	28.927,03	143,17	29.070,20
<b>Direttore dei servizi generali e amministrativi</b>			
<b>0 - 8</b>	22.829,10	165,55	22.994,65
<b>9 - 14</b>	25.547,17	165,55	25.712,72
<b>15 - 20</b>	27.955,17	165,55	28.120,72
<b>21 - 27</b>	30.525,34	165,55	30.690,89
<b>28 - 34</b>	33.175,98	165,55	33.341,53
<b>da 35</b>	35.744,83	165,55	35.910,38

**Tabella C1 - Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	retribuzione tabellare dal 1.3.2018
<b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>			
<b>0 - 8</b>	19.996,27	144,93	20.141,20
<b>9 - 14</b>	22.198,06	144,93	22.342,99
<b>15 - 20</b>	24.136,06	144,93	24.280,99
<b>21 - 27</b>	26.030,66	144,93	26.175,59
<b>28 - 34</b>	27.888,89	144,93	28.033,82
<b>da 35</b>	29.275,99	144,93	29.420,92
<b>Docente diplomato istituti secondari II grado</b>			
<b>0 - 8</b>	19.996,27	144,93	20.141,20
<b>9 - 14</b>	22.198,06	144,93	22.342,99
<b>15 - 20</b>	24.136,06	144,93	24.280,99
<b>21 - 27</b>	26.949,63	144,93	27.094,56
<b>28 - 34</b>	28.792,86	144,93	28.937,79
<b>da 35</b>	30.195,49	144,93	30.340,42
<b>Docente scuola media - Insegnante educazione fisica scuola media</b>			
<b>0 - 8</b>	21.693,22	157,30	21.850,52
<b>9 - 14</b>	24.260,75	157,30	24.418,05
<b>15 - 20</b>	26.511,29	157,30	26.668,59
<b>21 - 27</b>	28.698,87	157,30	28.856,17
<b>28 - 34</b>	30.846,05	157,30	31.003,35
<b>da 35</b>	32.444,07	157,30	32.601,37
<b>Docente laureato istituti secondari II grado</b>			
<b>0 - 8</b>	21.693,22	157,30	21.850,52
<b>9 - 14</b>	24.890,51	157,30	25.047,81
<b>15 - 20</b>	27.319,69	157,30	27.476,99
<b>21 - 27</b>	30.414,95	157,30	30.572,25
<b>28 - 34</b>	32.444,07	157,30	32.601,37
<b>da 35</b>	34.052,17	157,30	34.209,47

**Tabella D1 - Elemento perequativo**

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Anzianità di servizio	dal 1.3.2018	Anzianità di servizio	dal 1.3.2018
<b>Collaboratore scolastico</b>		<b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>	
<b>0 - 8</b>	29,00	<b>0 - 8</b>	19,00
<b>9 - 14</b>	27,00	<b>9 - 14</b>	14,00
<b>15 - 20</b>	25,00	<b>15 - 20</b>	8,00
<b>21 - 27</b>	25,00	<b>21 - 27</b>	3,00
<b>28 - 34</b>	24,00	<b>28 - 34</b>	--
<b>da 35</b>	24,00	<b>da 35</b>	--
<b>Coll. scolastico dei servizi/addetto aziende agrarie</b>		<b>Docente diplomato istituti secondari II grado</b>	
<b>0 - 8</b>	28,00	<b>0 - 8</b>	19,00
<b>9 - 14</b>	25,00	<b>9 - 14</b>	14,00
<b>15 - 20</b>	24,00	<b>15 - 20</b>	9,00
<b>21 - 27</b>	22,00	<b>21 - 27</b>	4,00
<b>28 - 34</b>	22,00	<b>28 - 34</b>	--
<b>da 35</b>	23,00	<b>da 35</b>	--
<b>Ass. Amm. e Tecn./Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b>		<b>Doc. scuola media - Ins. ed. fisica scuola media</b>	
<b>0 - 8</b>	24,00	<b>0 - 8</b>	15,00
<b>9 - 14</b>	20,00	<b>9 - 14</b>	9,00
<b>15 - 20</b>	18,00	<b>15 - 20</b>	3,00
<b>21 - 27</b>	16,00	<b>21 - 27</b>	--
<b>28 - 34</b>	15,00	<b>28 - 34</b>	--
<b>da 35</b>	15,00	<b>da 35</b>	--
<b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>		<b>Docente laureato istituti secondari II grado</b>	
<b>0 - 8</b>	17,00	<b>0 - 8</b>	15,00
<b>9 - 14</b>	12,00	<b>9 - 14</b>	9,00
<b>15 - 20</b>	8,00	<b>15 - 20</b>	3,00
<b>21 - 27</b>	4,00	<b>21 - 27</b>	--
<b>28 - 34</b>	--	<b>28 - 34</b>	--
<b>da 35</b>	--	<b>da 35</b>	--
<b>Direttore dei servizi generali e amministrativi</b>			
<b>0 - 8</b>	9,00		
<b>9 - 14</b>	6,00		
<b>15 - 20</b>	3,00		
<b>21 - 27</b>	--		
<b>28 - 34</b>	--		
<b>da 35</b>	--		

### **Tabella E1.1 – Retribuzione Professionale Docenti (RPD)**

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Incrementi dal 1.3.2018</b>	<b>RPD CCNL 2007</b>	<b>RPD dal 1.3.2018</b>
<b>da 0 a 14 anni</b>	10,50	164,00	174,50
<b>da 15 a 27 anni</b>	12,80	202,00	214,80
<b>da 28 anni</b>	15,70	257,50	273,20

### **Tabella E1.2 – Indennità di direzione**

Valori in Euro annui

	<b>Incrementi annuo dal 1.3.2018</b>	<b>parte fissa indennità di direzione CCNL 2007</b>	<b>parte fissa indennità di direzione CCNL 2018</b>
<b>DSGA</b>	78,00	1.750,00	1.828,00

### **Tabella E1.3 – Compenso Individuale Accessorio (CIA)**

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

<b>Area</b>	<b>Incrementi dal 1.3.2018</b>	<b>CIA CCNL 2007</b>	<b>CIA dal 1.3.2018</b>
<b>B / C</b>	9,20	64,50	73,70
<b>A / As</b>	8,40	58,50	66,90

## **Dichiarazioni congiunte relative alla Sezione Scuola CCNL 2018**

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

In relazione a quanto previsto all'art. 40, comma 2 (Disposizioni speciali per la Sezione Scuola), all'art. 45, comma 1 (Ferie) e all'art. 70, comma 1(Ferie), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Per il settore scuola, oltre alle disposizioni di legge sopra richiamate, resta fermo anche quanto previsto dall'art. 1, commi 54, 55 e 56 della legge n. 228/2012.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti si danno atto che, in caso di mobilità tra amministrazioni, non verificandosi novazione del rapporto di lavoro, le ferie maturate e non godute, sono trasferite nell'ente di destinazione.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6**

Le parti si impegnano a prevedere una fase istruttoria che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi utili ad individuare forme e strumenti di valorizzazione nell'ottica dello sviluppo professionale dei docenti.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8**

Le parti concordano nel precisare che tutti i docenti in servizio nelle istituzioni scolastiche concorrono alla realizzazione del Piano triennale dell'offerta formativa tramite le attività individuali e collegiali di cui all'art. 26 del CCNL.

**TABELLE ALLEGATE AL CCNL 2007****TABELLA 5**

<i>MISURE DEL COMPENSO ORARIO LORDO TABELLARE SPETTANTE DAL 31.12.2007 AL PERSONALE DOCENTE PER PRESTAZIONI AGGIUNTIVE ALL'ORARIO D'OBBLIGO DA LIQUIDARE A CARICO DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA</i>			
<i>Qualifica</i>	<i>Ore aggiuntive Corsi di recupero</i>	<i>Ore aggiuntive di insegnamento</i>	<i>Ore aggiuntive non di insegnamento</i>
<i>Docenti diplomati e laureati delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e personale educativo</i>	<i>50,00</i>	<i>35,00</i>	<i>17,50</i>

**TABELLA 6**

<i>MISURE DEL COMPENSO ORARIO LORDO TABELLARE SPETTANTE DAL 31.12.2007 AL PERSONALE ATA PER PRESTAZIONI AGGIUNTIVE ALL'ORARIO D'OBBLIGO DA LIQUIDARE A CARICO DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA</i>			
<i>Qualifica</i>	<i>Ore aggiuntive diurne</i>	<i>Ore aggiuntive notturne o festive</i>	<i>Ore aggiuntive notturne e festive</i>
<i>AREA A / A super Collaboratori scolastici e istruttori</i>	<i>12,50</i>	<i>14,50</i>	<i>17</i>
<i>AREA B Assistenti amministrativi e equiparati</i>	<i>14,50</i>	<i>16,50</i>	<i>19,00</i>
<i>AREA C Coordinatore amministrativo e tecnico</i>	<i>16,50</i>	<i>18,50</i>	<i>21,50</i>
<i>AREA D Direttore SGA</i>	<i>18,50</i>	<i>20,50</i>	<i>24,50</i>

**TABELLA 7**

<i>MISURE LORDE TABELLARI DELL'INDENNITÀ DI LAVORO NOTTURNO E/O FESTIVO SPETTANTE DAL 31.12.2007 AL PERSONALE EDUCATIVO E ATA DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE E DELLE SCUOLE SPECIALI DA LIQUIDARE A CARICO DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA</i>		
<i>Qualifica</i>	<i>Turno notturno o festivo</i>	<i>Turno notturno e festivo</i>
<i>Personale educativo</i>	<i>19,00</i>	<i>37,50</i>
<i>Personale ATA delle Aree A e B</i>	<i>15,50</i>	<i>31,50</i>

**TABELLA 8**

MISURA ANNUA LORDA TABELLARE DELL'INDENNITÀ DI BILINGUISMO E TRILINGUISMO SPETTANTE DA LIQUIDARE DAL 31.12.2007 A CARICO DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA (Nell'ipotesi in cui per gli stessi fini non sia già erogata altra indennità in base alle vigenti disposizioni)	
Qualifica	Scuole slovene
Insegnanti elementari	312,50
Personale ATA delle Aree A e B	195,00

**TABELLA 9** [come rideterminata dall'art. 3, comma 2, della Sequenza contrattuale 25/7/2008]

MISURE ECONOMICHE DEI PARAMETRI PER IL CALCOLO DELL'INDENNITÀ DI DIREZIONE		
Tipologia di parametro	Misura tabellare londa annua	Criterio di utilizzo
Parametro base in misura fissa a decorrere dal 1.1.2006	1.750,00	
Particolari tipologie di istituzioni scolastiche (Parte variabile a carico del f.i.s.)		
a) azienda agraria	1.220,00	da moltiplicare per il numero delle aziende funzionanti presso l'istituto
b) Convitti ed educandati annessi	820,00	da moltiplicare per il numero dei convitti e degli educandati funzionanti presso l'istituto
c) Istituti verticalizzati ed istituti con almeno due punti di erogazione del servizio scolastico, istituti di secondo grado aggregati ed istituti tecnici, professionali e d'arte con laboratori e/o reparti di lavorazione	750,00	Spettante in misura unica, indipendentemente dall'esistenza di più situazioni di cui alla lettera c)
d) istituzioni non rientranti nelle tipologie di cui alla lettera c)	650,00	
e) Complessità organizzativa	30,00	valore unitario da moltiplicare per il numero del personale docente e ATA in organico di diritto

L'indennità di cui alla presente tabella assorbe il compenso per le prestazioni eccedenti di cui all'art. 51, comma 4, del CCNL 29.11.2007.

## **TABELLA A - PROFILI DI AREA DEL PERSONALE ATA** (Tabella A del C.C.N.L. 24/07/03)

1. L'unità dei servizi amministrativi è costituita dalle professionalità articolate nei profili di AREA del personale ATA individuati dalla presente tabella.

Le modalità di accesso restano disciplinate dalle disposizioni di legge in vigore, tranne che per i requisiti culturali che sono individuati dalla tabella B.

### **Area D**

Svolge attività lavorativa di rilevante complessità ed avente rilevanza esterna. Sovrintende, con autonomia operativa, ai servizi generali amministrativo-contabili e ne cura l'organizzazione svolgendo funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati ed agli indirizzi impartiti, al personale ATA, posto alle sue dirette dipendenze.

Organizza autonomamente l'attività del personale ATA nell'ambito delle direttive del dirigente scolastico. Attribuisce al personale ATA, nell'ambito del piano delle attività, incarichi di natura organizzativa e le prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo, quando necessario.

Svolge con autonomia operativa e responsabilità diretta attività di istruzione, predisposizione e formalizzazione degli atti amministrativi e contabili; è funzionario delegato, ufficiale rogante e consegnatario dei beni mobili.

Può svolgere attività di studio e di elaborazione di piani e programmi richiedenti specifica specializzazione professionale, con autonoma determinazione dei processi formativi ed attuativi. Può svolgere incarichi di attività tutoriale, di aggiornamento e formazione nei confronti del personale. Possono essergli affidati incarichi ispettivi nell'ambito delle istituzioni scolastiche.

### **Area C**

Nei diversi profili svolge le seguenti attività specifiche

#### **Amministrativo**

- attività lavorativa complessa con autonomia operativa e responsabilità diretta nella definizione e nell'esecuzione degli atti a carattere amministrativo contabile di ragioneria e di economato, pure mediante l'utilizzazione di procedure informatiche. Sostituisce il DSGA. Può svolgere attività di formazione e aggiornamento ed attività tutorie nei confronti di personale neo assunto. Partecipa allo svolgimento di tutti i compiti del profilo dell'area B. Coordina più addetti dell'area B.

#### **Tecnico**

- attività lavorativa complessa con autonomia operativa e responsabilità diretta, anche mediante l'utilizzazione di procedure informatiche nello svolgimento dei servizi tecnici nell'area di riferimento assegnata. In rapporto alle attività di laboratorio connesse alla didattica, è subconsegnatario con l'affidamento della custodia e gestione del materiale didattico, tecnico e scientifico dei laboratori e delle officine, nonché dei reparti di lavorazione. Conduzione tecnica dei laboratori, officine e reparti di lavorazione, garantendone l'efficienza e la funzionalità. Partecipa allo svolgimento di tutti i compiti del profilo dell'area B. Coordina più addetti dell'area B.

### **Area B**

Nei diversi profili svolge le seguenti attività specifiche con autonomia operativa e responsabilità diretta

#### **Amministrativo**

- nelle istituzioni scolastiche ed educative dotate di magazzino può essere addetto, con responsabilità diretta, alla custodia, alla verifica, alla registrazione delle entrate e delle uscite del materiale e delle derrate in giacenza. Esegue attività lavorativa richiedente specifica preparazione professionale e capacità di esecuzione delle procedure anche con l'utilizzazione di strumenti di tipo informatico, pure per finalità di catalogazione. Ha competenza diretta della

tenuta dell'archivio e del protocollo.

**Tecnico**

- conduzione tecnica dei laboratori, officine e reparti di lavorazione, garantendone l'efficienza e la funzionalità. Supporto tecnico allo svolgimento delle attività didattiche. Guida degli autoveicoli e loro manutenzione ordinaria. Assolve i servizi esterni connessi con il proprio lavoro.

**Cucina**

- preparazione e confezionamento dei pasti, conservazione delle vivande, anche attraverso strumentazioni particolari, di cui cura l'ordinaria manutenzione.

**Infermeria**

- organizzazione e funzionamento dell'infermeria dell'istituzione scolastica e cura delle relative dotazioni mediche, farmacologiche e strumentali. Pratiche delle terapie e delle misure di prevenzione prescritte.

**Guardaroba**

- conservazione, custodia e cura del corredo degli alunni. Organizzazione e tenuta del guardaroba.

**Area A s**

Nei diversi profili svolge le seguenti attività specifiche

**Servizi scolastici**

- coordinamento dell'attività del personale appartenente al profilo A, di cui comunque, in via ordinaria, svolge tutti i compiti. Svolge attività qualificata di assistenza all'handicap e di monitoraggio delle esigenze igienico-sanitarie della scuola, in particolare dell'infanzia.

**Servizi agrari**

- attività di supporto alle professionalità specifiche delle aziende agrarie, compiendo nel settore agrario, forestale e zootecnico operazioni semplici caratterizzate da procedure ben definite.

**Area A**

Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica. È addetto ai servizi generali della scuola con compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti degli alunni, nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche e durante la ricreazione, e del pubblico; di pulizia dei locali, degli spazi scolastici e degli arredi; di vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche, di custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici, di collaborazione con i docenti. Presta ausilio materiale agli alunni portatori di handicap nell'accesso dalle aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse, nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale anche con riferimento alle attività previste dall'art. 47.

**Tabella B - Requisiti culturali per l'accesso ai profili professionali del personale ATA**

[come modificati dall'art. 4, comma 1, della Sequenza contrattuale 25/7/2008 e tenuto conto del d.P.R. n. 87/2010 e del d.P.R. n. 88/2010]

**Direttore dei servizi generali ed amministrativi:**

- laurea specialistica in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti.

**Coordinatore amministrativo:**

- laurea triennale in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti.

**Coordinatore tecnico:**

- laurea triennale specifica.

**Assistente amministrativo:**

- diploma di maturità.

**Assistente tecnico:**

- diploma di maturità corrispondente alla specifica area professionale.

**Cuoco:**

- diploma di qualifica professionale di Operatore dei servizi di ristorazione, settore cucina.

**Infermiere:**

- laurea in scienze infermieristiche o altro titolo ritenuto valido dalla vigente normativa per l'esercizio della professione di infermiere.

**Guardarobiere:**

- diploma di qualifica professionale di Operatore della moda.

**Addetto alle aziende agrarie:**

- diploma di qualifica professionale di:

1 - Operatore agrituristico;

2 - Operatore agro industriale;

3 - Operatore agro ambientale.

**Collaboratore scolastico dei servizi:**

- diploma di qualifica professionale per operatore dei servizi sociali.

**Collaboratore scolastico:**

- diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale, diploma di maestro d'arte, diploma di scuola magistrale per l'infanzia, qualsiasi diploma di maturità, attestati e/o diplomi di qualifica professionale, entrambi di durata triennale, rilasciati o riconosciuti dalle Regioni.

È fatta salva la validità dei titoli di studio in possesso per coloro che, al momento dell'entrata in vigore della presente sequenza contrattuale, siano già inseriti in graduatoria o che abbiano prestato almeno 30 giorni di servizio, anche non continuativo, nel profilo richiesto e/o area richiesta nella scuola statale.

Per i diplomi di qualifica dei corsi dell'istruzione professionale si fa riferimento al DM n. 250 del 14 aprile 1997.

**Tabella C - Corrispondenza tra aree e profili professionali del personale ATA** (Tabella C del C.C.N.L. 24/07/03)

Nuove Aree	Profili professionali previsti dal CCNL 4-8-1995
D	Direttore dei servizi generali ed amministrativi
C	Coordinatore amministrativo
C	Coordinatore tecnico
B	Assistente amministrativo
B	Assistente tecnico
B	Cuoco
B	Infermiere
B	Guardarobiere
As	Collaboratore scolastico dei servizi
As	Addetto alle aziende agrarie
A	Collaboratore scolastico

**TABELLA C1 - Equivalenza vecchio-nuovo ordinamento personale ATA**

Vecchia Area	Vecchia qualifica	Nuova qualifica	Nuova Area
D	Direttore dei servizi generali e amministrativi	Direttore dei servizi generali e amministrativi	D
C	Coordinatore amministrativo o tecnico	Coordinatore amministrativo o tecnico	C
B	Assistente amministrativo o tecnico	Assistente amministrativo o tecnico	B
B	Cuoco	Cuoco	B
B	Infermiere	Infermiere	B
		Guardarobiere	B
		Collaboratore scolastico dei servizi	As
		Addetto alle aziende agrarie	As
A	Guardarobiere		
A	Addetto alle aziende agrarie	Collaboratore scolastico	A
A	Collaboratore scolastico		

## **ALLEGATI al CCNL 2007**

### **n. 1 - SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

#### **Art. 1 - Definizione**

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

#### **Art. 2 - Principi**

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e è garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) è garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto legislativo n. 165 del 2001 sia inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo

scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

### **Art. 3 - Procedure da adottare in caso di molestie sessuali**

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

### **Art. 4 - Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere**

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

### **Art. 5 - Denuncia formale**

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati,

provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

#### **Art. 6 - Attività di sensibilizzazione**

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Sarà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

n. 2 - vedi d.P.R. n. 62/2013 **CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**