

CESP Centro Studi per la Scuola Pubblica
COBAS Comitati di Base della Scuola

IL NUOVO CCNL E IL PNRR: ***competizione, premi e gerarchie***

Ferdinando Alliata – CESP Palermo

Costituzione, leggi, contratti e altri atti

COSTITUZIONE

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: d.lgs. n. 165/2001

SCUOLA: d.lgs. n. 297/1994, l. n. 107/2015 e decreti attuativi

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro → **CCNL 2006/2009** art. 1, comma 10, CCNL 2018
→ **CCNL 2016/2018**

Contratti Collettivi Integrativi → a) NAZIONALI
→ b) REGIONALI
→ c) ISTITUZIONE SCOLASTICA
art. 22, comma 2, CCNL 2018

*** * ***

Delibere Collegio dei docenti art. 7 d.lgs n. 297/1994

Delibere Consiglio di circolo o d'istituto artt. 8 e 10 d.lgs n. 297/1994

LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36.

Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Considerata la straordinaria necessità e urgenza di realizzare la riforma della formazione iniziale e continua degli insegnanti nonché di migliorarne le procedure di reclutamento entro il termine stabilito dall'accordo operativo sull'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza;

Capo VIII

ISTRUZIONE

Art. 44 d.l. n. 36/2022 - Formazione d.lgs. n. 59/2017

DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36.

Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Art. 16-ter (*Formazione in servizio incentivata e valutazione degli insegnanti*). — 1. Nell'ambito dell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, con riferimento alle metodologie didattiche innovative e alle competenze linguistiche e digitali, e con l'obiettivo di consolidare e rafforzare l'autonomia dell'istituzioni scolastiche, a decorrere dall'anno scolastico 2023/2024, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 124, della legge 13 luglio 2015, n. 107, e dall'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ordine alla formazione obbligatoria che ricomprende le competenze digitali e l'uso critico e responsabile degli strumenti digitali, anche con riferimento al benessere psicofisico degli allievi con disabilità, è introdotto un sistema di formazione e aggiornamento permanente dei docenti di ruolo articolato in percorsi di durata almeno triennale. Per rafforzare tanto le conoscenze quanto le competenze applicative, sono parte integrante di detti percorsi di formazione anche attività di progettazione, mentoring, tutoring e coaching a supporto degli studenti nel raggiungimento di obiettivi scolastici specifici e attività di sperimentazione di nuove modalità didattiche che il docente svolge in ore aggiuntive rispetto a quelle di didattica in aula previste dalla normativa vigente. La partecipazione alle attività formative dei percorsi si svolge fuori dell'orario di insegnamento. Lo svolgimento delle attività previste dal presente comma, ove le stesse siano funzionali all'ampliamento dell'offerta formativa, può essere retribuito a valere sul fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, prevedendo compensi in misura forfetaria.

4. L'accesso ai percorsi di formazione di cui al comma 1, nei limiti delle risorse di cui al comma 9, avviene dall'anno scolastico 2023/2024, su base volontaria e diviene obbligatorio per i docenti immessi in ruolo in seguito all'adeguamento del contratto collettivo ai sensi del comma 8. Al fine di incrementare l'accesso ai predetti percorsi formativi è previsto un elemento retributivo *un tantum* di carattere accessorio riconosciuto all'esito positivo del percorso formativo per tutti gli insegnanti di ruolo di ogni ordine e grado del sistema scolastico. Al superamento di ogni percorso di formazione si può conseguire una incentivazione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale nei limiti e secondo le modalità previste dal comma 5. Sono pertanto previste verifiche intermedie annuali, svolte sulla base di una relazione presentata dal docente sull'insieme delle attività realizzate nel corso del periodo oggetto di valutazione, nonché una verifica finale nella quale il docente dà dimostrazione di avere raggiunto un adeguato livello di formazione rispetto agli obiettivi. Le verifiche intermedie e quella finale sono effettuate dal comitato per la valutazione dei docenti di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, e, in particolare, nella verifica finale il comitato viene integrato da un dirigente tecnico o da un dirigente scolastico di un altro istituto scolastico. In caso di mancato superamento, la verifica annuale o conclusiva può essere ripetuta l'anno successivo. Le medesime verifiche intermedie e finali sono previste anche nel caso di formazione obbligatoria assimilata, ai sensi del comma 1. La Scuola, sulla base di un modello di valutazione approvato con decreto del Ministro dell'istruzione, sentito l'INVALSI, avvia dall'anno scolastico 2023/2024 un programma di monitoraggio e valutazione degli obiettivi formativi specifici per ciascun percorso di formazione, ivi compresi gli indicatori di performance, che sono declinati dalle singole istituzioni scolastiche secondo il proprio Piano triennale dell'offerta formativa, anche al fine di valorizzare gli strumenti presenti a normativa vigente. Nella verifica finale il comitato di valutazione dei docenti tiene anche conto dei risultati ottenuti in termini di raggiungimento degli obiettivi e di miglioramento degli indicatori di cui all'ottavo periodo. Resta ferma la progressione salariale di anzianità.

Art. 44 d.l. n. 36/2022 - Formazione d.lgs. n. 59/2017

dell'elemento retributivo una tantum di carattere accessorio, nel limite di spesa di cui al precedente periodo, è rivolto ai docenti di ruolo che hanno svolto ore aggiuntive non remunerate con le risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e che abbiano conseguito una valutazione individuale positiva secondo gli indicatori di performance di cui al comma precedente, in base ai criteri stabiliti in sede di aggiornamento contrattuale ai sensi del comma 8 e con l'obiettivo di riconoscere tale elemento retributivo in maniera selettiva e non generalizzata. L'indennità una tantum è corrisposta nel limite di spesa di cui al primo periodo, nell'anno di conseguimento della valutazione individuale positiva. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente comma si provvede mediante razionalizzazione dell'organico di diritto effettuata a partire dall'anno scolastico 2026/2027, in misura pari a 1.600 posti a decorrere dall'anno scolastico 2026/2027, 2.000 posti a decorrere dall'anno scolastico 2027/2028, a 2.000 posti a decorrere dall'anno scolastico 2028/2029, 2.000 posti a decorrere dall'anno scolastico 2029/2030 e a 2.000 posti a decorrere dall'anno scolastico 2030/2031, relativa in via prioritaria al contingente annuale di posti di organico per il potenziamento dell'offerta formativa,

8. Con decreto del Ministro dell'istruzione, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e sentite le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative, sono delineati i contenuti della formazione continua di cui al comma 1. La definizione del numero di ore aggiuntivo e dei criteri del sistema di incentivazione è rimessa alla contrattazione collettiva. In sede di prima applicazione, nelle more dell'adozione del regolamento e dell'aggiornamento contrattuale di cui, rispettivamente, al primo e al secondo periodo, la formazione continua e il sistema di incentivazione volto a promuovere l'accesso ai detti percorsi di formazione presentano i contenuti minimi e seguono i vincoli di cui all'Allegato B.»;

Art. 44 d.l. n. 36/2022 - Tagli & premi

Maggio 2022
n. 306



servizio del bilancio
del Senato

nota di lettura



SERVIZIO STUDI

La partecipazione all'attività formativa avviene su base **volontaria** per la maggior parte dei docenti, divenendo **obbligatoria** solo per i docenti immessi in ruolo in seguito all'adeguamento del contratto (ai sensi di quanto previsto dal presente articolo). In esito al superamento delle verifiche previste (intermedie, con cadenza annuale, e finale) al docente è riconosciuta una **retribuzione una tantum di carattere accessorio**.

Il riconoscimento dell'elemento retributivo *una tantum* di carattere accessorio, nei limiti di spesa sopra definiti, è rivolto ai docenti di ruolo che **soddisfino entrambi i seguenti requisiti**: i) abbiano svolto **ore aggiuntive**, **non remunerate tramite le risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa**; ii) abbiano conseguito una **valutazione individuale positiva** secondo gli indicatori di *performance* di cui al comma precedente, in base ai criteri stabiliti in sede di **aggiornamento contrattuale** ai sensi del comma 8 e con l'obiettivo di riconoscere tale elemento retributivo in maniera selettiva e non generalizzata.

Prudenzialmente sono state considerate le seguenti cessazioni:

	Unità	Costo unitario docente scuola secondaria II grado anzianità 0-8 lordo Stato	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2029/2030	2030/2031	2031/2032
Cessati Organico potenziamento 2026/2027	1600	37.708	20.110.933	60.332.800	60.332.800	60.332.800	60.332.800	60.332.800
Cessati Organico potenziamento 2027/2028	2.000	37.708		25.138.667	75.416.000	75.416.000	75.416.000	75.416.000
Cessati Organico potenziamento 2028/2029	2.000	37.708			25.138.667	75.416.000	75.416.000	75.416.000
Cessati Organico potenziamento 2029/2030	2.000	37.708				25.138.667	75.416.000	75.416.000
Cessati Organico potenziamento 2030/2031	2.000	37.708					25.138.667	75.416.000
Cessati Organico potenziamento 2031/2032	2.000	37.708						25.138.667
TOTALE			20.110.933	85.471.467	160.887.467	236.303.467	311.719.467	387.135.467

Allegato B. art. 44 d.l. n. 36/2022 - Formazione

Allegato 3

(articolo 44, comma 1, lettera l)

Introduce l'allegato B al decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59:

Allegato B (articolo 16-ter, comma 8)

1) Vincoli

- il riconoscimento dell'elemento retributivo una tantum di carattere accessorio è **deciso dal comitato per la valutazione** di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 nella composizione che effettua la valutazione finale ai sensi dell'articolo 16-ter, comma 4. Detto comitato determina i criteri, tra i quali l'innovatività delle metodologie e dei linguaggi didattici, la qualità e l'efficacia della progettazione didattica, la capacità di inclusione, per rendere il riconoscimento dell'**elemento retributivo una tantum di carattere accessorio selettivo** nei termini che possa essere riconosciuto a **non più del 40 per cento** di coloro che ne abbiano fatto richiesta, in funzione di una graduazione degli esiti della valutazione finale. Il comitato può prevedere che per la valutazione si svolga un **colloquio**;

a) per l'**orario aggiuntivo** svolto dal docente in formazione, funzionale all'ampliamento dell'offerta formativa, è corrisposto comunque un compenso in misura forfetaria;

b) annualmente con decreto del Ministero dell'istruzione, adottato di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, è ripartito tra le istituzioni scolastiche statali il fondo di cui all'articolo 16-ter, comma 5;

c) l'incentivazione retributiva **non può essere attribuita secondo criteri di rotazione** tra il personale interessato. La violazione di tale vincolo costituisce fonte di responsabilità dirigenziale.

2) Contenuti dei percorsi formativi incentivati

Il docente che sceglia di accedere alla formazione continua incentivata, si immette in un percorso formativo di **durata triennale** che consta delle seguenti attività:

a) **aggiornamento delle competenze** negli ambiti della pedagogia e delle metodologie e tecnologie didattiche (in prosecuzione con le competenze e le conoscenze acquisite nel corso di formazione iniziale universitaria);

b) **contributo al miglioramento dell'offerta formativa** della istituzione scolastica presso cui il docente presta servizio nelle modalità delineate all'art. 16-ter, comma 1;

c) acquisizione, secondo la scelta del docente, dei seguenti **contenuti specifici** erogati dagli enti di cui all'articolo 16-ter, commi 5 e 6, che a seconda della complessità possono avere un'estensione pluriennale:

1. approfondimento dei contenuti specifici della disciplina di insegnamento;
2. strumenti e tecniche di progettazione-partecipazione a bandi nazionali ed europei;
3. governance della scuola: teoria e pratica;
4. leadership educativa;

5. staff e figure di sistema: formazione tecnico metodologica, socio-relazionale, strategica;

6. l'inclusione scolastica nella classe con alunni disabili;

7. continuità e strategie di orientamento formativo e lavorativo;

8. potenziamento delle competenze in ordine alla valutazione degli alunni;

9. profili applicativi del sistema nazionale di valutazione delle istituzioni scolastiche;

10. tecniche della didattica digitale.

Le attività di cui alle lettere a), b) e c) sono **svolte flessibilmente nell'ambito di ore aggiuntive**.

Nell'ambito del monte ore annuale complessivo di formazione incentivata, sono previste 15 ore per la scuola dell'infanzia e primaria e 30 ore per la scuola secondaria di primo e secondo grado, per percorsi formativi dedicati allo sviluppo della professionalità del docente. Le restanti ore sono dedicate ad attività di progettazione, mentoring, tutoring e coaching a supporto degli studenti nel raggiungimento di obiettivi scolastici specifici e di sperimentazione di nuove modalità didattiche.».

Art. 45 d.l. n. 36/2022 - Contratto e incentivi

Art. 45.

Valorizzazione del personale docente

1. All'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 593, dopo la lettera b) è aggiunta la seguente:

«b-bis) valorizzazione del personale docente che garantisca l'interesse dei propri alunni e studenti alla continuità didattica.»;

b) dopo il comma 593, è inserito il seguente:

«593-bis. In sede di prima applicazione e nelle more dell'aggiornamento contrattuale, una quota pari al 10 per

cento dello stanziamento annuale previsto al comma 592 è riservato alla valorizzazione del personale docente che garantisca l'interesse dei propri alunni e studenti alla continuità didattica ai sensi del comma 593, lettera b-bis), e con decreto del Ministro dell'istruzione, da adottare entro il 30 giugno 2022, sono stabiliti i criteri per l'attribuzione delle suddette risorse, che tengono conto almeno degli anni di permanenza del docente nella stessa istituzione scolastica e della residenza o domicilio abituale in luogo diverso da quello in cui ha sede l'istituzione scolastica.».

Art. 1 - Comma 593 legge 27 dicembre 2017, n. 205

593. Per l'utilizzo delle risorse di cui al comma 592 la contrattazione, anche mediante eventuali integrazioni al contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) di riferimento, è svolta nel rispetto dei seguenti criteri ed indirizzi:

a) valorizzazione dell'impegno in attività di formazione, ricerca e sperimentazione didattica;

b) valorizzazione del contributo alla diffusione nelle istituzioni scolastiche di modelli per una didattica per lo sviluppo delle competenze.

Art. 45 d.l. n. 36/2022 - Contratto e incentivi



SERVIZIO STUDI

Si ricorda, peraltro, che un intervento simile a quello qui descritto, ma con una localizzazione territoriale più circoscritta, è stato già operato dal legislatore con la **legge di bilancio 2022 (art. 1, comma 770, L.N. 234/2021)**, la quale, al fine di garantire la continuità didattica nelle istituzioni scolastiche statali situate nelle piccole isole, ha istituito un'apposita sezione nell'ambito del **fondo per il miglioramento dell'offerta formativa**, con uno stanziamento nel limite di spesa di 3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022. La stessa disposizione ha previsto che, con decreto del Ministero dell'istruzione, da emanare entro il 30 aprile di ciascun anno, le risorse in parola sono ripartite tra le istituzioni scolastiche che hanno plessi nelle piccole isole, in proporzione al numero degli studenti che risultano iscritti in detti plessi al momento dell'emanazione del decreto, ai fini dell'attribuzione dell'**indennità di sede disagiata**. Con il medesimo decreto sono altresì definiti i criteri per l'attribuzione dell'indennità di sede disagiata a ciascun docente assunto a tempo determinato o indeterminato e assegnato a un plesso sito in una piccola isola.

ATTO DI INDIRIZZO CCNL SCUOLA



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DEL TRIENNIO 2019-2021 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'ISTRUZIONE E DELLA RICERCA

1. PREMESSA

Il presente atto individua gli indirizzi relativi al rinnovo contrattuale per il triennio 2019-2021 per il personale di cui all'articolo 5 del CCNQ *“per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2019-2021)”*, del 3 agosto 2021, ed interviene a completamento della cornice negoziale contenuta nell'atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 del 20 aprile 2021, che costituisce parte integrante del presente atto di indirizzo.

ATTO DI INDIRIZZO CCNL SCUOLA

Perché la Scuola si rinnovi è **cruciale l'apporto dei Docenti e di tutto il personale**, quale che sia l'inquadramento professionale e la tipologia del contratto di lavoro.

Punti di riferimento per il raggiungimento di tali obiettivi saranno il “**Piano nazionale di ripresa e resilienza**” e il “**Patto per la Scuola al centro del Paese**” nonché il “**Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**” del 10 aprile 2021.

ATTO DI INDIRIZZO "QUADRO"

Il presente atto di indirizzo attua il Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo 2021.

Entrambi gli atti di indirizzo saranno attuati nell'ambito delle risorse a tali fini disponibili nonché nel pieno rispetto della legislazione vigente.

Risorse disponibili: finanziarie 2019/2021

Legislazione vigente: decreto "Brunetta" e decreto "Madia" non pare ci sia discontinuità tra i diversi (?) Governi

ATTO DI INDIRIZZO CCNL SCUOLA - Risorse

7. PARTE ECONOMICA

Comparto Istruzione e ricerca - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2019-2021

	Unità di personale al 31.12.2018 ¹	Monte salari maggiorato degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ² (mln. di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro) ³		
			2019	2020	A decorrere dal 2021
Totale a carico del bilancio dello Stato ⁴	1.154.993	47.911	622,85	963,02	2.021,26
Totale a carico del bilancio degli enti ⁵	77.255	3.603	46,84	72,43	145,67
Totale Comparto Istruzione e ricerca	1.232.248	51.514	669,69	1.035,45	2.166,93

¹ Dati da Conto Annuale 2018

² Le percentuali utilizzate per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari sono: 38,38% per le sezioni scuola, AFAM e università, 37% per la sezione ricerca.

³ Le risorse rappresentano, rispetto al monte salari 2018, l'1,30% per l'anno 2019, il 2,01% per l'anno 2020 e il 3,78% per il 2021, cui si aggiungono, a decorrere da quest'ultimo anno, le risorse corrispondenti all'onere dell'elemento perequativo di cui all'articolo 1, comma 440, lettera b), della legge n. 145/2018.

⁴ Comprende le sezioni Scuola e AFAM.

⁵ Comprende le sezioni Università ed Enti di ricerca.

Tali risorse dovranno essere destinate al finanziamento dei vari istituti retributivi previsti dal contratto procedendo anche al riassorbimento dell'elemento perequativo introdotto dal CCNL relativo al triennio 2016 2018, nei termini previsti dall'atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 per il personale delle pubbliche amministrazioni.

FORBICE RETRIBUTIVA TRA DIRIGENTI E PERSONALE DOCENTE E ATA

	d.P.R. n. 399/1988¹ <i>in lire</i>	rivalutazione² <i>aprile 2022 - euro</i>	CCNL 2018³ + IVC <i>euro</i>	differenza⁴ <i>euro</i>	differenza <i>% sul <u>Ccnl</u></i>
Coll. scolastico	24.480.000	26.350	20.667	-5.683	-27,5
Ass. amm.- tecn.	27.936.000	30.070	23.332	-6.738	-28,9
D.s.g.a.	32.268.000	34.730	36.191	1.461	4,0
Docente mat.- <u>elem.</u>	32.268.000	34.730	29.162	-5.568	-19,1
Doc. diplomato II gr.	34.008.000	36.600	29.174	-7.426	-25,5
Docente media	36.036.000	38.790	31.707	-7.083	-22,3
Doc. laureato II gr.	38.184.000	41.100	32.588	-8.512	-26,1
Dirigente scolastico*	52.861.000	56.890	82.349**	25.459	30,9

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 aprile 2022 (indice Istat inflazione Famiglie Operai Impiegati - FOI, senza tabacchi) dello stipendio annuo lordo percepito nel maggio 1990.

3. Retribuzione annua lorda 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 (compreso "Elemento Perequativo").

4. Differenza tra la retribuzione annua lorda 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 2019, elaborazione ARAN, su dati RGS - IGOP aggiornati al 9/8/2021 (nella stessa Elaborazione le retribuzioni medie per il personale non dirigente della Scuola è: 31.759 euro per il personale docente e 23.332 euro per il personale ATA). I valori elaborati dall'ARAN vengono spesso messi in dubbio, senza che però vengano mai forniti altri dati affidabili. Se il Ministero non avesse reso introvabile la sua "Operazione Trasparenza" e tanti dirigenti non dimenticassero di pubblicare e/o aggiornare la loro retribuzione nel proprio CV avremmo tutti molti meno dubbi.

Patto innovazione lavoro pubblico e coesione sociale

2. Con riferimento al **lavoro agile**, nei futuri contratti collettivi nazionali dovrà essere definita una disciplina normativa ed economica che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, conciliando le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni.

3. Attraverso i **contratti collettivi del triennio 2019-2021**, si procederà alla successiva rivisitazione degli ordinamenti professionali del personale, ricorrendo a risorse aggiuntive con la legge di bilancio per il 2022 e adeguando la disciplina contrattuale ai fabbisogni di nuove professionalità e competenze. È necessario, inoltre, **valorizzare specifiche professionalità non dirigenziali** dotate di competenze specialistiche ed estendere i sistemi di riconoscimento delle competenze acquisite negli anni, anche tramite opportune modifiche legislative.

4. Il Governo si impegna a definire politiche formative di ampio respiro, con particolare riferimento al miglioramento delle **competenze digitali** e di specifiche competenze avanzate di carattere professionale.

6. Le parti concordano sulla necessità di **implementare gli istituti di welfare contrattuale**, con riferimento al sostegno alla genitorialità e all'estensione al pubblico impiego di agevolazioni fiscali già riconosciute al settore privato, relative alla previdenza complementare e ai **sistemi di premialità** diretti al miglioramento dei servizi.

Patto innovazione lavoro pubblico e coesione sociale

6. Le parti concordano inoltre sulla necessità di implementare gli istituti di welfare contrattuale, anche con riguardo al sostegno alla genitorialità con misure che integrino e implementino le prestazioni pubbliche, le forme di previdenza complementare e i sistemi di premialità diretti al miglioramento dei servizi, estendendo anche ai comparti del pubblico impiego le agevolazioni fiscali previste per i settori privati a tali fini.

Roma, 10 marzo 2021

Il Presidente del Consiglio dei Ministri

Mario Draghi

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione

Renato Brunetta

La Confederazione Generale
Italiana del Lavoro
Maurizio Landini

La Confederazione Italiana
Sindacati dei Lavoratori
Luigi Sbarra

L'Unione Italiana
del Lavoro
Pierpaolo Bombardieri

*Sembra quindi che ci sia
un accordo condiviso tra
Governo e Cgil-Cisl-Uil
sulla **previdenza
complementare** e sui
sistemi di premialità*

ATTO DI INDIRIZZO CCNL SCUOLA

2. PARTI COMUNI, PRIORITA' CONTRATTUALI E INDIRIZZI GENERALI

Il contratto relativo al comparto Istruzione e Ricerca sarà articolato in una parte comune e in più sezioni speciali, una per ciascuno dei precedenti comparti contrattuali.

Esso, provvederà, compatibilmente con le risorse disponibili a legislazione vigente, tra l'altro, a:

- disciplinare un sistema strutturato di formazione per tutto il personale;
- valorizzare il personale, anche attraverso forme di incentivazione alla formazione e all'impegno nelle attività di sostegno all'autonomia scolastica;
- rafforzare gli strumenti di dialogo e di partecipazione tra l'Amministrazione e le rappresentanze del personale;
- rivedere i sistemi di classificazione professionale individuando soluzioni innovative orientate all'adeguamento dei processi lavorativi e alla valorizzazione delle professionalità necessarie per lo svolgimento delle attività di ricerca, formazione, gestione e trasferimento, in un mutato contesto sempre meno ingessato, ma più dinamico, qualificato e internazionale. Valuterà l'ARAN in tale rivisitazione le modalità ritenute più idonee per la valorizzazione di posizioni e ruoli non dirigenziali per i quali siano richiesti più elevati livelli di autonomia e responsabilità gestionale [...]

ATTO DI INDIRIZZO CCNL SCUOLA

- valorizzare il merito e la valutazione del personale in attuazione delle vigenti norme, evitando forme di corresponsione generalizzata dei trattamenti accessori definiti in sede integrativa.

2.1 Istituti del diritto sindacale

Resta confermato l'attuale assetto delle fonti, delineato da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Si conferma, quindi, che anche in sede di contrattazione integrativa sono sottratte alla contrattazione collettiva le materie relative alle determinazioni per l'organizzazione degli uffici, le misure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, l'articolazione dell'orario di lavoro, compresi turnazioni e reperibilità, nonché l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

ATTO DI INDIRIZZO CCNL SCUOLA - Lavoro agile

2.2. Lavoro agile

Il lavoro agile, **complementare e non alternativo al lavoro in presenza**, dovrà essere armonizzato alle peculiarità proprie del lavoro degli EPR, Università e AFAM nonché delle istituzioni scolastiche, definendone l'ambito di applicazione in maniera che possa essere svolto **con le risorse umane e strumentali e finanziarie disponibili** a legislazione vigente.

3.3. Didattica a distanza e lavoro agile.

La **didattica in presenza** è l'ordinaria e fondamentale modalità di prestazione del lavoro docente.

Qualora, nel rispetto della libertà d'insegnamento e del profilo professionale dei docenti e nell'ambito delle prerogative degli organi collegiali della scuola si faccia ricorso a modalità di lavoro a distanza per il personale docente, **nelle ipotesi individuate tramite fonte primaria**, il contratto disciplinerà le modalità della prestazione in particolare rispetto ai temi dei diritti e delle relazioni sindacali, della formazione specifica, della predisposizione e dell'utilizzo dei dispositivi, della salute e sicurezza, del tempo di lavoro, del diritto alla disconnessione e degli altri istituti del rapporto di lavoro che esigono adattamenti nel caso di lavoro eseguito non in presenza, confermando altresì per i docenti il quadro delle attività funzionali all'insegnamento al di fuori dell'orario d'obbligo, al fine di **non generare nuove necessità di fabbisogno di orario di insegnamento**.

ATTO DI INDIRIZZO CCNL SCUOLA - Lavoro agile

Per quanto riguarda il **personale Ata**, il lavoro da remoto e il lavoro agile dovranno qualificarsi come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa da parte dei dipendenti. Il contratto definirà l'esercizio di tale modalità di lavoro, nella cornice definita dalle linee guida sul lavoro agile del 17 dicembre 2021 e nell'**ambito delle risorse umane strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente**, fermo restando quanto chiarito nella parte generale di questo atto di indirizzo.

3.5. Ordinamento professionale personale ATA

Il CCNL, tenuto conto dei lavori della commissione paritetica istituita in sede Aran a norma dell'art.34 del CCNL 2016-2018, procederà alla revisione dell'ordinamento professionale del personale Ata al fine di adeguare tale ordinamento ai nuovi compiti e alle mansioni determinate dagli sviluppi dell'autonomia scolastica e dall'innovazione tecnologica.

Commissione art. 34 CCNL 2016/2018 - Carriera ATA

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.

PROPOSTE ARAN:

- riduzione da 5 a 4 delle attuali aree dei profili del personale ATA (accorpamento A e AS) e mantenimento degli attuali titoli di studio
- valorizzazione dell'istituto degli incarichi specifici e/o posizioni economiche per risolvere le criticità derivanti dai differenti livelli di responsabilità e disagio, con la possibilità di prevedere particolari corrisposizioni di indennità

Ma a tutt'oggi i profili Collaboratore AS, Coordinatore Amministrativo e Tecnico previsti nei vecchi Contratti non sono stati attivati, e si pensa a nuove professionalità?

ATTO DI INDIRIZZO CCNL SCUOLA - Formazione

3.2. Formazione

La formazione continua è un diritto e un dovere del personale scolastico che si esplica all'interno dell'orario di servizio.

Con riferimento al personale docente, il contratto, nell'ambito delle risorse finanziarie complessivamente già presenti al legislazione vigente potrà prevedere un numero di ore di formazione obbligatorie, che saranno finalizzate, previe le forme di partecipazione sindacale individuate, e nel rispetto delle prerogative degli organi collegiali della scuola, in particolare, alla formazione dei docenti, con particolare riferimento alle metodologie didattiche innovative e alle competenze linguistiche e digitali e alla preparazione degli allievi alla cittadinanza, al miglioramento delle competenze informatiche e digitali per l'utilizzo degli strumenti informatici collegati al lavoro amministrativo (transizione digitale), al fine di accelerare la trasformazione digitale dell'organizzazione scolastica e dei processi di apprendimento. In particolare, in virtù del carattere obbligatorio della formazione nonché delle vigenti prerogative assegnate alla parte datoriale quanto alle priorità nazionali da indicarsi nel Piano nazionale di formazione, il quadro contrattuale terrà conto di tali prerogative e delle risorse finanziarie complessivamente già presenti a legislazione vigente nello stato di previsione del Ministero dell'istruzione, anche nell'ottica di un loro più efficace impiego per le finalità in parola.

ATTO DI INDIRIZZO CCNL SCUOLA - Formazione

Allo scopo di evitare oneri di sostituzione di personale e di garantire al contempo la continuità didattica, il contratto, pur riconoscendo le ore di formazione come orario di lavoro, dovrà comunque confermare le previsioni negoziali vigenti secondo cui le stesse devono fruirsì fuori dell'orario di lezione mediante una flessibilità dell'orario d'obbligo di insegnamento anche con riferimento al personale che svolge la funzione di docenza nell'ambito delle attività formative.

Il contratto, senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato, valorizzando l'impegno ulteriore previsto per tutto il personale e fermo restando il principio della remunerazione delle attività di formazione, potrà altresì prevedere le modalità attraverso le quali l'impegno in attività di formazione in servizio certificate, valutate e coerenti con l'attività svolta, potranno collegarsi al riconoscimento delle competenze maturate nell'ambito degli sviluppi di valorizzazione professionale, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 2006-2009.

Art. 24 CCNL 2006/2009 - Carriera docente

CAPO IV - DOCENTI

ART.24 - INTENTI COMUNI

1. Le Parti confermano gli esiti, sottoscritti il 24 maggio 2004, della Commissione che ha operato ai sensi dell'art. 22 del CCNL 24.07.03.-

Le Parti stesse si impegnano a ricercare, in sede contrattuale, in coerenza con lo sviluppo dei processi di valutazione complessiva del sistema nazionale d'istruzione e con risorse specificamente destinate, forme, modalità, procedure e strumenti d'incentivazione e valorizzazione professionale e di carriera degli insegnanti.

Art. 22 CCNL 2002/2005 - Carriera docente

CAPO IV - DOCENTI

ART.22 – INTENTI COMUNI

1. Le parti stabiliscono di costituire, entro 30 giorni dalla firma definitiva del presente CCNL, una commissione di studio tra ARAN, MIUR e OO.SS. firmatarie del presente CCNL, che, entro il 31-12-2003 elabori le soluzioni possibili, definendone i costi tendenziali, per istituire già nel prossimo biennio contrattuale, qualora sussistano le relative risorse, **meccanismi di carriera professionale per i docenti.**

2. Le parti convengono che la commissione di cui al comma precedente finalizzi la propria attività alla realizzazione di meccanismi di carriera che contribuiscano alla costruzione di una scuola di alto e qualificato profilo, che assicuri agli alunni i migliori livelli di apprendimento, valorizzi i talenti e prevenga situazioni di difficoltà e disagio. Tra gli strumenti a tal fine necessari **si conviene essere utile l'istituzione di un sistema nazionale di valutazione del sistema scolastico.**

Commissione art. 22 CCNL 2002/2005 - Carriera doc

Nel quadro viene messo in evidenza anche il *livello* al quale compete la decisione di attribuire l'incremento retributivo: autorità nazionale, autorità regionale o locale, singola istituzione scolastica. Come è rilevabile, in molti stati le singole istituzioni scolastiche hanno un certo grado di responsabilità in tali attribuzioni. In tal senso, trova fondamento l'ipotesi avanzata nel modello italiano di lasciare alla contrattazione d'istituto la quantificazione del beneficio economico connesso ai crediti professionali.

Un'ultima notazione riguarda l'acquisizione di incarichi e responsabilità di tipo gestionale; nell'OCSE è diffusa la pratica di connettere ad essa un *esonero parziale o totale dagli obblighi didattici*, insieme ad un *supplemento di retribuzione* calcolato sulla base di criteri oggettivi, quali l'anzianità di servizio, le dimensioni dell'istituzione scolastica, la durata dell'incarico.

Dubbi sulla “carriera” in ambito scolastico

arannewsletter n. 4-5/2008

Dando per acquisita l'opinione, ormai ampiamente condivisa, che la piattezza del sistema di progressione economica degli insegnanti italiani sia un disvalore e vada dunque archiviata, sostituendola con un sistema che colleghi e valorizzi l'apporto del personale scolastico alla “missione” della scuola, il problema è capire se sia davvero la carriera, costruita su una serie di titoli distribuiti tra impegni burocratici, esibizioni cartacee e impegno formativo, con la rigidità e l'inevitabile gerarchizzazione che essa comporta, la strada maestra per accrescere la motivazione degli insegnanti, stimolando quella partecipazione e identificazione con l'impegno individuale da una parte, e il gioco di squadra dall'altro, che sono la chiave

per migliorare la qualità del servizio scolastico. Se cioè il modello aziendale burocratico di carriera, buono per altri e diversi ambiti organizzativi (ove peraltro, va pur detto, non sempre funziona in maniera ottimale), sia senz'altro esportabile con efficacia anche nell'ambito scolastico. In merito è più probabile avere dubbi che certezze, e del resto tutti sappiamo che questa è una discussione da tempo aperta, sulla quale le opinioni anche tra gli specialisti restano divergenti.

COMMENTI

La contrattazione collettiva d'istituto:
maneggiare con cura

di Mario Ricciardi - Comitato direttivo ARAN

3.6. Funzioni di sostegno all'autonomia scolastica

Le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa (in particolare le funzioni svolte da docenti che supportano l'attività collegiale: coordinatori di classe, di dipartimento, di Ptof, tutor dei neo-immessi in ruolo) rappresentano un insostituibile sostegno per l'autonomia e l'innovazione scolastica, in quanto punti di riferimento e sollecitatori della partecipazione dei docenti al raggiungimento degli obiettivi definiti dal piano dell'offerta formativa.

Il CCNL procederà ad una rivisitazione di tali funzioni che ne garantisca l'adeguata valorizzazione, specificando che gli incarichi connessi alle predette funzioni non dovranno comportare l'esonero dall'insegnamento e ulteriori oneri.

ATTO DI INDIRIZZO CCNL SCUOLA - Sanzioni

3.8. Disciplinare

Il contratto dovrà regolamentare la materia delle **sanzioni disciplinari del personale docente**, tenuto conto di quanto disposto dall'art 29, comma 2 del CCNL 2016-2019, nel rispetto dell'art. 55, comma 3, del d. lgs. n. 165 del 2001.

Art. 4.

*Aggiornamento dei **codici di comportamento** e formazione in tema di etica pubblica*

1. All'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito, il seguente: «1-bis. Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di **tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.**»;

d.l. n. 36/2022

“... l'introduzione di una specifica sezione all'interno del Codice di comportamento, potrebbe anche avere un valore simbolico e perseguire una funzione deterrente”