

CONTRATTO SCUOLA 2016/2018

Chiave di lettura iniziale

Come è noto il rinnovo del contratto non ha comportato la sua riscrittura, ha solo integrato, con alcune parti nuove, quello vecchio per cui molte norme sono valide ancora per il presente triennio e sino alla sua scadenza a dicembre di quest'anno (ciò fatta salva la validità dovuta all'ultrattività del contratto in caso di mancato rinnovo alla naturale scadenza).

L'art.1, comma 10 dell'ipotesi di contratto dà, infatti, vita agli articoli dei vecchi contratti nella parte in cui non sono modificati da quello sottoscritto il 9 febbraio.

«Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D. lg. vo n. 165/2001».

Ciò ha permesso di lasciare inalterati i carichi di lavoro di docenti ed ATA, le ferie, i permessi e i rapporti interni tra organi collegiali e dirigente scolastico.

Lo strumento normativo per fare questa operazione, è quello definito dal decreto legislativo n. 75/2017 che ha modificato il Testo Unico (n. 165/2001) che all'art 2, comma 2 così recita:

I rapporti di lavoro (...) «...eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducono o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'art 40, comma 1 e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili...»

Ciò significa che le norme di legge - Brunetta, Legge 107 - ed ogni altra norma di legge o regolamento, nonché di contratto precedente, ancorché, come il caso della 107, che prevede la propria inderogabilità, può essere modificata dal contratto, per le materie che sono oggetto di contrattazione.

Dunque tutte le materie rientranti nel vecchio contratto che sono, per definizione, materie di contrattazione, sono modificabili dal contratto stesso.

E' questa la chiave di lettura dell'itero corpus contrattuale che va letto, attraverso la sua interpolazione tra norme nuove e quelle vecchie.

Pino Turi

Segretario Generale Federazione Uil Scuola RUA

Quello sottoscritto il 9 febbraio è il primo contratto di lavoro del nuovo comparto Istruzione e Ricerca. **Ecco in estrema sintesi i punti che caratterizzano il testo sottoscritto all'Aran:**

- ✓ Gli **aumenti** previsti avranno decorrenza da marzo. Saranno nelle tasche dei lavoratori non appena concluso l'iter burocratico di definitiva autorizzazione e stipula del contratto.
- ✓ Viene **privilegiato il contratto** , luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro.
- ✓ In coerenza con quanto definito nell'accordo del 30 novembre 2016, viene infatti **riequilibrato, il rapporto tra le fonti** - leggi e contratto - che disciplinano il sistema dei diritti e dei doveri dei lavoratori, attraverso la modifica del T.U. 165/2001.
- ✓ Restano **invariate le fasce di anzianità** , i relativi passaggi e le risorse ad esse assegnate che ammontano ad oltre 380 milioni di euro.
- ✓ **Cambiano i sistemi di valutazione** , scompaiono le 'fasce brunettiane' e i limiti imposti dalla Legge 107, viene **potenziata la partecipazione sindacale** .
- ✓ Per quanto riguarda il **bonus merito** , una parte andrà nello stipendio, una parte nella contrattazione di istituto che ne definirà l'entità e distribuzione. Ne beneficeranno, per la parte trasferita sullo stipendio, anche i docenti assunti a tempo determinato al 30/6 o al 31/8.
- ✓ **Arretrati** : al personale sarà liquidata una somma a titolo di arretrato - **il dettaglio nella la tabella riportata in coda al testo** - "una tantum" fino a 600 euro di arretrati.
- ✓ **Aumenti** : aumento medio di 96 euro per i docenti e di 84,5 euro per il personale ATA (incremento dello stipendio tabellare, della retribuzione professionale docenti, del compenso individuale accessorio del personale ATA. Incrementata anche la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA).
La **retribuzione complessiva** è incrementata dagli aumenti che si aggiungono alla indennità di vacanza contrattuale.
Viene introdotto **l'elemento perequativo** , finalizzato al sostegno economico per le fasce retributive più basse e per allineare gli aumenti stipendiali al resto del comparto della Pubblica Amministrazione.
Viene salvaguardato, per le **fasce retributive più basse, il bonus** di 80 euro, da corrispondere per 10 mensilità dal primo marzo al 31 dicembre 2018.
- ✓ Per quanto attiene alla **mobilità** : è garantita la scelta delle scuole. Le domande di trasferimento e di passaggio per i docenti rimarranno annuali, mentre il contratto integrativo che le regolerà sarà oggetto di contrattazione ogni tre anni. Chi ottiene il movimento su scuola non potrà fare nuova domanda per almeno 3 anni. Abbiamo così affermato il principio che solo la titolarità di scuola garantisce la continuità didattica, in difformità dalle legge 107 che prevede il trasferimento su ambiti. Per gli ATA la mobilità non subisce variazioni, se non per la triennalità del contratto integrativo che è comune a tutte le figure professionali.

- ✓ La **card** per la formazione e aggiornamento resta con le modalità attuali.
- ✓ In tema di **sanzioni disciplinari** per i docenti, tutto è rinviato ad una successiva sequenza contrattuale.
- ✓ Per le **attività di insegnamento**, restano immutati l'orario di lavoro e le 40 + 40 ore funzionali all'insegnamento. Restano validi gli art. 28 e 29 del vecchio contratto.
- ✓ Il **collegio dei docenti** resta sovrano nell'elaborazione della progettazione educativa e didattica definita con il piano triennale dell'offerta formativa, e in materia di piano annuale delle attività e di formazione, così come previsto dal vecchio contratto.
- ✓ Più fiato alla **contrattazione di istituto**: i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale diventano materia di contrattazione di scuola. L'assegnazione del personale alle sedi di servizio diventa materia di confronto.

Le altre novità:

- ✓ Il riconoscimento del **diritto alla disconnessione**, quale mezzo di conciliazione vita/lavoro, da regolamentare nella contrattazione d'istituto.
- ✓ I **permessi dedicati alle donne vittime di violenza**, fino a un massimo di 90 giorni.
- ✓ Il **riconoscimento delle unioni civili** e dei connessi diritti dei lavoratori che ne fruiscono.
- ✓ In materia di **relazioni sindacali** - parte del contratto che sostituisce integralmente il vecchio contratto - viene delineato un **nuovo sistema** di relazioni sindacali che, accanto alla tradizionale contrattazione, inserisce una modalità confronto basata sulla partecipazione, sia sul livello nazionale, che regionale, che di singolo istituto scolastico.

Si vuole introdurre, in questa maniera, un sistema che induca alla partecipazione e al dialogo, piuttosto che allo scontro.

Si tratta di un'**innovazione culturale** di cui approfittare per introdurre nuove relazioni sindacali che riconoscono, di fatto, il ruolo politico, oltre che contrattuale, delle organizzazioni sindacali rappresentative.

Logica dialogante che, invece, si voleva eliminare e che, per un settore come quello della scuola, è appropriato e coerente con il modello di scuola comunità in cui la partecipazione assume importanza preminente.

Ciò anche grazie agli **organi collegiali** a cui questo contratto ridà ruolo e funzioni.

L'ipotesi di contratto

Si applica >>> a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato delle "istituzioni scolastiche ed educative": le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.

Decorre >>> dal giorno successivo alla data di stipulazione che avverrà con il completamento del percorso autorizzativo, con passaggi nel Consiglio dei Ministri, Ragioneria generale dello Stato, Corte dei Conti, ecc .

Ha validità triennale >>> dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2018 sia per la parte giuridica che per la parte economica.

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.

Art 1. – Comma 10 >>> validità delle disposizioni contenute nel contratto nazionale del 2007 e di tutte le altre norme di settore.

→ **Restano in vigore tutti gli articoli del contratto del 29.11.2007 non modificati dal nuovo contratto, e ovviamente tutte le disposizioni di settore al momento in vigore se non modificate dal nuovo contratto.**

Personale docente ed educativo e organi collegiali >>> è confermata tutta la normativa contenuta nel CCNL del 29.11.2007 in relazione alle attività di insegnamento e funzionali all'insegnamento, al ruolo degli organi collegiali, nonché al diritto alla malattia, alle ferie e ai permessi. In sostanza il nuovo contratto non modifica l'impianto normativo del precedente.

Non ci sono modifiche

- per le ore di insegnamento
- per le 40 + 40 ore funzionali all'insegnamento
- per le attività di formazione che rimangono un diritto e non un obbligo
- per il diritto ai permessi retribuiti per motivi familiari o personali

[compresi i 6 gg. di ferie da fruire come permessi, e a tutti i restanti permessi disciplinati dallo stesso contratto (per lutto, concorsi, legge 104/92 ecc.) che continuano ad essere fruiti su base giornaliera, sottratti alla discrezionalità del dirigente scolastico e giustificati anche mediante autocertificazione (art. 15 contratto 2007). Confermato il comma 7 dell'art. 15 del contratto 2007 in cui è specificato che il dipendente ha diritto, inoltre, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge]

Organi collegiali

Il valore della comunità educante

Resta confermata la validità degli organi collegiali previsti dal d.lgs. n. 297/1994 e in particolare la funzione del collegio dei docenti richiamata anche nel nuovo CCNL all'art. 24 commi 1 e 2.

Il collegio dei docenti torna ad elaborare, nel rispetto della libertà di insegnamento:

- la progettazione educativa e didattica;
- il piano triennale dell'offerta formativa.

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.

Organico dell'autonomia

Per i **docenti impegnati sull'organico dell'autonomia** un apposito articolo, art 28 dell'ipotesi di contratto che integra l'art. 28 del contratto 2007.

Per coloro che ne sono titolari, ovvero utilizzati sulle **attività di potenziamento**, l'orario di insegnamento può anche essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa, ferma restando la prioritaria copertura dell'orario di insegnamento. Solo le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni.

Le attività relative al potenziamento dell'offerta formativa **sono retribuite**, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese nell'orario di insegnamento.

Mobilità

Nuova disposizione art. 22 comma 4

La mobilità si intreccia con la continuità didattica garantita dalla titolarità di scuola.

Il CCNI che regolerà i trasferimenti e i passaggi del personale docente sarà oggetto di contrattazione ogni 3 anni.

Resta, invece, annuale la possibilità per i docenti di presentare domanda.

Coloro che otterranno mobilità su scuola non potranno inoltrare nuova domanda per tre anni (sono esclusi i docenti perdenti posto e chi otterrà mobilità su ambito). Sarà il contratto integrativo sulla mobilità dell'anno 2019-2020 a regolamentare questo principio.

Nulla è cambiato per il personale ATA. La mobilità resta annuale.

Personale ATA

Nuova disposizione articoli 31-32-33

Anche per il personale ATA resta in vigore tutta la normativa contenuta nel contratto 2007 in relazione al diritto alla malattia, alle ferie e a tutte le altre disposizioni non modificate dal nuovo CCNL compresi i permessi retribuiti di cui all'art. 15 comma 1 che continuano ad essere fruiti alle stesse condizioni: su base giornaliera, sottratti alla discrezionalità del dirigente e giustificati anche mediante autocertificazione e che riguardano:

- 3 giorni di permesso per lutto;
- 8 giorni di permesso per concorsi o esami (ivi compresi i giorni per il viaggio);
- 15 giorni in occasione del matrimonio.

----- Personale ATA -----

Permessi per motivi personali o familiari

La nuova disposizione art. 31 CCNL 2018, sostituisce il comma 2 dell'art. 15 CCNL del 2007, lasciando inalterata la sostanza, ampliandone la fruizione ad ore:

- ✓ sono fruiti ad ore per un massimo di 18 ore annuali.
- ✓ sono riproporzionati in caso di part time.
- ✓ sono comunque sottratti alla discrezionalità del dirigente e giustificati anche mediante autocertificazione.
- ✓ non riducono le ferie, non sono fruibili per frazione di ora, sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
- ✓ 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 6 ore (18 ore = 3 giorni).

I TRE GIORNI DI PERMESSO

art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Nuova disposizione art. 32 CCNL 2018 e sostituzione dell'art. 15 comma 6 CCNL del 2007:

- ✓ possono essere utilizzati in **giorni o ad ore**.
In quest'ultimo caso nel limite massimo di **18 ore mensili**.
- ✓ non riducono le ferie e la tredicesima mensilità.
- ✓ di norma, si dovrà fornire una **programmazione mensile** da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
- ✓ 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.

ALTRI PERMESSI RETRIBUITI

PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

nuova disposizione art. 32 CCNL 2018

e sostituzione dell'art. 15 comma 7 CCNL del 2007):

- ✓ con particolare riferimento ai **permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo o ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000**.

**PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE,
PRESTAZIONI SPECIALISTICHE, ESAMI DIAGNOSTICI**

Nuova disposizione art. 33 CCNL 2018:

- ✓ sono **aggiuntivi** ai permessi per *motivi personali o familiari* e a tutti gli *altri permessi* disposti dal CCNL del 29.11.2007 e non modificati dal nuovo CCNL. (es. art. 15 comma 1).
- ✓ sono 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.
- ✓ Sono aggiuntivi ai permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro:
- ✓ sono riproporzionati in caso di part time.
- ✓ possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'**intera giornata lavorativa**.
- ✓ non sono assoggettati alla **decurtazione del trattamento economico** accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni, quando sono utilizzati su base oraria.
- ✓ l'assenza è giustificata mediante **attestazione di presenza**, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
- ✓ nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è **giustificata** dall'attestazione di presenza presso la struttura.
- ✓ per le stesse finalità continuano ad essere utilizzati **anche** i *permessi brevi a recupero*, i *permessi per motivi familiari e personali*, i *riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario*.

Piano delle attività

Sostituito il primo capoverso dell'art. 53, comma 1, contratto del 2007

- ✓ A seguito di un apposito incontro con il personale ATA, per valorizzare la specificità del personale stesso, all'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta per il piano delle attività.
- ✓ Un rappresentante del personale ATA, anche sulla base dello incontro viene individuato dal dirigente scolastico per la partecipazione 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. Ciò, per ampliare e valorizzare la partecipazione del personale ATA alle attività della "comunità educante".

Modifiche ed integrazioni comuni a tutto il personale

BONUS MERITO >>> Il personale docente assunto a tempo determinato al 30/6 o al 31/8 ne fruirà di una parte direttamente nello stipendio.

Certezza della durata dei contratti

Non esisteranno più contratti “fino ad avere titolo”

Nuova disposizione art. 40 CCNL 2018

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.

----- Congedi | Unioni civili | Ferie | Assemblee sindacali -----

Congedi per donne vittime di violenza

Nuova disposizione art. 18 CCNL 2018

La lavoratrice ha diritto:

- ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi.
- alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della dipendente.
- ad avere lo stesso trattamento economico spettante previsto per il congedo di maternità.
- ad avere riconosciuto a tutti gli effetti il tempo trascorso in congedo ai fini dell’anzianità di servizio, delle ferie e della tredicesima mensilità.
- a richiedere, a domanda, il trasferimento presso 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.

Ne può fruire:

- a seguito di richiesta corredata della certificazione attestante l’inserimento nel percorso di protezione, nell’arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
- unicamente su base giornaliera.

UNIONI CIVILI

Nuova disposizione art. 19 CCNL 2018

- In conformità con la legge n. 76/2016, quando ci riferisce al matrimonio, o a disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, queste si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.
- Ciò è quindi riferibile anche agli artt. 15 e 19 del CCNL del 29.11.2007 (in particolare al congedo di 15 giorni in occasione del matrimonio) e a tutte le parti in cui nel CCNL del 29.11.2007 si parli di «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti.

FERIE

Sostituito l'art. 13, comma 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.
- tuttavia è stata introdotta una DICHIARAZIONE CONGIUNTA nella quale è specificato che le parti si danno reciprocamente atto che comunque 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.

Assemblee sindacali

Nuova disposizione art. 23 CCNL 2018 e sostituzione dell'art. 8 CCNL 2007

Diritto di partecipazione

- ogni dipendente ha diritto a partecipare durante l'orario di servizio ad assemblee sindacali per un massimo di 10 ore annue retribuite.

Diritto di indizione

Le assemblee possono essere indette:

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto;
- dalla RSU nel suo complesso (e non dai singoli componenti);
- dalla singola RSU congiuntamente ad una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto.

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

Frequenza e durata delle assemblee in orario di lavoro

(comprese le attività funzionali all'insegnamento)

- assemblee di singola scuola: non più di due al mese, per ciascuna categoria di personale (docente e ATA), della durata massima di 2 ore ciascuna;
- assemblee territoriali: interessano il personale di più scuole, che si riunisce in un'unica sede; la loro durata viene definita in contrattazione regionale e deve tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede in cui si svolge l'incontro.

Orario di svolgimento

- per il personale docente: all'inizio o al termine delle attività didattiche della giornata;
- per il personale ATA e per gli educatori dei Convitti le assemblee possono svolgersi anche durante le ore intermedie del servizio scolastico.

Modalità di convocazione

- La convocazione dell'assemblea (in cui va indicata la durata, la sede, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla scuola), viene comunicata almeno 6 giorni prima al dirigente che ne dispone l'affissione all'albo in tutte le sedi della scuola, nello stesso giorno in cui è pervenuta;
- nelle successive 48 ore, altri organismi sindacali - aventi titolo - possono presentare richiesta di assemblea per lo stesso giorno e la stessa ora, concordando una assemblea congiunta o (se la disponibilità dei locali lo consente) assemblee separate;
- entro il suddetto termine di 48 ore, il dirigente affigge all'albo e comunica a tutte le sedi della scuola in via definitiva la data e l'ora dell'assemblea (o delle assemblee);
- contestualmente informa con circolare interna il personale interessato e raccoglie le dichiarazioni individuali di partecipazione, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea;
- tale dichiarazione, espressa in forma scritta solo dal personale in servizio nell'orario dell'assemblea, non è revocabile e fa fede per il computo delle 10 ore a cui il dipendente ha diritto per anno scolastico.

In occasione dell'assemblea, il dirigente

- sospende le attività didattiche delle classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, informando in tempo utile le famiglie;
- predispone, solo per le ore di svolgimento dell'assemblea, eventuali adattamenti di orario del personale che presta regolare servizio.

In caso di partecipazione totale del personale ATA, la contrattazione di istituto stabilisce la quota ed i nominativi del suddetto personale tenuto ad assicurare le attività che non possono essere interrotte durante lo svolgimento dell'assemblea (vigilanza agli ingressi e altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale).

---- Il sistema delle relazioni sindacali e la contrattazione integrativa ----

Articoli 4-9 e art. 22 CCNL 2018

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Con il rinnovo si è introdotto un nuovo sistema di relazioni sindacali consono ad una visione partecipativa, opposta a quella di contrapposizione finora vissuta nelle scuole, a sostegno di un'azione che ripristini un clima più disteso e partecipato, favorevole alla cultura del confronto e delle condivisione democratica delle scelte che attengono alla 'comunità educante'.

Ha l'obiettivo di:

- ✓ contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti, con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza delle funzioni esercitate, con l'obiettivo di pervenire al benessere lavorativo;
- ✓ migliorare la qualità delle decisioni assunte;
- ✓ sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

Si articola in:

- ✓ informazione;
- ✓ confronto;
- ✓ organismi paritetici di partecipazione.

Positivo l'inserimento del "confronto", al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure organizzative che l'amministrazione intende adottare.

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.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

E' finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte, tenendo presente delle risultanze dell'azione del "confronto". Si svolge:

>>> a **livello nazionale**, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del nuovo contratto e riguarda:

- ✓ le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale;
- ✓ i criteri generali per le assegnazioni provvisorie e utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;

- ✓ criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo e ATA;
- ✓ i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali;
- ✓ i criteri di attribuzione delle risorse per le scuole collocate in aree a rischio educativo, con forte processo immigratorio, nonché delle risorse per la dispersione scolastica, per le funzioni strumentali e per gli incarichi aggiuntivi del personale ATA;
- ✓ criteri di riparto del fondo per l'istituzione scolastica.

>>> 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 nuovo CCNL** e riguarda:

- ✓ le linee di indirizzo e i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
- ✓ 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;
- ✓ i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali;
- ✓ i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
- ✓ le materie delegate dal contratto di livello nazionale.

>>> a **livello di istituzione scolastica**, tra il **dirigente scolastico e la RSU** e i rappresentanti delle **organizzazioni sindacali firmatarie del nuovo CCNL**, che costituiscono la parte sindacale e riguarda:

- ✓ l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- ✓ i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
- ✓ i criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale docente, educativo e 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;
- ✓ i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale;
- ✓ 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;

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

IL CONFRONTO

*Sono oggetto di confronto **a livello nazionale e regionale:***

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

*Sono oggetto di confronto **a livello di istituzione scolastica ed educativa:***

- l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo e ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo e ATA;
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- 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.

L'INFORMAZIONE

*Sono oggetto di informazione **a livello nazionale e regionale:***

- gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico;
- le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche;

- le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari;
- operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica.

Sono oggetto di informazione a livello di istituzione scolastica ed educativa:

- proposta di formazione delle classi;
- criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Articoli 10-17 CCNL 2018

PERSONALE DOCENTE ED EDUCATIVO

Art. 29 CCNL 2018

È rinviata ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria. La sessione si dovrà concludere entro il **mele di luglio 2018**.

Rimane comunque 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.*

Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare del TITOLO III CCNL 2018

- si applicano al personale ATA ;
- richiamano gli obblighi del dipendente che è tenuto a servire la Repubblica con impegno e responsabilità, rispettando i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, attenendosi al codice di comportamento adottato dall'Amministrazione;
- evidenziano che il dipendente deve mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica **anche nell'uso dei canali sociali informatici**;
- dispongono che il dipendente deve segnalare – se di sua conoscenza – casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo.

Sanzioni disciplinari

Le violazioni degli obblighi danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione di sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare;

Sono sanzionate le violazioni di doveri e obblighi di comportamento da cui sia derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

Codice disciplinare

Deve essere obbligatoriamente reso pubblico entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Sospensione cautelare

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;

Prevista la sospensione cautelare in caso di procedimento penale.

Sanzione patteggiata

Il contratto introduce la determinazione concordata della sanzione.

AUMENTI E ARRETRATI PREVISTI NELL'IPOTESI DI CCNL 2016/2018

Importi lordo dipendente

COLLABORATORE SCOLASTICO

	arretrati	a regime	perequativo	aumento
0 - 8	285,7	51,4	29,0	80,4
9 - 14	310,4	55,4	27,0	82,4
15 - 20	329,3	58,4	25,0	83,4
21 - 27	348,0	60,4	25,0	85,4
28 - 34	362,6	62,4	24,0	86,4
35	372,7	64,4	24,0	88,4

ASSISTENTE TECNICO/ASSISTENTE AMMINISTRATIVO

	arretrati	a regime	perequativo	aumento
0 - 8	320,5	57,2	24,0	81,2
9 - 14	352,5	62,2	20,0	82,2
15 - 20	377,0	66,2	18,0	84,2
21 - 27	401,7	69,2	16,0	85,2
28 - 34	419,1	72,2	15,0	87,2
35	432,2	74,2	15,0	89,2

DSGA

	arretrati	a regime	perequativo	aumento
0 - 8	422,1	69,5	12,0	81,5
9 - 14	472,8	76,5	7,0	83,5
15 - 20	517,7	83,5	3,0	86,5
21 - 27	565,6	90,5	0,0	90,5
28 - 34	613,5	98,5	0,0	98,5
35	661,4	105,5	0,0	105,5

DOCENTE INFANZIA/ELEMENTARE

	arretrati	a regime	perequativo	aumento
0 - 8	369,9	66,5	19,0	85,5
9 - 14	410,5	72,5	14,0	86,5
15 - 20	446,6	79,8	8,0	87,8
21 - 27	482,9	85,8	3,0	88,8
28 - 34	514,9	93,7	0,0	93,7
35	542,4	97,7	0,0	97,7

AUMENTI E ARRETRATI PREVISTI NELL'IPOTESI DI CCNL 2016/2018

Importi lordo dipendente

DOCENTE DIPLOMATO II GRADO

	arretrati	a regime	perequativo	aumento
0 - 8	369,9	66,5	19,0	85,5
9 - 14	410,5	72,5	14,0	86,5
15 - 20	446,6	79,8	9,0	88,8
21 - 27	497,5	87,8	4,0	91,8
28 - 34	532,3	95,7	0,0	95,7
35	559,8	99,7	0,0	99,7

DOCENTE SCUOLA I GRADO

	arretrati	a regime	perequativo	aumento
0 - 8	401,7	70,5	15,0	85,5
9 - 14	449,6	78,5	9,0	87,5
15 - 20	490,2	86,8	3,0	89,8
21 - 27	530,8	92,8	0,0	92,8
28 - 34	571,4	101,7	0,0	101,7
35	600,4	106,7	0,0	106,7

DOCENTE LAUREATO SECONDARIA II GRADO

	arretrati	a regime	perequativo	aumento
0 - 8	401,7	70,5	15,0	85,5
9 - 14	461,2	79,5	9,0	88,5
15 - 20	506,1	88,8	3,0	91,8
21 - 27	562,8	97,8	0,0	97,8
28 - 34	600,4	106,7	0,0	106,7
35	630,9	110,7	0,0	110,7

Elaborazione dei testi e delle tabelle a cura della Segreteria nazionale Uil Scuola