

FILO DIRETTO SUL CONTRATTO

**LE NOVITÀ
ARTICOLO PER ARTICOLO**

**Contratto "Istruzione e Ricerca" 2019-2021
Settore scuola, Ipotesi firmata il 14 luglio 2023**

*A cura del Dipartimento nazionale contrattazione scuola
Settembre 2023*


WWW.FLCGIL.IT



FLC CGIL

**ORA E SEMPRE
CONOSCENZA**

Sommario

Premessa.....	3
I nuovi diritti.....	4
Le novità per i docenti.....	8
Le novità per gli ATA	12
Le novità sulle relazioni sindacali	17
Livello nazionale e regionale	17
Livello di istituzione scolastica ed educativa	19
Le novità sul FMOF.....	23
Le nuove retribuzioni	26

A cura di

Armando Catalano

Stefania Chiodi

Maria Grazia Frilli

Raffaele Miglietta

Alessandro Rapezzi

Anna Maria Santoro

PER MAGGIORI INFORMAZIONI E CONSULENZE

[CONTATTARE LE NOSTRE SEDI LOCALI](#)

Premessa

Rinnovato il CCNL 2019-2021: finalmente un vero contratto per “la comunità educante e democratica” (art. 32)

Il 14 luglio 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di rinnovo del CCNL 2019-2021 del Comparto Istruzione e Ricerca. Dopo l'accordo economico di dicembre 2022, si completa la discussione e la definizione del rinnovo contrattuale. Quella sottoscritta è dunque una ipotesi complessiva che adesso sarà sottoposta alla valutazione degli organismi di controllo. Le novità contenute nel contratto entreranno in vigore solo con la sottoscrizione definitiva, che avverrà ragionevolmente tra qualche mese. Nel frattempo, la nostra organizzazione adempirà a quanto previsto dallo Statuto avviando formalmente la consultazione degli iscritti e dei lavoratori che sarà vincolante affinché la FLC CGIL sottoscriva definitivamente il contratto. I mesi di settembre e ottobre vedranno la nostra organizzazione impegnata in una campagna di assemblee tesa a spiegare le novità del contratto. Occorre tenere presente che alcune novità saranno operanti solo dal prossimo anno ma altre dovranno essere prese in considerazione fin da subito, come ad esempio l'aumento generalizzato di tutti i compensi, che entrerà in vigore appena ci sarà la sottoscrizione definitiva. Da ciò un lavoro complesso che vedrà protagoniste le RSU della scuola e la scelta di mettere a disposizione di tutti i lavoratori una guida per una più agevole lettura e conoscenza delle novità del CCNL 2019-2021. Il contratto, infatti, ha una portata innovativa importante per tutti i settori della scuola. Oltre a modifiche sostanziali migliorative riguardanti le relazioni sindacali e i diritti per tutti i settori, per i docenti vengono regolati in modo particolare la materia della formazione e della funzione esplicita in particolari contesti, mentre per gli ATA si tratterà di “interpretare” un profondo cambiamento riguardante i profili e l'intera condizione lavorativa. Insieme al funzionamento degli organi collegiali il contratto nazionale rappresenta uno strumento con cui la “comunità educante e democratica” sviluppa le professionalità in grado di rispondere ai bisogni di istruzione, formazione, educazione dei nostri futuri cittadini. Le novità che in esso sono state introdotte possono ridare una spinta a qualificare il processo partecipativo di tutto il personale scolastico, perché si creano le premesse, certo non da sole sufficienti, per una nuova stagione di protagonismo professionale per il rilancio della funzione sociale della scuola che dovrà essere al centro delle nostre prossime mobilitazioni. La prossima Legge di Bilancio dovrà individuare le risorse per il nuovo triennio 2022-2024, ma anche per fare investimenti sulla scuola sia in termini strutturali che di organico e per tenere unito il sistema di istruzione nazionale minacciato dalla Autonomia Differenziata. Un autunno importante ci aspetta, per questo è necessario affrontarlo facendo utilizzare in tutti i suoi aspetti questo nuovo strumento a tutta l'organizzazione, a tutti i lavoratori.

Alessandro Rapezzi

I nuovi diritti

Il lungo confronto che ha portato alla sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL 2019-2021 è stato particolarmente serrato sul tema dei "diritti". L'obiettivo di rendere più inclusivo il contratto, estendendo ulteriori garanzie, è stato colto: ci sono importanti avanzamenti, sia sul piano delle tutele individuali sia sul piano di nuovi benefici per ciò che riguarda la conciliazione vita-lavoro.

Di seguito le modifiche ed integrazioni (evidenziate in rosso) apportate dal nuovo CCNL rispetto ai testi contrattuali del 2007 e del 2018.

Congedi per le donne vittime di violenza (art. 17)

Con l'articolo 17 del nuovo CCNL si prevedono misure migliorative a sostegno delle lavoratrici dell'intero comparto che si trovino in regime di protezione. Rispetto al CCNL 2018, e anche rispetto alla legge vigente, il CCNL 2019-2021 segna un passo avanti.

Al comma 1 si prevede un incremento del congedo retribuito, che porta il periodo massimo richiedibile da 90 a 120 giorni, mantenendo il trattamento economico spettante pari a quello della maternità. Così la formulazione *"La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione (...) ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 120 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato"*.

Sul part-time è stata inserita una disposizione più flessibile, che consente alla lavoratrice di trasformare il proprio contratto da part time a tempo pieno *"anche prima del tempo minimo di permanenza previsto dalla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, a condizione che sia presente un posto disponibile"*. (comma 6).

Nel comma 7 si prevede un passaggio aggiuntivo rispetto al CCNL 2018, che si configura di una certa importanza soprattutto per le lavoratrici del settore-scuola: *"La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, indipendentemente dalle normali procedure di mobilità può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ovvero, nel caso la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune..."*

Si riconosce "specificità" alle vittime di violenza di genere inserite nei percorsi di protezione prevedendo, per loro, la possibilità di norme derogatorie in tema di mobilità. È un principio di cui tener conto nel negoziato per la sottoscrizione dei CCNI; come è noto, tutta la materia della mobilità è delegata a contrattazione integrativa nazionale e sarà quella la sede in cui disciplinare in modo coerente il nuovo elemento di tutela.

L'articolo 17 abroga l'articolo 18 del CCNL 2018.

Transizione di genere (art. 21)

Si tratta dell'art. 21 inserito nella parte comune del CCNL 2019-2021 e non presente nei precedenti. Evidenzia l'aspetto inclusivo del CCNL laddove si intende riconoscere il maggior benessere psicofisico dei lavoratori *"eliminando situazioni di disagio"*; un punto a favore dell'ampliamento dei diritti civili, a cui lo sviluppo di un paese moderno deve tendere senza alcun pregiudizio. L'articolo è analogamente previsto in tutti i contratti del pubblico impiego.

Viene riconosciuta ai dipendenti che abbiano intrapreso il percorso di transizione di genere e su richiesta sottoscritta tramite *“un accordo di riservatezza confidenziale”*, l’attivazione della carriera *“alias”*. *“La carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale e verrà utilizzata al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d’ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all’identità di genere del lavoratore”*. (comma 1)

Il comma 2 specifica che restano *“invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale”* con riferimento, ad esempio, alla sottoscrizione di atti, alla busta paga o ai provvedimenti disciplinari.

Comunità educante e democratica (art. 32)

L’art. 32 integra, nel titolo, la precedente definizione dell’art. 24 del CCNL 2018. Il termine aggiunto *“democratica”* non va letto come specifica a sé stante, bensì nel forte valore semantico che lega le parole *“educante”* a *“democratica”*.

La scuola è la sede in cui si realizzano i principi di uguaglianza e di pari dignità sociale come sanciti della Costituzione, ma è anche il luogo di *“ricerca e di esperienza sociale”* cui si forma la cittadinanza e si sviluppa il futuro dei giovani.

In una fase in cui spesso l’esercizio della democrazia viene inteso come rallentamento dell’efficienza, ribadire nel CCNL che la scuola continua ad esercitare una funzione costituzionale basata sull’ampia partecipazione di tutte le sue componenti, riporta ad una struttura di comunità in cui la corresponsabilità di ciascuno, secondo la propria funzione, diventa freno al costante tentativo di concentrare su pochi il potere decisionale.

L’articolo 32 abroga l’articolo 24 del CCNL 2018.

Congedi dei genitori (art. 34)

L’art. 34 del CCNL 2019-2021 interviene su diversi aspetti, a partire dal titolo che nel CCNL 2007 veniva denominato: *“Congedi parentali”*.

Alla base delle modifiche c’è l’aggiornamento delle *disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel Dlgs n. 151 del 2001*, con diverse *“specificazioni migliorative”* che ampliano il campo delle garanzie. Si fissano, inoltre, importanti principi che andranno acquisiti, e quindi regolati, nelle materie delegate come quella della mobilità. L’esigibilità dell’articolo va colta combinando l’applicazione della legge insieme agli specifici passaggi contrattuali; nelle parti non trattate del CCNL si rimanda interamente alla vigenza del Dlgs n. 151/2001.

Il comma 2 inserisce il riferimento all’*art.27 bis* del citato decreto legislativo, ovvero il congedo di paternità obbligatorio, in precedenza negato ai dipendenti pubblici, che riconosce il diritto del padre di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni, non frazionabili ad ore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Come per il congedo di maternità, anche per quello di paternità *spetta l’intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario fisse e ricorrenti*.

L’art. 34 al comma 3 recepisce, citando l’art. 32 c. 1 del Dlgs n. 151/2001, due novità della legge: il congedo parentale è previsto per ciascun figlio (quindi anche nel caso di parti plurimi) fino ai dodici anni di vita, e che l’intero periodo *“per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri non*

riduce le ferie ed è valutato ai fini dell'anzianità di servizio". Nel CCNL 2007 solo la fruizione dei primi 30 giorni contemplava questo regime.

Il comma 4 conferma la precedente formulazione riguardante il congedo retribuito per malattia del figlio di età non superiore a tre anni, mentre non è più riportata l'astensione fruibile nel limite di cinque giorni per la malattia del figlio dai tre agli otto anni.

Non è certo un'omissione. La specifica contenuta nel comma 1 prevede che *"Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D.L.gs. n. 151 del 2001"*: qui è inserita e pienamente riconosciuta questa astensione all'art. 47 c. 2. Stante la fonte normativa primaria si è ritenuto di non replicarla nel testo del CCNL.

Si prevede una modifica dei tempi di preavviso nel congedo parentale anche frazionato: il termine minimo era 15 giorni nel CCNL 2007 ed è di 5 giorni nell'attuale comma 6 del CCNL 2019-2021: *"la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione"*.

Nel comma 8 sono state inserite ex-novo norme di tutela di grande rilievo che riguardano la partecipazione alle operazioni di mobilità. Il fatto di non averle fissate tra i criteri delle relazioni sindacali bensì tra i diritti soggettivi, rinforza il valore del principio sul quale il prossimo contratto integrativo andrà a regolarsi.

In sintesi, vengono individuate delle categorie di lavoratori alle quali va garantito l'accesso alla mobilità: considerando che i docenti sono obbligati al vincolo triennale di permanenza in varie circostanze sulle quali è intervenuta a più riprese la legge, si può considerare questa disposizione come un vero e proprio allentamento del blocco. Laddove la politica non ha mai ceduto, il CCNL ha aperto un varco importante definendo un campo di deroghe che potrebbe, in seguito, anche estendersi a numeri maggiori di interessati.

Così l'art. 34 comma 8: *"...i lavoratori cui si applicano gli istituti disciplinati dal citato d.lgs. n. 151 del 2001 è garantita la partecipazione alle procedure di mobilità volte al ricongiungimento con il figlio di età inferiore a 12 anni o, nei casi dei caregivers previsti dall'art. 42 del medesimo decreto, con la persona con disabilità da assistere. Analoga disciplina si applica per il personale indicato all'art. 21 della legge 104/1992"*.

L'articolo 34 abroga l'articolo 12 del CCNL 2007.

Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato (art. 35)

La stesura dell'articolo riprende quanto già presente nel CCNL 2007 ma con una sequenza più organica dei commi. Rilevante è quanto inserito al comma 12: una disposizione che è un valido avanzamento rispetto all'obiettivo di avere un contratto nazionale che estenda le garanzie. *"Il personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno) (...) ha diritto, a domanda, a tre giorni di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione"*.

In precedenza, l'accesso a questi permessi retribuiti era riservato al solo personale a tempo indeterminato; l'acquisizione che si auspicava da tempo è ora parte integrante del CCNL e va letta come risultato di un progetto assiduo e determinato verso il superamento di ogni forma di disparità tra lavoratori.

L'articolo 35 abroga l'articolo 19 del CCNL 2007.

Ferie (art. 38)

Con l'art. 38 vengono modificati due commi del previgente art. 13 del CCNL 2007 nonché soppressa parte dell'art. 41 del CCNL 2018. Anche in questo caso è stata resa più sistematica la sequenza dei punti.

Il comma 1 interviene sul calcolo del servizio finalizzato alle ferie del personale: si specifica, infatti, che le giornate di sciopero non incidono sul conteggio dei periodi utili alla maturazione di quelle spettanti, al pari delle assenze per malattia e di tutte le assenze parzialmente retribuite.

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

Va da sé che, l'astensione dalla prestazione per sciopero, pur caratterizzata da mancanza di retribuzione, non costituisce interruzione del rapporto di lavoro. Si tratta di un'importante puntualizzazione e chiarimento al fine di assicurare la piena fruizione di un diritto costituzionale a fronte di alcune recenti e inaccettabili interpretazioni di segno diverso da parte dell'Amministrazione.

È abrogato l'articolo 41 comma 2 del CCNL 2018.

Contratto individuale di lavoro (art. 39)

L'art. 39, in apertura del Titolo III del CCNL, riguarda in modo specifico i docenti; analogamente si dispone per il personale ATA all'art. 61 del Titolo IV.

Non ci sono modifiche rispetto al passato, ma appare nuova la formulazione perché sono state riscritte le norme del CCNL 2007 e del CCNL 2018 in una diversa e più chiara organizzazione.

Viene confermato, al comma 5, che: *“I contratti a tempo determinato 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”*, già presente nel CCNI 2018.

L'articolo 39 abroga l'articolo 25 del CCNL 2007 e l'art. 41, comma 1 del CCNL 2018

Dopo l'art. 39 è posta la Dichiarazione congiunta n. 3, in cui *“le parti auspicano che l'amministrazione proceda all'approvazione delle graduatorie in tempi adeguati a prevenire che la risoluzione dei contratti a tempo determinato per l'individuazione di un nuovo avente titolo possa determinare pregiudizio alla continuità didattica”.*

Obiettivo comune su cui convergere è quello di assicurare l'individuazione del docente all'atto della nomina e la sua stabilità nella durata del contratto, per garantire agli studenti e alle classi la necessaria continuità didattica. Va evitato l'avvicendamento di vari aventi titolo sul medesimo posto, realtà cui si assiste da anni senza trovare soluzione. Il Ministero ha la responsabilità e gli strumenti per intervenire, partendo dal rispetto dei termini di approvazione delle graduatorie in tempi congrui con l'inizio delle lezioni.

Le novità per i docenti

Con l'ipotesi di CCNL 2019-2021 vengono introdotte alcune importanti novità e miglioramenti per il personale docente riguardo i diritti e le modalità di prestazione dell'attività lavorativa.

Di seguito sono indicate tutte le modifiche ed integrazioni (evidenziate in rosso) apportate dal nuovo CCNL rispetto sia al testo contrattuale del 2007 che del 2018.

Formazione (art. 36)

Con l'art. 36 del nuovo CCNL si recuperano e aggiornano alcuni importanti principi (contenuti negli art. 63 e 64 del CCNL 2007) relativi al ruolo fondamentale della formazione tanto per il personale docente che ATA.

In particolare, si ribadisce che *“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.”* (comma 1).

Rispetto al precedente articolato si introduce una rilevante novità per cui: *“La formazione continua costituisce un diritto ed un dovere per il personale scolastico in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo della propria professionalità.”* (comma 4).

Alla luce di questa novità si dispone che tutto il personale (docente e ATA) che partecipa alle attività di formazione *“è considerato in servizio a tutti gli effetti.”* (comma 5).

Ne consegue per il personale docente che *“la formazione avviene in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento di cui all'art. 43 (Attività dei docenti)”*. (comma 7)

Ciò comporta che non potendo svolgere le attività di formazione durante le ore di lezione, allora le ore di formazione dovranno essere conteggiate nel monte ore annuale (40h+40h) delle attività funzionali all'insegnamento. Inoltre, qualora le ore di formazione svolte siano ulteriori rispetto al monte ore delle attività funzionali, devono essere remunerate con compensi a carico del FMOF.

È quanto prevede l'art. 36 comma 7 che così recita:

“Per il personale docente, la formazione avviene in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento di cui all'art. 43 (Attività dei docenti). Le ore di formazione ulteriori rispetto a quelle di cui all'art. 44, comma 4 (Attività funzionali all'insegnamento) sono remunerate con compensi, anche forfettari stabiliti in contrattazione integrativa, a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui all'art. 78.”

Per una lettura coordinata di questa novità occorre tener presente anche l'art. 44 comma 4 relativo alle “Attività funzionali all'insegnamento” che viene trattato nel successivo paragrafo.

Resta fermo per il personale docente il diritto alla fruizione dei 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 (art. 36 comma 8).

Questo nuovo articolo 36 abroga gli articoli 63 e 64 del CCNL 2007.

Attività dei docenti (artt. 39-44)

Gli aspetti relativi alla funzione docente in precedenza contenuti in articoli distribuiti tra il CCNL 2007 e il CCNL 2018 sono stati ripresi e raccolti organicamente nel titolo III del nuovo CCNL dall'art. 39 al 48.

Gli argomenti trattati sono: contratto individuale di lavoro (art. 39); funzione docente (art. 40); realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia (art. 41); profilo professionale docente (art. 42); attività dei docenti (art. 43).

I contenuti sono sostanzialmente i medesimi di quelli presenti nei precedenti contratti, pertanto, i corrispondenti articoli risultano abrogati (sono abrogati gli artt. 25, 26, 27, 28, 29 del CCNL 2007 e gli artt. 26, 27, 28 del CCNL 2018).

Funzione docente

L'art. 40 dedicato alla "Funzione docente" contiene un'integrazione dal forte significato simbolico e di principio: si esplicita che la funzione docente realizza il processo di insegnamento/apprendimento volto a promuovere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni *"nel rispetto della Costituzione italiana"*. Sottolineatura non scontata in periodi come l'attuale in cui da più parti si tenta di mettere in discussione i valori costituzionali a partire dalla libertà di insegnamento.

Attività funzionali all'insegnamento

Contiene diverse novità l'art. 44 che regola le "Attività funzionali all'insegnamento" (e abroga l'articolo 29 del CCNL 2007).

Attività dei GLO

La prima novità di rilievo è contenuta al comma 3 lett. b) dove si precisa che nelle 40 ore annue per la partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, di interclasse, di intersezione sono *"inclusi i gruppi di lavoro operativo per l'inclusione"*.

Attività di formazione

Un'altra novità è stata anticipata nel precedente paragrafo e riguarda le attività di formazione da inserire tra le attività funzionali. Si dispone che nel monte ore annue destinato per 40h alle attività collegiali (lett. a comma 3 art. 44) e per altre 40h ai consigli di classe (lett. b comma 3 art. 44) vanno comprese anche le attività per la formazione.

Ecco il testo dell'art. 44 comma 4:

"Fermo restando che le ore di cui alle lettere a) e b) del comma 3 [le 40h+40h] sono prioritariamente destinate alle attività collegiali ivi indicate, le ore non utilizzate a tal fine sono destinate, nei limiti di cui alle lett. a) e b), alle attività di formazione programmate annualmente dal collegio docenti con il PTOF."

Attività a distanza

L'ultima novità (all'art. 44 comma 6) riguarda la possibilità di svolgere a distanza alcune delle attività funzionali all'insegnamento previo apposito Regolamento d'istituto.

Si tratta:

- *delle attività collegiali o di classe che non rivestano carattere deliberativo;*
- *delle due ore di programmazione didattica collegiale prevista per i docenti della scuola primaria.*

È possibile poi estendere lo svolgimento a distanza anche delle attività che rivestono carattere deliberativo sulla base dei criteri definiti dal MIM previo confronto sindacale.

Ricerca e innovazione (art. 46)

L'art. 46 del CCNL 2019-2021 recupera e attualizza un articolo già presente nel CCNL 2007 (l'art. 31 che ora viene abrogato) disponendo che *"In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale (...) saranno definite modalità e criteri di utilizzazione di tutti gli eventuali finanziamenti aggiuntivi destinati al personale impegnato nelle attività di tutor, orientamento, coordinamento e nel 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"*.

Si rafforza così la possibilità perché possa essere maggiormente valorizzato e riconosciuto economicamente l'impegno dei docenti nella ricerca e nell'innovazione didattica e in tutte quelle funzioni, d'emanazione collegiale, a supporto dell'attività didattica.

Contratti a tempo determinato per il personale in servizio (art. 47)

L'art. 47 interviene sul precedente art. 36 del CCNL 2007, oggetto di non poche criticità negli ultimi anni a seguito della complessa situazione generata dal reclutamento.

Rivolta ai docenti a tempo indeterminato, la nuova formulazione mette dei punti di chiarezza, pur dovendo, necessariamente, trovare una collocazione negli istituti contrattuali già esistenti, anche in analogia con gli altri comparti pubblici.

Per questo motivo è aggiunto ex-novo rispetto alla norma previgente, il comma 3: *"L'accettazione di un incarico comporta in ogni caso la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita non inferiore alla durata dell'incarico per come stabilito nell'atto di conferimento dello stesso"*.

Ciò comporta che in caso di rinuncia all'incarico è possibile rientrare nel proprio posto di lavoro solo al termine del periodo di aspettativa.

Il comma 1 precisa che i contratti a tempo determinato sono riferiti al *settore scuola*, escludendo così gli altri settori del comparto. Definisce, inoltre, a quali condizioni può esserci l'accettazione:

"...su posto intero in un diverso ordine o grado d'istruzione, o per altra tipologia o classe di concorso, purché di durata non inferiore ad un anno scolastico o fino al 30 giugno..."

L'art. 36 del CCNL 2007 non entrava nel merito di come fosse la proposta, se posto intero o spezzone-orario: qui, invece, è stato precisato che si tratta di solo posto intero.

È una importante acquisizione la possibilità di nomina su tipologia diversa (es. sostegno) prima negata, e anche la supplenza fino al termine delle attività, mentre in precedenza era *"di durata non inferiore ad un anno"*. Su questo punto, il comma 2 conferma che l'accettazione comporta l'applicazione del contratto secondo la disciplina del tempo determinato, *"ivi inclusa quella relativa alle ferie"*.

L'articolo 47 abroga l'articolo 36 del CCNL 2007.

Dopo l'art. 47 è posta la Dichiarazione congiunta n. 4 in cui si dà un'interpretazione univoca del comma 1 su un passaggio che è stato oggetto, nei tempi recenti, di letture sempre più distanti tra loro.

Laddove il testo riporta che il personale docente può accettare rapporti di lavoro a tempo determinato *"mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni scolastici, la titolarità della sede"*, le parti condividono *"che il periodo complessivo di tre anni scolastici ivi indicato ricomincia a decorrere in caso di nuova assegnazione di sede di titolarità"*.

In sintesi, trascorso un triennio complessivo (anche in modo non-continuativo) di fruizione dell'art. 47, il docente perde la titolarità sulla scuola ed è tenuto a presentare la domanda di mobilità per ottenere una nuova sede. Dall'esito dell'operazione, decorre un ulteriore triennio in cui l'interessato mantiene la nuova titolarità, pur senza prestare servizio in via dell'accettazione dell'art. 47.

Sequenze contrattuali (art. 178)

Sono rinviate ad una successiva sequenza contrattuale nazionale due tematiche riguardanti:

- *la responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo (art. 48 e art. 178 comma 1 lett. a).*

L'esigenza è quella di regolare questa materia nel CCNL previa modifica normativa che renda il sistema delle sanzioni disciplinari della scuola omogeneo a quello degli altri settori pubblici (dove l'irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio fino a 10 giorni spetta all'Ufficio Procedimenti Disciplinari cioè ad un organo terzo e non, come nella scuola, al Dirigente dell'Ufficio, cioè al Dirigente Scolastico).

- *la disciplina del rapporto di lavoro del personale delle scuole italiane all'estero (art. 178 comma 1 lett. b).*

L'impegno è dare attuazione ad un'intesa già sottoscritta nel maggio 2019 tra ARAN e sindacati finalizzata a regolare contrattualmente il sistema della mobilità e più in generale il rapporto di lavoro del personale delle scuole italiane all'estero.

FLC CGIL

Le novità per gli ATA

Il rinnovo del CCNL 2019-2021 – seppur sottoscritto per ora in via di ipotesi dopo tre anni dalla sua scadenza – reca alcune importanti innovazioni volte a migliorare la condizione del lavoro ATA nelle scuole e rappresenta una svolta di portata storica per quanto riguarda la revisione degli Ordinamenti professionali in vigore, che non erano più in grado di rappresentare e contenere la complessità di oggi nella gestione del lavoro scolastico.

Un risultato che, come Organizzazione sindacale, stavamo pervercacemente perseguendo da anni. Innumerevoli sono le acquisizioni che rivendicavamo da tempo e che hanno trovato la giusta collocazione all'interno del CCNL. Il Contratto ha disciplinato, in modo coerente rispetto alla nostra piattaforma, diverse materie che rivestono un carattere basilare nei riguardi del lavoro del personale ATA ed apportano effettivi progressi alla sua condizione lavorativa e alla sua valorizzazione. Vediamo nel dettaglio queste novità.

Lavoro a distanza (artt. 10-16)

È stato regolamentato il lavoro a distanza prevedendo due modalità di effettuazione della prestazione lavorativa: il lavoro agile e il lavoro da remoto.

Nel primo caso (lavoro agile) le attività di lavoro vengono svolte, previo specifico accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro ma stabilendo forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Nel secondo caso invece (lavoro da remoto) la prestazione di lavoro viene effettuata con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento alle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio.

Nella fattispecie del lavoro da remoto l'attività può essere svolta dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio.

L'amministrazione è tenuta alla verifica dell'idoneità del luogo dove viene prestata l'attività lavorativa, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni.

Le attività lavorative che è possibile svolgere da remoto sono individuate dalle stesse amministrazioni mentre sono oggetto di confronto sindacale a livello di scuola le modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

La regolazione nel CCNL di queste due modalità di lavoro a distanza rappresenta una importante opportunità per il personale ATA al fine di conciliare meglio il lavoro con la propria vita personale e familiare.

Nuovo sistema di classificazione del personale ATA (art. 50)

È stato approntato un nuovo sistema di classificazione, che viene articolato in 4 aree: 1) area dei collaboratori, 2) area degli operatori, 3) area degli assistenti, 4) area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

All'Area dei Collaboratori appartengono i lavoratori che eseguono, nell'ambito di specifiche istruzioni ricevute, attività caratterizzata da procedure definite, anche in sequenze diversificate, che possono richiedere l'uso di strumentazione.

All'Area degli Operatori appartengono i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche e informatiche di base concernente lo svolgimento dei compiti assegnati, capacità operative e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni e autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima. Oltre ai compiti spettanti ai Collaboratori scolastici, si occuperanno in particolare dell'assistenza non specialistica agli alunni con disabilità e al supporto ai servizi amministrativi e tecnici. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, sarà prevista la possibilità di progressioni dall'area dei Collaboratori a quella degli Operatori con apposita procedura valutativa e in deroga al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

All'Area degli Assistenti appartengono i lavoratori che svolgono compiti complessi richiedenti specifica capacità di attuazione delle procedure, anche con l'utilizzazione di macchinari o attrezzature elettroniche, di cui hanno piena conoscenza comprensione e consapevolezza.

Per quanto riguarda **l'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione (EQ)** si rinvia ai successivi articoli.

Secondo l'apposita tabella di trasposizione (allegato B al CCNL) il personale ATA già in servizio dell'area A confluisce in quella dei Collaboratori, il personale dell'Area As in quella degli Operatori, il personale dell'area B in quella degli Assistenti, e infine il personale delle aree C e D nella nuova area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni. Quest'ultima confluenza consente di valorizzare i DSGA e di dare una soluzione positiva alla questione degli Assistenti amministrativi facenti funzione, riconoscendo, in modo concreto, ad entrambe le figure, ruoli e funzioni.

Per ciascuna area professionale sono state definite le relative declaratorie, che riordinano e aggiornano tutti i profili rispetto ai compiti che vengono effettivamente svolti oggi nelle scuole. Coerentemente sono stati aggiornati anche i requisiti di base, ovvero i titoli, per l'accesso alle diverse aree (Allegato A al CCNL). Il titolo di accesso per tutti i profili (tranne che per i Collaboratori scolastici) viene integrato con la certificazione internazionale informatica.

Questa innovazione non può che qualificare ed ottimizzare il lavoro nelle scuole, dal momento che oggi le funzioni e i compiti ricoperti dal personale ATA sono legati all'evoluzione tecnologica dei sistemi informativi e il lavoro viene svolto esclusivamente tramite il computer.

Tale adeguamento riguarderà solo gli inserimenti nelle graduatorie d'istituto di terza fascia. Chi è già inserito e ha almeno un giorno di supplenza avrà un anno di tempo, dalla sottoscrizione definitiva del CCNL, per acquisire la suddetta certificazione informatica (art. 59 commi 9 e 10).

Incarichi di elevata qualificazione (art. 55)

Presso ciascuna scuola è istituita una posizione organizzativa di lavoro di DSGA, oggetto di un incarico di Elevata qualificazione (EQ) di durata triennale.

In questo modo il DSGA mantiene tutte le prerogative precedenti e ne acquisisce di nuove. In particolare: la programmazione di interventi per lo sviluppo dell'amministrazione e del personale; l'incremento della capacità decisionale autonoma a fronte di cambiamenti anche non previsti; la condivisione con i DS per il conferimento degli incarichi specifici; l'autorizzazione autonoma delle ferie del personale previo confronto con il Dirigente Scolastico.

Si intende che nell'ambito degli interventi per lo sviluppo dell'amministrazione e del personale rientrano le attività di tutoraggio. Con la possibilità di svolgere specifiche altre attività, come gli incarichi di aggiornamento e di formazione nei confronti del personale o gli incarichi ispettivi nell'ambito delle istituzioni scolastiche, già previsti per la figura di DSGA e che tanto più valgono per la figura di Elevata qualificazione.

L'incarico ha durata triennale ma per coloro che erano già inquadrati nell'area dei DSGA l'incarico è garantito fino alla cessazione del rapporto di lavoro, così come sono garantiti la continuità per la stessa sede e il diritto di accesso alla mobilità territoriale con le medesime scadenze previste per il restante personale.

Da ultimo si evidenzia una discrepanza relativa al titolo per l'accesso al ruolo di Funzionario ed Elevate qualificazioni: per l'accesso dall'esterno si richiede il possesso del titolo della laurea magistrale o triennale (allegato A), invece per il passaggio interno (dall'Area degli Assistenti a quella di Funzionario e EQ) si prevede la laurea magistrale (allegato D). Si tratta di una difformità che andrà corretta in favore del titolo più alto che più si attaglia alla figura unica del DSGA.

Trattamento economico del personale con incarico di DSGA (art. 56)

Al personale titolare di incarico di DSGA, oltre allo stipendio tabellare, è corrisposta un'indennità di direzione la cui parte fissa è stata incrementata e corrisponde a 2.764 euro annui lordi, mentre la parte variabile potrà annualmente essere rivalutata in sede di contrattazione integrativa nazionale (cosa finora non contemplata) anche a valere sui fondi previsti dalla Legge 160/2019.

È stato precisato in maniera inequivocabile l'accesso da parte del DSGA a tutte le risorse che pervengano alla scuola per i progetti (dal Ministero, dall'Europa, da Enti Pubblici e privati).

Risoluzione del problema dei Facenti Funzione di DSGA (art. 59)

Gli Assistenti amministrativi facenti funzione di DSGA accederanno all'area dei Funzionari e delle EQ, previo concorso selettivo riservato al personale con almeno 3 anni interi di servizio nella funzione. Dopodiché avranno diritto all'incarico a tempo determinato di EQ di durata triennale, in base alla disponibilità delle sedi dove potranno chiedere la conferma con priorità di scelta.

In questo modo il contratto pone fine ad una palese discriminazione subita gli Assistenti Amministrativi Facente Funzione di DSGA che per tanti anni hanno ricevuto l'incarico senza che l'Amministrazione desse loro la possibilità di essere stabilizzati nella funzione.

Sostituzione del titolare di incarico di DSGA (art. 57)

Per porre fine alla riproduzione della figura del Facente Funzione di DSGA si introduce l'incarico *ad interim* ad altro funzionario titolare di incarico di DSGA che si attiva solo per assenze superiori a tre mesi con un incarico conferito dall'Ambito Territoriale di riferimento.

Ma prima ancora di ricorrere all'incarico *ad interim* si conferisce l'incarico a un Funzionario privo di incarico di DSGA. I criteri del conferimento di tali incarichi vengono definiti al livello ministeriale tramite l'istituto del confronto sindacale.

Lo svolgimento dell'incarico *ad interim* è retribuito con una indennità pari al 100% dell'indennità di direzione (parte fissa e variabile) relativa all'istituzione scolastica presso cui è conferito l'incarico, ed è finanziata con le risorse del FMOF della scuola.

Per le assenze inferiori a tre mesi e superiori a 15 giorni si ricorre da parte del Dirigente Scolastico ad altro Funzionario o, in sua assenza, ad altro Assistente amministrativo della scuola.

Posizioni economiche all'interno delle aree (art. 52)

Sono state riattivate e rivalutate, semplificandone il meccanismo di attribuzione, le posizioni economiche che consentono una progressione orizzontale, cioè un miglioramento economico che valorizza l'esperienza acquisita.

Il nuovo meccanismo prevede la possibilità per tutti gli ATA (collaboratori, operatori, assistenti) con un'anzianità di servizio di almeno 5 anni di partecipare alla formazione indipendentemente

dall'effettiva acquisizione delle posizioni economiche che saranno attribuite entro i limiti delle risorse stanziare.

Le posizioni saranno attribuite previa graduatoria definita in base alla valutazione conseguita dagli interessati al termine del corso di formazione. La graduatoria avrà validità triennale. Anche in questo caso è prevista una sede di confronto tra Ministero e Sindacati.

Restano confermate le posizioni economiche per chi già ne è titolare (art. 59 comma 3).

I nuovi importi per le posizioni economiche sono: Assistenti 2° posizione: 2.000 euro, Assistenti 1° posizione: 1.300 euro; Operatori: 800 euro; Collaboratori: 700 euro (Tabella E1.9).

Al fine di dare certezza e continuità al sistema delle posizioni economiche è stato istituito un apposito fondo che ammonta a circa 137 mln di euro (art. 79). Inoltre, in sede di conversione in legge del DL 75/2023, sono state reperite le risorse necessarie per finanziare stabilmente la formazione del personale ATA necessaria per l'attivazione delle posizioni economiche, ma anche per la formazione in ingresso e l'aggiornamento continuo in servizio del personale.

Incarichi specifici al personale ATA (art. 54)

La misura della remunerazione per alcuni incarichi specifici di particolare rilevanza per la scuola, viene definita a livello di contrattazione integrativa nazionale. Ciò costituisce un apporto notevole a potenziare, sottolineandone così la rilevanza, alcuni compiti e responsabilità che vengono assunti dal personale ATA.

In particolare, per l'Area dei Collaboratori si tratta degli incarichi correlati all'assolvimento di compiti legati all'assistenza non specialistica degli alunni con disabilità, agli alunni della scuola dell'infanzia, al pronto soccorso.

I criteri per il conferimento degli incarichi specifici a livello di scuola saranno oggetto di confronto con le Rsu/sindacati territoriali.

Indennità di disagio per gli Assistenti Tecnici del primo ciclo (art. 77)

Al fine di riconoscere il disagio degli Assistenti Tecnici del primo ciclo che vengono utilizzati su più sedi è prevista una specifica indennità il cui importo (compreso tra 350 e 800 euro annui/lordi) verrà definito in sede di contrattazione integrativa nazionale tenendo conto del numero delle scuole affidate e la distanza tra le stesse. L'indennità è a carico delle risorse del FMOF.

Progressioni tra le aree (artt. 58 e 59)

Sono state ripristinate, dopo lo scippo operato a danno del CCNL dalla cosiddetta riforma "Brunetta", le progressioni verticali tra tutte le aree, tramite un concorso selettivo che dovrà riservare, per legge, il 50% dei posti agli interni riattivando la possibilità di ottenere uno sviluppo di carriera finora inesistente.

A questo fine ci saranno procedure ad hoc per gli interni per consentire il passaggio dal profilo inferiore a quello immediatamente superiore anche in assenza del titolo di studio previsto per il profilo di arrivo se in possesso di almeno 10 anni di servizio nel profilo di appartenenza o 5 se in possesso di titolo di studio (tabella D). Gli interessati potranno fare un solo passaggio verticale, mentre il Ministero ne potrà attivare tanti quanti sono i profili. E cioè da Collaboratore ad Operatore, da Operatore ad Assistente e da Assistente a Funzionario. Nel passaggio dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari e delle EQ - come in precedenza già illustrato - nella valutazione dell'esperienza maturata nell'area di provenienza costituisce pre-requisito l'aver svolto a tempo pieno le funzioni di DSGA per almeno tre anni interi.

Le procedure tra le aree saranno oggetto di confronto nazionale tra Ministero e Sindacati.

Contratti a tempo determinato per il personale ATA in servizio (art.70)

La possibilità per il personale ATA già di ruolo di poter assumere incarichi a tempo determinato in profili del medesimo ambito lavorativo è stata subito messa in discussione dall'ARAN che la considera un'anomalia rispetto agli altri comparti pubblici. In ogni caso l'ARAN pretendeva che in presenza di posti liberi fino al 30 giugno il lavoratore avrebbe dovuto chiedere comunque un anno di aspettativa senza assegni fino al 31 agosto rimanendo così due mesi senza retribuzione. A fronte dell'indisponibilità della FLC CGIL di cancellare un istituto contrattuale fortemente voluto dai lavoratori, è stata confermata la possibilità per il personale di ruolo di ottenere incarichi di supplenza purché questi siano su posto intero e per un profilo professionale di pari area o superiore o per la docenza. In questo modo la disposizione contrattuale sarebbe stata compatibile con il DLgs 165/01 che contempla la possibilità di progressione di "carriera", ovvero di passaggi ad un profilo superiore a seguito di maturazione di specifica esperienza professionale.

Pertanto il nuovo articolo 70 prevede che il personale ATA di ruolo può assumere, nell'ambito del settore scuola, contratti a tempo determinato su posto intero sia per altro profilo ATA (di pari area o superiore) sia per il profilo professionale docente.

L'incarico deve essere su posto intero e di durata non inferiore al 30 giugno o ad un anno scolastico (31 agosto).

L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della disciplina prevista dal CCNL per il personale precario, inclusa quella relativa alle ferie, e la fruizione di un periodo dell'aspettativa non retribuita non inferiore alla durata dell'incarico. Ciò comporta che in caso di rinuncia all'incarico è possibile rientrare nel proprio posto di lavoro solo al termine del periodo di aspettativa.

Certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale (Allegato A)

In considerazione delle modalità di svolgimento delle funzioni del personale amministrativo, che cambiano con una velocità anche maggiore di quella del personale docente, a seguito della mutevole normativa scolastica e per la continua evoluzione tecnologica dei sistemi informativi di supporto per accedere ai profili ATA, ad eccezione di quello dei collaboratori, sarà necessario insieme al titolo di studio previsto dalla Tabella A possedere la certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale. Il CCNL ha comunque previsto una fase transitoria: chi è già inserito nella terza fascia e ha già lavorato (basta un giorno di supplenza) avrà un anno di tempo, dalla sottoscrizione definitiva del Ccnl per attestare il possesso della certificazione informatica internazionale. Mentre coloro che non hanno mai lavorato come supplenti, se privi di certificazione informatica, decadranno dalle graduatorie di terza fascia all'entrata in vigore del CCNL 2019-2021.

Per quanto riguarda il tipo di certificazione valida siamo già al lavoro con il Ministero e dalle prime interlocuzioni dovrebbe essere necessaria quella di primo livello: ICDL ed Eipass.

Le novità sulle relazioni sindacali

Con l'ipotesi di CCNL 2019-2021 il sistema delle relazioni sindacali è stato implementato e rafforzato a livello nazionale e regionale e a livello di istituzione scolastica.

Le modifiche apportate tengono conto dei limiti che il Dlgs 165/2001 e altre specifiche disposizioni di legge impongono alla regolazione contrattuale di alcuni aspetti relativi al rapporto di lavoro.

Nonostante ciò, si è riusciti ad ampliare le materie di contrattazione integrativa e a rafforzare gli altri istituti di partecipazione sindacale quali il confronto e l'informazione.

Per il settore scuola si confermano tre i livelli di contrattazione integrativa (nazionale, regionale e di istituzione scolastica). Per ciascuno di questi livelli vengono individuate le materie oggetto di relazione sindacale.

Di seguito sono indicate nel dettaglio tutte le novità contenute nel nuovo CCNL distinte per livelli e per materia (tra parentesi è indicato l'articolo contrattuale di riferimento).

Naturalmente restano in vigore tutte le disposizioni in materia di contrattazione integrativa già regolate dal precedente contratto 2016-2018 e che non sono state oggetto di ulteriore modifica e/o integrazione con il nuovo contratto.

Livello nazionale e regionale

Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale (art. 30)

a1) le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale, incluse le modalità di applicazione dell'art. 58 del D.L. 73/2021, convertito in Legge 106/2021, fatte salve le disposizioni di legge; (art. 30 comma 4 lett. a)

Rispetto al testo contenuto nel precedente CCNL è stata eliminata la parte che regolava la possibilità di presentare domanda solo dopo tre anni dalla precedente in caso di ottenimento della sede prescelta. La nuova formulazione va letta di concerto con l'art. 34 comma 8 (Congedi dei genitori) del CCNL che ha previsto specifiche deroghe per la *"partecipazione alle procedure di mobilità volte al ricongiungimento con il figlio di età inferiore a 12 anni o, nei casi dei caregivers previsti dall'art. 42 del medesimo decreto, con la persona con disabilità da assistere. Analoga disciplina si applica per il personale indicato all'art. 21 della legge 104/1992"*. Di fatto viene rimessa alla contrattazione integrativa, a partire da quanto riportato sui congedi parentali, la possibilità definire nel testo del prossimo CCNI i casi di deroga per superare e/o regolare i vincoli di permanenza sulla sede introdotti a più riprese dalle recenti leggi.

a4) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 18 comma 3 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.; (art. 30 comma 4 lett. a)

Questo punto era già presente nel precedente contratto e prevedeva, oltre alla contrattazione dei criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali, anche la contrattazione per l'esercizio dei diritti sindacali. Questo ultimo aspetto è venuto meno poiché è oggetto di apposita regolazione tramite CCNQ il cui aggiornamento è attualmente oggetto di trattativa all'ARAN.

a6) l'importo dell'indennità di disagio di cui all'art. 77 (Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo); (art. 30 comma 4 lett. a)

Si tratta di una nuova materia che prevede che venga definita l'indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo che sono impegnati su più sedi scolastiche. Spetterà alla contrattazione integrativa nazionale definire l'importo, tra un minimo di 350 e un massimo di 800 euro, tenendo conto del numero di scuole affidate e della distanza media tra le stesse. Questa indennità sarà a carico delle risorse del FMOF.

a7) l'importo dell'indennità di cui all'art. 54 comma 4, ultimo periodo (Incarichi specifici al personale ATA); (art. 30 comma 4 lett. a)

Spetta alla contrattazione nazionale integrativa definire i criteri relativi all'importo dell'indennità spettante ai collaboratori scolastici che assumono incarichi specifici di particolare rilevanza, quali quelli relativi all'assistenza agli alunni della scuola dell'infanzia e quelli con disabilità o al primo soccorso. I criteri dovranno tener conto del numero di studenti assistiti e delle peculiarità delle attività da svolgere. In questo modo si intende valorizzare l'assunzione di questi incarichi e rendere omogeneo sul territorio nazionale il trattamento economico.

a8) l'incremento dell'indennità di direzione parte variabile di cui all'Art. 56, comma 1 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA) (art. 30 comma 4 lett. a)

L'art. 56 comma 1 prevede che in sede di contrattazione integrativa nazionale è possibile incrementare per i titolari di incarico DSGA le misure degli importi relativi all'indennità di direzione parte variabile (indicati nell'Allegato C) anche a valere sui fondi previsti dalla Legge 160/2019. Questi ultimi sono i fondi previsti dalla Legge 107/2015 originariamente destinati al "bonus" docenti e successivamente estesi a tutto il personale scolastico. Va evidenziato che per i DSGA con il nuovo CCNL è stata incrementata l'indennità di direzione parte fissa mentre per la parte variabile la competenza è stata affidata alla contrattazione integrativa nazionale.

Sono oggetto di confronto (a livello nazionale e regionale) (art. 30)

a5) i criteri per il conferimento degli incarichi di DSGA, ivi inclusi gli incarichi ad interim; (art. 30 comma 9 lett. a)

Sono oggetto di confronto i criteri e i requisiti con cui l'Ambito territoriale conferisce gli incarichi di DSGA (di cui all'art. 55 comma 5) di durata triennale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione. Si tratta questa di una novità introdotta con la complessiva revisione del sistema di classificazione del personale Ata. Resta fermo che coloro che già risultavano inquadrati nell'area dei DSGA è garantito l'incarico fino alla cessazione del rapporto di lavoro, nonché la continuità per la stessa sede e il diritto di accesso alla mobilità.

a6) i criteri di ripartizione delle risorse del fondo per le posizioni economiche di cui all'Art. 79 (Fondo per le posizioni economiche del personale ATA) tra le diverse posizioni economiche; (art. 30 comma 9 lett. a)

Il nuovo CCNL ha riattivato il sistema delle posizioni economiche per il personale ATA e, al fine di prevenire i problemi e i blocchi determinatisi in passato, ha istituito uno specifico fondo (all'art. 79) in cui confluiscono tutte le risorse destinate ad alimentare l'attribuzione del beneficio al personale interessato. I criteri di riparto di queste risorse tra le diverse posizioni economiche (prima e seconda nonché tra i diversi profili professionali) saranno oggetto di confronto sindacale tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali.

a7) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro. (art. 30 comma 9 lett. a)

Si tratta di una nuova disposizione sulla base della quale vedranno confrontarsi il Ministero e le organizzazioni sindacali sull'adozione delle misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro. Poiché sempre più si assiste ad episodi di violenze di cui sono vittime i docenti e i lavoratori della scuola, appare opportuno e utile che su questo tema si avvii un confronto volto a definire misure concrete ed efficaci.

Organismi paritetici di partecipazione (artt. 7 e 8)

Organismo paritetico per l'innovazione (art. 7)

Questo Osservatorio nazionale da istituire presso il MIM - già previsto dal precedente CCNL ma mai insediato - è finalizzato a rendere partecipe il sindacato delle iniziative di innovazione e miglioramento dei servizi promossi dall'Amministrazione.

Al fine di rendere maggiormente certo il funzionamento di questo organismo è stato previsto che la composizione, che è paritetica tra sindacato di categoria e amministrazione, sia aggiornata entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL; che si riunisca obbligatoriamente almeno due volte l'anno anche su iniziativa del sindacato; che sia redatto un report annuale delle attività svolte.

Osservatorio monitoraggio atti unilaterali (art. 8)

Anche questo organismo, a composizione paritetica tra ARAN e Confederazioni sindacali, che ha l'importante compito di monitorare i casi in cui le singole amministrazioni adottano gli atti definiti unilateralmente (ai sensi art. 40 Dlgs 165/01), non si è mai costituito. Al fine di superare i problemi che ne hanno fino ad oggi impedito la costituzione è stato assunto l'impegno, con apposita dichiarazione a verbale, di organizzare l'Osservatorio in articolazioni di comparto

Livello di istituzione scolastica ed educativa

Sono oggetto di contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica ed educativa (art. 30)

c1) i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro; (art. 30 comma 4 lett. c)

Questa materia, già presente nel precedente contratto, è stata confermata con una riformulazione volta a precisare che oggetto della contrattazione non è -come in precedenza- l'*"attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro"* (che è una responsabilità più propriamente in capo alla dirigenza) bensì *"i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro"* che è più conforme al ruolo di vigilanza e controllo svolto dal sindacato in materia di sicurezza.

c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi; (art. 30 comma 4 lett. c)

In questa voce, già presente nel precedente contratto, è stato precisato che sono oggetto della contrattazione non solo la ripartizione delle risorse del FMOF ma anche la determinazione dei compensi. Questa precisazione consentirà di contrattare, laddove già non avveniva, non solo le percentuali di riparto delle risorse disponibili tra le diverse componenti scolastiche ma anche la misura dei compensi in particolare per quelle attività per le quali non sono previste le retribuzioni orarie come da tabella allegata al CCNL.

c3) i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale; (art. 30 comma 4 lett. c)

Valgono le stesse osservazioni di cui al precedente punto c2). Inoltre, è stato apportato un aggiornamento lessicale per cui non si parla più di *"alternanza scuola-lavoro"* ma di *"percorsi per le competenze trasversali ed orientamento"*.

c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della Legge n. 160 del 2019; (art. 30 comma 4 lett. c)

Questa voce, rispetto al precedente testo, ha subito una modifica volta a precisare ulteriormente che le risorse stanziata dalla legge 107/2015 e dapprima finalizzate al cosiddetto "bonus docenti" ora sono state definalizzate e integrate a tutti gli effetti nel FMOF così come disposto dall'art.1 comma 249 della legge 160/2019 (per cui nel nuovo testo è stato cancellato qualsiasi riferimento alla legge 107/2015). Ciò comporta che queste risorse debbano essere ripartite ed utilizzate in sede di contrattazione integrativa di scuola per retribuire le prestazioni aggiuntive di tutto il personale docente, educativo ed ATA.

c5) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ del 4/12/2017 e s.m.i.

Questo punto è stato riformulato poiché in precedenza prevedeva anche la determinazione dei contingenti del personale in attuazione della legge 146/1990, materia che ora, a seguito del nuovo Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero del 2020, viene regolato nel successivo art. 30 comma 5 del CCNL (si veda di seguito).

In sede di contrattazione di istituto vanno comunque definiti i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali da parte del personale con incarico sindacale (comma 7 dell'art. 10 del CCNQ del 2017), ovvero occorre concordare le modalità di fruizione dei permessi sindacali con particolare riferimento al preavviso da comunicare al dirigente scolastico al fine di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della sede di servizio.

c10) il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale; (art. 30 comma 4 lett. c)

Questa materia era già presente nel precedente contratto ed era inserita nell'articolo relativo alle assemblee sindacali. Ora, per una maggiore chiarezza, è stata aggiunta all'elenco delle materie che devono essere oggetto di contrattazione integrativa. Ovviamente la regolazione di questa materia riguarderà solo il personale ATA così come disposto all'art. 31 comma 9 lett. b) sulle "Assemblee sindacali" in cui si prevede che *"per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se la partecipazione è totale, (il DS) 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"*.

c11) i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023. (art. 30 comma 4 lett. c)

Si tratta delle risorse destinate a compensare le funzioni del docente tutor e del docente orientatore introdotte con apposito dispositivo legislativo. Il decreto 63/2023 prevede che in prima applicazione -cioè nelle contrattazioni che verranno avviate nel prossimo settembre 2023- si dovranno applicare i criteri per la determinazione dei compensi previsti dallo stesso decreto che fissa un compenso massimo e minimo sia per la figura del tutor che per quella dell'orientatore di cui dovrà necessariamente tener conto il tavolo contrattuale.

A regime questa materia, inserita tra quelle oggetto di contrattazione integrativa, dovrà tornare nella piena disponibilità della contrattazione d'istituto a prescindere dai vincoli o finalità stabiliti per legge.

Determinazione dei contingenti di personale in caso di sciopero (art. 30 comma 5)

È inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di singola istituzione il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso

di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste.

L'Accordo citato prevede che a livello di scuola il Protocollo di intesa per la determinazione del contingente di personale tenuto alle prestazioni indispensabili in caso di sciopero sia definito tra il dirigente scolastico e le organizzazioni sindacali rappresentative.

Sono oggetto di confronto a livello di istituzione scolastica ed educativa (art. 30)

b5) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi (art. 30 comma 9 lett. b)

È stata introdotta per il personale ATA la possibilità di effettuare la prestazione lavorativa a distanza secondo due modalità - lavoro agile e lavoro da remoto- che sono regolate agli artt. 10-16 del CCNL. I criteri generali delle modalità attuative e i criteri di accesso del personale al lavoro a distanza sono oggetto di confronto a livello di istituzione scolastica.

b6) i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA. (art. 30 comma 9 lett. b)

L'art. 54 del CCNL regola la materia degli incarichi specifici di natura organizzativa o di responsabilità che possono essere attribuiti al personale ATA sulla base del piano delle attività. Gli incarichi sono attribuiti dal DS su proposta del DSGA previo confronto con la parte sindacale sui criteri di individuazione del personale interessato. Gli incarichi sono retribuiti con una specifica indennità il cui valore è definito in sede di contrattazione integrativa di scuola. Inoltre, per incarichi di particolare rilevanza (correlati all'assistenza agli alunni della scuola dell'infanzia, o con disabilità, o per primo soccorso), svolti dal personale dell'Area dei Collaboratori scolastici e dell'Area degli Operatori, il compenso viene definito a livello nazionale in sede di CCNI.

Sono oggetto di informazione a livello di istituzione scolastica ed educativa (art. 30)

L'istituto dell'informazione è stato modificato al fine di renderlo maggiormente esigibile e più efficace quale strumento di conoscenza e partecipazione del sindacato rispetto alle scelte dell'amministrazione in materia di organizzazione del lavoro.

Le modifiche sono state introdotte all'art. 5 "Informazione" della parte comune del CCNL.

Di seguito indicate in rosso le principali novità:

- L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e *"Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali aventi titolo..."*; (comma 1)
- L'informazione consiste nella trasmissione *"preventiva e puntuale"* di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali; (comma 2)
- Sono oggetto di informazione *"gli atti di organizzazione degli uffici (...) ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale (...). L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti"*; (comma 5)
- Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico *"e comunque non oltre il 10 settembre di ciascun anno"*. (comma 7)

Inoltre, è stato inserito un nuovo punto nella parte specificatamente dedicata all'informazione nelle istituzioni scolastiche:

b3) i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito. (art. 30 comma 10 lett. b)

Già il precedente contratto prevedeva quale oggetto di informazione gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro. Questa disposizione è stata confermata nel nuovo CCNL 2019-2021 (art. 5 c. 6) ed è stata integrata al fine di rendere più concreto ed esigibile il diritto della parte sindacale di conoscere nel dettaglio i dati relativi all'utilizzo delle risorse del FMOF seppur garantendo la riservatezza dei nominativi del personale che accede al salario accessorio. Ne consegue che, seppur in forma anonima, ai sindacati e alle RSU devono essere forniti i dati disaggregati relativi all'utilizzo delle risorse del FMOF indicando l'elenco delle attività retribuite, i relativi importi nonché il numero dei lavoratori coinvolti. La disposizione consente di contemperare da una parte l'interesse del sindacato a verificare la corretta applicazione dei criteri di utilizzazione del fondo d'istituto concordati in sede di contrattazione integrativa, dall'altra l'esigenza dell'Amministrazione di garantire la tutela della privacy così come prescritto dal Garante per la protezione dei dati personali.

Alle organizzazioni sindacali sono comunque garantite, ove ne ricorrano i presupposti, le forme di accesso previste dalle norme in materia di trasparenza (art. 4 c. 6).

Le novità sul FMOF

Con l'ipotesi di CCNL 2019-2021 sono molteplici le novità apportate al Fondo per il miglioramento per l'offerta formativa (FMOF) sia per quanto riguarda la composizione che per le finalità.

Le modifiche sono state finalizzate principalmente a ricondurre in sede contrattuale quelle materie che nel recente passato sono state oggetto di regolazione unilaterale tramite interventi di legge. Inoltre, sono stati introdotti alcuni elementi di chiarimento e semplificazione circa l'utilizzo e la gestione delle risorse FMOF, come ad esempio l'utilizzo delle risorse dell'ex "bonus docenti".

La materia del FMOF è regolata dall'art. 78 del nuovo CCNL. Di seguito sono indicate tutte le modifiche ed integrazioni (evidenziate in rosso) rispetto al precedente testo.

Costituzione del FMOF (art. 78)

Il FMOF è costituito dalle risorse già previste dal precedente CCNL 2018 (all'art. 40 comma 1) e nello specifico destinate a finanziare: FIS, pratica sportiva, funzioni strumentali, incarichi specifici, aree a rischio, ore eccedenti.

A queste risorse si aggiungono quelle derivanti dalle seguenti disposizioni (art. 78 comma 2):

- a) risorse di cui all'art. 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107

[Questa voce era già presente nel CCNL 2018 ma rispetto alla precedente versione è stata cancellata la finalizzazione di queste risorse alla valorizzazione del personale docente (cd "bonus docenti") poiché la Legge 160/2019 ha definalizzato l'utilizzo delle risorse che ora possono essere destinate in sede di contrattazione integrativa di scuola a remunerare le prestazioni aggiuntive di tutto il personale docente, educativo ed ATA]

- b) risorse di cui all'art. 1, comma 592, della legge n. 205/2017;

[Anche questa voce era già presente, si tratta del cd "fondino" finanziato inizialmente con la Legge di Bilancio 2018 e successivamente ampliato con successive disposizioni. Per scelta del CCNL 2019-2021 la parte prevalente delle risorse disponibili (circa 230 mln) è stata utilizzata per incrementare le voci fisse e continuative della retribuzione del personale. Le risorse residue ammontano a 30 mln e risultano attualmente impegnate per le finalità di seguito illustrate]

- c) risorse di cui all'art. 1, comma 770 della legge n. 234/2021;

[È una nuova voce. Si tratta delle risorse (3 mln) destinate a riconoscere un'indennità ai docenti che prestano servizio nelle scuole situate nelle piccole isole. In prima applicazione il MIM ha regolato unilateralmente questa materia che ora è stata ricondotta all'interno della contrattazione integrativa che avrà il compito di definire i criteri di riparto delle risorse estendendone l'utilizzo a tutto il personale scolastico, quindi anche agli ATA, in servizio nelle piccole isole.

- d) altre eventuali disposizioni di legge che destinano specifiche risorse al Fondo di cui al presente articolo

[Con questa nuova voce si stabilisce che tutte le risorse stanziare per via legislativa a favore del FMOF e non presenti nel precedente elenco debbano necessariamente confluire nel FMOF senza ulteriori specifiche disposizioni].

Infine (al comma 6 dell'art. 78) si evidenzia che una quota delle risorse del FMOF (pari a 12,5 mln) è impegnata per consentire nelle istituzioni scolastiche affidate in reggenza, la possibilità di esonero dall'insegnamento di un collaboratore individuato dal dirigente scolastico o di semi-esonero per due collaboratori, per attività di collaborazione nello svolgimento delle funzioni amministrative e organizzative. Tale disposizione è stata introdotta dall'art. 1, comma 83-bis della Legge n. 107/2015 aggiunto dall'art. 45, comma 2 del D.L. n. 36/2022.

Utilizzo del FMOF (art. 78)

Il FMOF è finalizzato a remunerare il personale per le seguenti finalità (art. 78 comma 7):

- a) finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione Scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29 novembre 2007;
- b) compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;
- c) funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
- d) incarichi specifici del personale ATA;
- e) compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
- f) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. a) tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160/2019;

[Come già sopra indicato, si tratta delle risorse stanziare con la Legge 107/2015 e originariamente destinate al cd "bonus docenti" e che a seguito della Legge 160/2019 sono state definalizzate e destinate a remunerare con la contrattazione integrativa le prestazioni aggiuntive di tutto il personale docente, educativo ed ATA]

- g) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. b) per le finalità indicate dall'art. 1, comma 593, della legge n. 205/2017;

[Le risorse disponibili - come indicato nel precedente paragrafo - ammontano a 30 mln e sono attualmente impegnate per:

- la valorizzazione del personale docente che garantisce l'interesse dei propri alunni e studenti alla continuità didattica;
- la valorizzazione del personale docente che presta servizio in zone caratterizzate da rischio di spopolamento e da valori degli indicatori di status sociale, economico e culturale e di dispersione scolastica individuati con il decreto di cui al comma 345 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Le finalità sopra indicate sono quelle previste dalla norma che, in prima applicazione e nelle more dell'aggiornamento contrattuale, ha disposto che i criteri di distribuzione delle risorse fossero stabiliti per decreto ministeriale (Decreto 258/2022).

Ora con il nuovo CCNL la materia viene ricondotta all'interno delle prerogative della contrattazione integrativa nazionale.]

h) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. c) per le finalità previste dall'art. 1, comma 770, della legge n. 234/2021;

[Come già illustrato nel precedente paragrafo, si tratta delle risorse stanziare per riconoscere un'indennità di sede disagiata ai docenti che prestano servizio nelle scuole situate nelle piccole isole. In prima applicazione i criteri di riparto delle risorse sono stati definiti unilateralmente con DM 67/2022. Con il CCNL 2019-2021 la materia viene ricondotta in sede di contrattazione integrativa nazionale che ne definirà i criteri e le modalità di utilizzo in favore di tutto il personale in servizio, docente e ATA, nelle piccole isole]

i) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. d) per remunerare le prestazioni del personale secondo le finalità indicate dalle norme di legge che ne hanno previsto lo stanziamento nell'ambito del Fondo di cui al presente articolo;

[In coerenza con quanto indicato in precedenza alla lettera d) comma 2 dell'art. 78, si afferma che l'utilizzo di tutte le risorse stanziare per via legislativa a favore del FMOF destinate a remunerare le prestazioni del personale debba essere oggetto di contrattazione integrativa nazionale]

j) altri compensi finanziati a carico del presente Fondo sulla base delle vigenti disposizioni del CCNL.

[Il nuovo CCNL dispone che siano definiti in contrattazione integrativa nazionale alcuni nuovi compensi come l'indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo (art. 77) oppure l'indennità spettante ai collaboratori scolastici che assumono incarichi specifici di particolare rilevanza (art. 54)]

È stata eliminata una delle finalità di utilizzo del FMOF presente nel precedente CCNL, quella relativa a "Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica" che impegnava poco meno di 17 mln di euro. Questa scelta è stata motivata dal fatto che in questo periodo le istituzioni scolastiche possono comunque attingere per le stesse finalità ad ingenti finanziamenti tramite i progetti PNRR. Pertanto, queste risorse comporteranno il conseguente incremento dei fondi FIS.

Va tenuto conto che sono a carico del FMOF delle istituzioni scolastiche interessate:

- l'indennità per l'incarico ad interim in sostituzione del DSGA assente per l'intero anno pari al 100% dell'indennità di direzione (art. 57);
- l'indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo il cui importo è definito in sede di contrattazione integrativa nazionale (art. 77).

Si evidenzia, infine, che il nuovo CCNL ha disposto l'incremento del 10% di tutte le misure dei compensi orari lordi a carico del FMOF relative alle prestazioni aggiuntive del personale docente, educativo ed ATA. Queste nuove misure saranno applicate a partire dal 1° gennaio 2024 (art. 80).

Le nuove retribuzioni

Con l'ipotesi di CCNL del 14 luglio 2023 si completa il quadro degli aumenti retributivi relativi al triennio contrattuale 2019-2021.

Incrementi stipendi tabellari e indennità fisse (artt. 71-74)

Con l'accordo contrattuale dello scorso 6 dicembre 2022 al personale scolastico è stata anticipata la parte prevalente (95%) degli aumenti retributivi spettanti e inoltre è stato disposto il conglobamento dell'elemento perequativo nello stipendio tabellare.

Ora, con l'ipotesi di CCNL del 14 luglio 2023 viene erogata la parte residua dei fondi contrattuali e si utilizzano le risorse stanziare in Legge di Bilancio 2022 (circa 230 mln di euro originariamente destinati alla differenziazione retributiva) per incrementare ulteriormente la parte fissa e continuativa delle retribuzioni, ovvero RPD, CIA e Indennità di direzione (come da accordo politico del novembre 2022).

A regime, pertanto, l'aumento medio complessivo relativo al triennio 2019-2021 per il personale della scuola sarà di **110 euro mensili lordi** (124 euro per i docenti e 96 per gli ATA).
(vedasi tabella successiva)

Una tantum (art. 75)

Inoltre, a tutto il personale in servizio nell'a.s. 2022/2023 (compresi i supplenti annuali) viene corrisposto un emolumento una tantum pari a: **63,84 euro** per i docenti/educatori e a **44,11 euro** per il personale ATA (si tratta dei 100 mln di euro stanziati a seguito dell'accordo con il Ministro Valditara).

Rideterminazione delle misure orarie dei compensi (art.80)

Infine, vengono innalzate del **10%** tutte le misure orarie relative ai compensi per le prestazioni aggiuntive del personale docente, educativo ed ATA (che erano ferme dal 2007). Si tratta dei compensi per le attività aggiuntive di insegnamento, le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento, le prestazioni aggiuntive del personale ATA, le varie indennità per turno festivo e/o notturno.

(vedasi tabella successiva)

Le tabelle con gli aumenti

Di seguito sono riportate le tabelle con indicati gli aumenti a regime che verranno percepiti dal personale scolastico, in base al profilo professionale e all'anzianità di servizio, una volta che sarà sottoscritto in via definitiva l'ipotesi CCNL "Istruzione e Ricerca" 2019-2021 siglato il 14 luglio 2023.

Tabella 1: aumenti stipendiali e di RPD/CIA/Indennità di direzione

Nota di lettura:

1° colonna: è indicato il profilo professionale e l'anzianità di servizio

2° colonna: sono indicati gli incrementi di stipendio già percepiti per effetto dell'accordo sottoscritto lo scorso 7 dicembre 2022

3° colonna: sono indicati gli incrementi di RPD/CIA/Indennità di direzione già percepiti per effetto dell'accordo sottoscritto lo scorso 7 dicembre 2022

4° colonna: è indicato l'ulteriore incremento di RPD/CIA/Indennità di direzione che verrà corrisposto a seguito del CCNL sottoscritto il 14 luglio 2023 (poiché questi aumenti decorrono dal 1° gennaio 2022, ciò comporterà l'erogazione degli arretrati una volta che il CCNL entrerà effettivamente in vigore)

5° colonna: somma totale degli aumenti retributivi corrisposti a regime con il rinnovo del CCNL "2019-2021"

Tabella 1

	Incrementi mensili a seguito del CCNL del 6.12.2022		Ulteriore incremento con ipotesi CCNL del 14.07.2023	Totale incremento mensile CCNL 2019-2021
1 Anzianità di servizio	2 Stipendio (per 12 mensilità, cui aggiungere la 13 ^a mensilità)	3 RPD/CIA/Ind. Direzione (per 12 mensilità)	4 RPD/CIA/Ind. Direzione (per 12 mensilità)	5 Retribuzione tabellare + RPD/CIA/Ind. Direzione
Collaboratore				
0 - 8	49,00	5,8	6,7	61,50
9 - 14	53,00	5,8	6,7	65,50
15 - 20	56,00	5,8	6,7	68,50
21 - 27	60,00	5,8	6,7	72,50
28 - 34	62,00	5,8	6,7	74,50
da 35	64,00	5,8	6,7	76,50
Operatore				
0 - 8	50,00	5,8	6,7	62,50
9 - 14	54,00	5,8	6,7	66,50
15 - 20	58,00	5,8	6,7	70,50
21 - 27	61,00	5,8	6,7	73,50
28 - 34	63,00	5,8	6,7	75,50
da 35	65,00	5,8	6,7	77,50
Assistente				
0 - 8	55,00	6,40	7,40	68,80
9 - 14	60,00	6,40	7,40	73,80
15 - 20	65,00	6,40	7,40	78,80
21 - 27	69,00	6,40	7,40	82,80
28 - 34	72,00	6,40	7,40	85,80
da 35	74,00	6,40	7,40	87,80
Funzionari ed elevata qualificazione				
0 - 8	72,00	13,02	65,00	150,02
9 - 14	80,00	13,02	65,00	158,02
15 - 20	88,00	13,02	65,00	166,02
21 - 27	96,00	13,02	65,00	174,02
28 - 34	104,00	13,02	65,00	182,02
da 35	113,00	13,02	65,00	191,02

Docente scuola dell'infanzia ed elementare				
0 - 8	63,00	10,00	10,30	83,30
9 - 14	70,00	10,00	10,30	90,30
15 - 20	77,00	12,00	12,70	101,70
21 - 27	83,00	12,00	12,70	107,70
28 - 34	89,00	15,00	16,10	120,10
da 35	93,00	15,00	16,10	124,10
Docente diplomato istituti secondari II grado				
0 - 8	63,00	10,00	10,30	83,30
9 - 14	70,00	10,00	10,30	90,30
15 - 20	77,00	12,00	12,70	101,70
21 - 27	86,00	12,00	12,70	110,70
28 - 34	91,00	15,00	16,10	122,10
da 35	96,00	15,00	16,10	127,10
Docente scuola media - Insegnante educazione fisica scuola media				
0 - 8	69,00	10,00	10,30	89,30
9 - 14	77,00	10,00	10,30	97,30
15 - 20	84,00	12,00	12,70	108,70
21 - 27	91,00	12,00	12,70	115,70
28 - 34	98,00	15,00	16,10	129,10
da 35	103,00	15,00	16,10	134,10
Docente laureato istituti secondari II grado				
0 - 8	69,00	10,00	10,30	89,30
9 - 14	79,00	10,00	10,30	99,30
15 - 20	87,00	12,00	12,70	111,70
21 - 27	97,00	12,00	12,70	121,70
28 - 34	103,00	15,00	16,10	134,10
da 35	108,00	15,00	16,10	139,10

Tabella 2: incrementi misure dei compensi orari per le attività aggiuntive del personale docente

Nella tabella è indicato in grassetto la nuova misura del compenso, tra parentesi è invece indicata la precedente misura. I nuovi importi si applicano da gennaio 2024

Tabella 2

PERSONALE DOCENTE MISURE DEL COMPENSO ORARIO LORDO ATTIVITÀ AGGIUNTIVE			
Al personale docente per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del fondo dell'istituzione scolastica			
Qualifica	Ore aggiuntive corsi di recupero	Ore aggiuntive corsi di insegnamento	Ore aggiuntive non di insegnamento
Docenti diplomati e laureati delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e personale educativo	€ 55,00 (50,00)	€ 38,50 (35,00)	€ 19,25 (17,50)

Tabella 3: incrementi misure dei compensi orari per le attività aggiuntive del personale ATA

Nella tabella è indicato in grassetto la nuova misura del compenso, tra parentesi è invece indicata la precedente misura. I nuovi importi si applicano da gennaio 2024

Tabella 3

PERSONALE ATA MISURE DEL COMPENSO ORARIO LORDO ATTIVITÀ AGGIUNTIVE			
Al personale ATA per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del fondo dell'istituzione scolastica			
Area	Ore aggiuntive		
	Diurne	Notturne o festive	Notturne e festive
Operatori/collaboratori	€ 13,75 (12,50)	€ 15,95 (14,50)	€ 18,70 (17,00)
Assistenti	€ 15,95 (14,50)	€ 18,15 (16,50)	€ 20,90 (19,00)
Funzionari	€ 20,35 (18,50)	€ 22,54 (20,50)	€ 26,95 (24,50)

Tabella 4: incrementi indennità lavoro festivo e/o notturno

Nella tabella è indicato in grassetto la nuova misura del compenso, tra parentesi è invece indicata la precedente misura. Le nuove misure si applicano da gennaio 2024

Tabella 4

MISURE LORDE INDENNITÀ DI LAVORO NOTTURNO E/O FESTIVO		
Al personale educativo ed ATA delle istituzioni educative da liquidare a carico del fondo dell'istituzione scolastica		
Qualifica	Turno notturno o festivo	Turno notturno e festivo
Personale educativo	€ 20,90 (19,00)	€ 41,25 (37,50)
Collaboratori/operatori/assistenti	€ 17,05 (15,50)	€ 34,65 (31,50)

Tabella 5: nuovi importi delle posizioni economiche ATA

Nella tabella è indicato in grassetto la nuova misura del compenso, tra parentesi è invece indicata la precedente misura. Il nuovo importo decorrerà dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

Tabella 5

IMPORTI POSIZIONI ECONOMICHE ATA	
Area	Valori annui
Assistenti (2^ posizione economica)	€ 2.000 (1.800)
Assistenti (1^ posizione economica)	€ 1.300 (1.200)
Operatori	€ 800 (-)
Collaboratori	€ 700 (600)

ISCRIVITI

[ISCRIVITI.FLCGIL.IT](http://www.flcgil.it)

RIMANI AGGIORNATO

www.flcgil.it/newsletter

SEGUICI SUI SOCIAL



[@flcgcilfanpage](https://www.facebook.com/flcgcilfanpage)



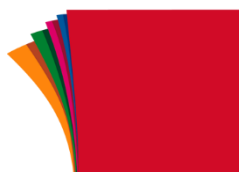
[@flcgcilnazionale](https://www.instagram.com/flcgcilnazionale)



[@flcgcil](https://twitter.com/flcgcil)



[sindacatoflccgil](https://www.youtube.com/sindacatoflccgil)



FLC CGIL

*federazione
lavoratori
della conoscenza*