

LA STRUTTURA DEL **CONTRATTO**

Dentro il nuovo contratto
2016 - 2018

Struttura del contratto

Art. 1. Il contratto **si applica** al personale delle seguenti Amministrazioni:

- Istituzioni scolastiche ed educative
- Istituzioni di Alta Formazione Artistica, Musicale e coreutica
- Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie
- Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazioni

Per quanto non previsto dal nuovo CCNL, continuano a trovare applicazione i CCNL dei precedenti settori di contrattazione, in quanto compatibili con le norme legislative vigenti e nei limiti del D. L.vo 165/2001

Struttura del contratto

Il nuovo CCNL si compone di:

- una parte comune a tutto il nuovo comparto
- specifiche sezioni con disposizioni applicabili esclusivamente al personale delle amministrazioni destinarie della sezione stessa

Per la scuola la specifica sezione inizia con l'art. 22. e finisce con l'art. 40

Il trattamento economico, comprendente gli aumenti tabellari e gli incrementi delle indennità fisse (RPD, CIA e indennità del DSGA) sono contenute in ciascuna sezione specifica.

I BENEFICI ECONOMICI

**Dentro il nuovo contratto
2016 - 2018**

Gli incrementi retributivi riguardano:

- **Tabellare** (tre decorrenze: 1/1/2016 – 1/1/2017 – 1/3/2018)
- **Indennità fisse** (RPD – CIA – INDENNITÀ PARTE FISSA DSGA) unica decorrenza 1/3/2018

Elemento perequativo

Per incrementare le retribuzioni più basse è prevista, per il periodo 1/3/2018 – 31/12/2018 l'erogazione di un importo mensile legato a servizio con diritto a retribuzione. Spetta anche ai supplenti annuali o 30 giugno. Erogazione in forma «una tantum» per supplenze temporanee saltuarie.

GLI AUMENTI – Personale ATA

		Coll.re Scolastico	Coll.re Scol. Az. Agraria	Ass.Amm. e Tecnico/cuoco/ Infermiere/ Guardarobiere	DSGA
0-8	Arretrati al 28/02/2018	285,70	293,00	320,50	422,10
	Aumento mensile dal 01/03/2018	80,40	81,20	81,20	81,50
9-14	Arretrati al 28/02/2018	310,40	317,70	352,50	472,80
	Aumento mensile dal 01/03/2018	82,40	82,20	82,20	83,50
15-20	Arretrati al 28/02/2018	329,30	336,40	377,00	517,70
	Aumento mensile dal 01/03/2018	83,40	84,20	84,20	86,50
21-27	Arretrati al 28/02/2018	348,00	355,30	401,70	565,60
	Aumento mensile dal 01/03/2018	85,40	85,20	85,20	90,50
28-34	Arretrati al 28/02/2018	362,60	368,40	419,10	613,50
	Aumento mensile dal 01/03/2018	86,40	87,20	87,20	98,50
da 35	Arretrati al 28/02/2018	372,70	367,00	432,20	661,40
	Aumento mensile dal 01/03/2018	88,40	89,20	89,20	105,50

GLI AUMENTI – Personale Docente

		Doc. Infanzia e Primaria	Doc. diplomato II grado	Doc. scuola Media	Doc. Laureato sec. II grado
0-8	Arretrati al 28/02/2018	369,90	369,90	401,70	401,70
	Aumento mensile dal 01/03/2018	85,50	85,50	85,50	85,50
9-14	Arretrati al 28/02/2018	410,50	410,50	449,60	461,20
	Aumento mensile dal 01/03/2018	86,50	86,50	87,50	88,50
15-20	Arretrati al 28/02/2018	446,60	446,60	490,20	506,10
	Aumento mensile dal 01/03/2018	88,80	89,80	89,80	91,80
21-27	Arretrati al 28/02/2018	482,90	497,50	530,80	562,80
	Aumento mensile dal 01/03/2018	89,80	91,80	92,80	97,80
28-34	Arretrati al 28/02/2018	514,90	532,30	571,40	600,40
	Aumento mensile dal 01/03/2018	93,70	95,70	101,70	106,70
da 35	Arretrati al 28/02/2018	542,40	559,80	600,40	630,90
	Aumento mensile dal 01/03/2018	97,70	99,70	106,70	110,70

RELAZIONI SINDACALI

Dentro il nuovo contratto
2016 - 2018

Relazioni sindacali

OBIETTIVI

- **costruire** relazioni improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla prevenzione e risoluzione dei conflitti
- **contemperare** il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti, con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati
- **migliorare** la qualità delle decisioni assunte
- **sostenere** la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa

Relazioni sindacali

STRUMENTI

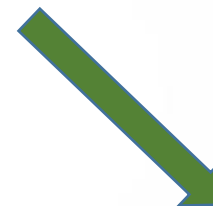
a) Partecipazione



Confronto



Informazione



Organismi paritetici

b) Contrattazione integrativa

Relazioni sindacali

SEZIONE SCUOLA

Contrattazione Integrativa



Nazionale

Regionale

di Scuola

Relazioni sindacali

SEZIONE SCUOLA

Soggetti

Nazionale:	MIUR + Sindacati firmatari
Regione:	USR + Sindacati firmatari
Scuola:	Dirigente scolastico + RSU + Sindacati firmatari

Materie di **CONTRATTAZIONE** integrativa a livello nazionale

a1) procedura e criteri per la mobilità territoriale e professionale



Continuità didattica:

chi ottiene una nuova scuola di titolarità può fare una nuova domanda solo dopo 3 anni

a2) criteri per utilizzazioni e assegnazioni provvisorie

a3) criteri di ripartizione risorse per la formazione

a4) criteri per l'esercizio dei diritti sindacali

a5) criteri riparto nuovo FONDO per il miglioramento dell'offerta formativa

Materie di CONTRATTAZIONE a livello regionale

- b1) salute nell'ambiente di lavoro
- b2) utilizzo risorse Enti diversi da MIUR per lotta contro l'emarginazione scolastica e le aree a rischio e a forte processo immigratorio
- b3) assemblee territoriali
- b4) permessi diritto allo studio
- b5) materie di cui ai punti a1, a2, a3, a4 ove delegati dal CCNI Nazionale

Materie di CONTRATTAZIONE a livello di scuola

- c1) sicurezza
- c2) criteri di ripartizione Fondo d'Istituto
- c3) criteri di attribuzione compensi accessori compreso alternanza S.L. e fondi di progetti nazionali e comunitari
- c4) criteri per la determinazione dei compensi per la valorizzazione del personale, compreso il bonus
- c5) diritti sindacali
- c6) flessibilità oraria ATA
- c7) criteri di ripartizione risorse formazione
- c8) criteri per utilizzo strumentazione tecnologica fuori orario lavoro (disconnessione)
- c9) riflessi sulla qualità del lavoro delle innovazioni tecnologiche

CONFRONTO a livello nazionale e regionale

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

CONFRONTO a livello di scuola

- b1) articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto
- b2) criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istruzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA
- b3) criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento
- b4) 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

INFORMAZIONE a livello Nazionale e regionale

- a1) esiti dei monitoraggi
- a2) risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche
- a3) le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari
- a4) operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti relativi ai servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica

INFORMAZIONE a livello di scuola

b1) proposta di formazione delle classi e degli organici

b2) criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei

Organismo paritetico per l'innovazione

Per il settore scuola l'organismo è costituito presso il MIUR.

È finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle OO.SS. titolari della contrattazione integrativa per approfondire e formulare proposte su:

- progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi
- lavoro agile e conciliazione dei tempi di vita di lavoro

È sede di informativa su:

- andamenti occupazionali
- dati su contratti
- dati sulle assenze del personale

Atto unilaterale

Il CCNL all'art. 7 prevede 2 ipotesi:

Comma 6: decorsi 30gg + 30 dall'inizio della trattativa senza raggiungimento dell'accordo, le parti riassumono prerogative e libertà d'azione e decisione; cioè:

- l'Amministrazione adotta misure e provvedimenti unilaterali
- il Sindacato proclama azioni di mobilitazione e contrasto

Comma 7: sulle materie che determinano un "oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa", l'Amministrazione decide in via provvisoria fino alla successiva sottoscrizione e prosegue la trattativa, per pervenire all'accordo in tempi celeri entro 45+45 gg., come previsto dall'art. 40, comma 3-bis, del d.lgs 165/2001.

Comma 6: indica le seguenti materie cui si applica l'art. 7, comma 7:

- a5** “criteri di riparto del fondo di cui all'art. 39-bis sulla base dei parametri indicati al comma 7 di tale articolo”
- b2** “criteri di allocazione e utilizzo delle risorse” ... *omissis* ... “lotta contro l'emarginazione scolastica, interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio ”
- c2** “criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto”
- c3** “criteri per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA ” ... *omissis*
- c4** “criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015.”

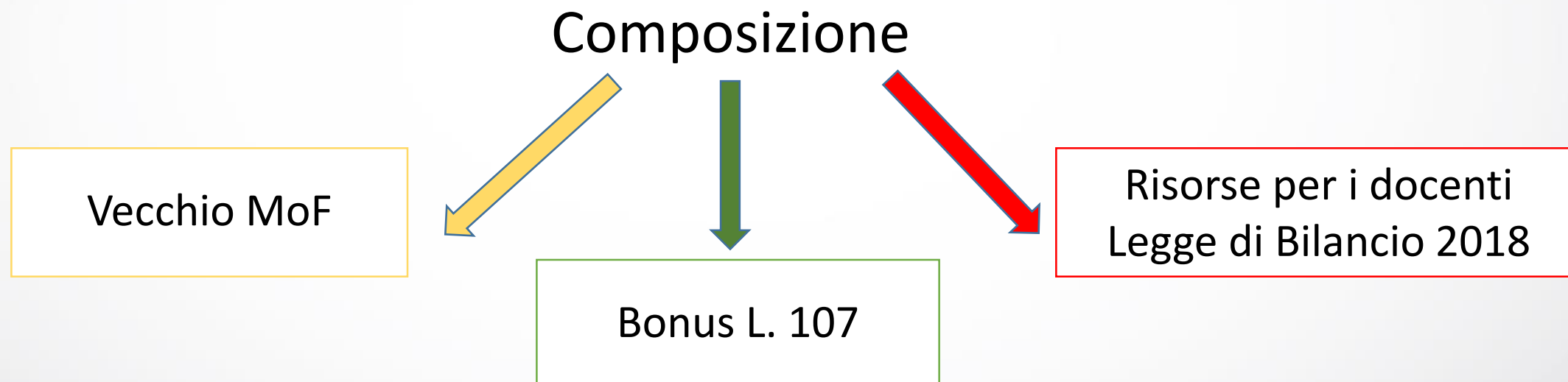
Si tratta, come evidente, di tutte materie di incidenza salariale.

FONDO **PER IL MIGLIORAMENTO** **DELL' OFFERTA FORMATIVA**

Dentro il nuovo contratto
2016 - 2018

Il nuovo FONDO per il miglioramento dell'offerta formativa

- È istituito con articolo 39 bis del nuovo CCNL
- Entra in vigore con l'anno scolastico 2018/2019



Il nuovo FONDO per il miglioramento dell'offerta formativa

- ❖ Il F.I.S Le risorse per le funzioni strumentali
- ❖ Le risorse per gli incarichi specifici
- ❖ Le risorse per la pratica sportiva
- ❖ Le risorse per le ore eccedenti in sostituzione dei colleghi assenti
- ❖ Le risorse per le scuole in aree a rischio

- ❖ Le risorse del bonus per la valorizzazione dei docenti di cui alla legge 107 decurtati per l'incremento della RPD

- ❖ Le risorse stanziare dall'ultima legge di bilancio primo impegno del governo per la professionalità docente

CCNL 7/08/2014

130 milioni nel 2018
150 milioni nel 2019
160 milioni dal 2020

10 milioni per il 2018
20 milioni per il 2019
30 milioni dal 2020

- Il nuovo Fondo MOF costituisce dunque un “**UNICO FONDO**” per la retribuzione accessoria del personale docente ed ATA
- Sarà ripartito tra tutte le scuole attraverso un **Contratto integrativo nazionale** diversamente da quanto avviene fino ad oggi (i fondi per le aree a rischio hanno uno specifico CCNI e successivamente un CIR) e, soprattutto, comprenderà anche la ripartizione alle scuole del bonus della legge 107

Parametri di distribuzione alle scuole

L'articolo 39 bis del nuovo CCNL stabilisce il CCNI a livello nazionale assumerà i seguenti parametri per la distribuzione delle risorse alle scuole:

- numero punti di erogazione del servizio
- dotazione organica
- organico dei docenti della secondaria di II grado per la quota IDEI
- aree soggette a maggiore rischio educativo
- ulteriori parametri di complessità e dimensionamento

QUALI COMPENSI A CARICO DEL NUOVO MOF

Il nuovo FONDO MOF sarà utilizzato nelle scuole per compensare, **tramite contrattazione d'istituto**, le medesime attività oggi previste:

- tutte le attività dell'art. 88 del CCNL 2007
- incarichi specifici ATA
- funzioni strumentali
- ore eccedenti pratica sportiva e sostituzione dei colleghi assenti
- progetti area a rischio e forte processo immigratorio
- valorizzazione dei docenti

LE RISORSE DEL NUOVO MOF

Fino all'a.s. 2017/18 le risorse destinate alla contrattazione d'Istituto sono esclusivamente quelle del «Vecchio MOF»

689 milioni

Dal 2018/19 con il «nuovo MOF» le risorse destinate alla contrattazione (comprehensive del BONUS e delle risorse della Legge di Bilancio al netto del costo della nuova RPD pari a 100 milioni)

819 milioni

UN IMPORTANTE RISULTATO

Il CCNL con l'operazione nuovo MOF, a parità di risorse complessivamente disponibili) raggiunge 2 risultati:

- porta più soldi di aumento sul cedolino dello stipendio, usando parte dell'accessorio per incrementare la RPD, voce fissa e destinata a tutti i docenti
- fa crescere complessivamente le risorse per l'accessorio riservate alla contrattazione sia di livello nazionale che di istituzione scolastica

L'operazione è stata possibile solo per l'accessorio dei docenti perché si sono utilizzate risorse rigidamente finalizzate per legge.

Ne hanno avuto beneficio anche gli ATA perché, al netto degli aumenti così ottenuti per i docenti, abbiamo avuto più risorse disponibili per gli aumenti contrattuali del restante personale.

LE SANZIONI DISCIPLINARI

Dentro il nuovo contratto
2016 - 2018

Responsabilità disciplinare

Destinatari

Al **personale ATA** della scuola oltre che al personale della ricerca delle università e dell'AFAM si applicano gli articoli dall'11 al 17 relativamente a:

- Obblighi del dipendente
- Sanzioni disciplinari
- Codice disciplinare
- Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
- Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Determinazione concordata della sanzione

Rinvio per il personale docente – art. 29

Per il personale docente il CCNL prevede il rinvio ad una specifica sessione negoziale da concludere entro il mese di luglio 2018

Obblighi del dipendente (art. 11)

Sono stati confermati gli obblighi esistenti nel precedente CCNL, integrati con alcuni aspetti di forte impatto sociale attinenti al rispetto:

- delle norme in tema di accesso civico
- dei doveri di segnalazione in tema di bullismo e cyberbullismo

Le sanzioni disciplinari (art. 12)

Le violazioni degli obblighi di cui all'art. 11 danno luogo secondo la gravità dell'infrazione, *previo procedimento disciplinare*:

- *rimprovero verbale*
- *rimprovero scritto (censura)*
- *multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione*
- *sospensione dal servizio e retribuzione fino a 10 giorni*
- *sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 11 giorni fino a 6 mesi (nuova sanzione introdotta dall'ipotesi di CCNL)*
- *licenziamento con e senza preavviso*

Il codice disciplinare (art. 13)

Il nuovo codice disciplinare, ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione applicabile al personale ATA, conferma i criteri generali previsti dal CCNL del 2007.

Il nuovo CCNL ha previsto importanti interventi nel Codice disciplinare diretti a sanzionare gli atti ed i comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione

NB. Il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quella della sua pubblicazione

Il rinvio della contrattazione per il personale docente

La sessione negoziale dovrà definire infrazioni e relative sanzioni assicurando che il potere disciplinare sia rivolto alla repressione di condotte antidoverose e non a sindacare, neppure indirettamente, la **libertà di insegnamento**.

La contrattazione dovrà:

- prevedere la sanzione del licenziamento per
 - atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione
 - dichiarazioni false e mendaci ai fini di ottenere vantaggi nelle procedure di mobilità
- prevedere una specifica sanzione per:
 - condotte non coerenti nell'uso nei rapporti con gli studenti di canali sociali e informatici

NOVITÀ **PER IL PERSONALE ATA**

**Dentro il nuovo contratto
2016 - 2018**

Le NOVITÀ per il personale ATA

IL PERIODO DI PROVA

- È valido il servizio effettivamente prestato
- **Durata:** 2 mesi area A e As, 4 mesi per i restanti profili
- È sospeso in caso di assenza per malattia, con conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi. Decorso tale termine il rapporto può essere risolto.
- In caso di assenze dovute ad infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio restano ferme le disposizioni dettate dall'art. 20 del CCNL del 29/11/2007.
- Può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta.

Nel caso in cui il lavoratore che ha già superato il periodo di prova sia vincitore di concorso in altra amministrazione, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, per tutto il periodo della prova.

In caso di mancato superamento della prova o per recesso, il lavoratore stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza.

Le **NOVITÀ** per il personale ATA

CONFERMA IN SERVIZIO

- Decorso il periodo di prova, il dipendente è **confermato in servizio con** il riconoscimento di tutta l'anzianità maturata dal giorno dell'assunzione.

DIRITTO DI RECESSO

- Decorso un mese per l'area A e As e due mesi per i restanti profili, sia il lavoratore che il dirigente scolastico, hanno la facoltà di recedere dal contratto
- Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte
- Il recesso operato dall'amministrazione deve essere motivato
- In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di sei mesi, decorso quale il contratto può essere risolto
- La retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

Permessi

PERMESSI ORARI retribuiti per particolari motivi personali o familiari

Fermo restando quanto previsto dal comma 1 dell'art. 15 del CCNL 2007 relativamente ai permessi per partecipazione a concorsi ed esami, e ai giorni per lutto, il lavoratore ha diritto, a domanda:

- **18 ore nell'anno scolastico**, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

I permessi possono essere fruiti cumulativamente per la durata dell'intera giornata; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore è pari a **sei ore**

- In caso di rapporto di **lavoro a tempo parziale** i permessi vengono **riproporzionati**

Permessi

I PERMESSI:

- non riducono le ferie
- sono Interamente retribuiti
- non sono fruibili **per frazione** di ora
- sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio
- non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore (es.: allattamento, congedo parentale a ore) nonché con i riposi compensativi per recupero lavoro straordinario
- sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

PERMESSI PER ASSISTENZA AL DISABILE

- **tre giorni di permesso** di cui all'art. 33 comma 3 della legge 104
oppure
- **18 ore mensili**

A tal fine il dipendente, rappresenta, di norma, **all'inizio di ogni mese, al dirigente scolastico, una programmazione mensile** dei giorni/ore in cui intende assentarsi.

In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno richiesto.

Il presente articolo sostituisce l'art. 15 commi 6 e 7 del CCNL del 2007

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

- Permessi per i **donatori di sangue e di midollo osseo**.
- **Tre giorni lavorativi all'anno** in caso di **documentata grave infermità** del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente.
- **2 anni di congedo non retribuito** nell'arco della vita lavorativa, continuativo o frazionato, per gravi e documentati motivi familiari, ai sensi dell'art. 4 della legge 53/2000.

La domanda è presentata **con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza**, in cui la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

- **Fino ad un massimo di 18 ore per anno scolastico fruibili su base sia giornaliera che oraria, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.**
- **I permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo nel periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse. Sei ore di permesso corrispondono ad una intera giornata lavorativa.**
- **In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso**

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

- **Non sono assoggettati alla decurtazione** del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
- **Non si possono cumulare**, nella medesima giornata, con altre tipologie di permessi fruibili ad ore (es.: allattamento, congedo parentale a ore) nonché con i riposi compensativi per recupero lavoro straordinario.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

- Possono essere fruiti anche per l'intera giornata e incidono sul monte delle 18 ore **con riferimento all'orario che il lavoratore avrebbe dovuto osservare nella giornata.**
- L'assenza è assoggettata alla **decurtazione** del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
- La domanda è presentata **con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza**, in cui la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso giornaliero od orario.

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.

L'attestazione è inoltrata alla scuola:

- a cura del dipendente oppure a cura del medico o della struttura, anche per via telematica.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

Per l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici da parte del lavoratore affetto da incapacità lavorativa temporanea conseguente ad una patologia in atto, **la relativa assenza è imputata alla malattia.**

L'assenza è assoggettata alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

Tale assenza è giustificata mediante:

- a) **attestazione di malattia del medico curante**
- b) **attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione**

In caso di visite specialistiche, accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie che comportino particolare impegno fisico, **l'assenza è imputata alla malattia** ed è giustificata dall'attestazione del medico o dalla struttura che hanno svolto la prestazione.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

LE TERAPIE PERIODICHE

Nel caso in cui il lavoratore debba sottoporsi a terapie periodiche comportanti incapacità di lavoro, anche per lunghi periodi, sarà sufficiente un'unica certificazione a cura del medico curante, anche cartacea, che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti e che gli stessi comportano una incapacità lavorativa.

Prima dell'inizio della terapia il lavoratore fornisce, ove previsto, il calendario delle terapie.

A seguire il lavoratore fornirà le singole attestazioni di presenza con l'indicazione che le prestazioni sono state effettuate nell'ambito del ciclo o del calendario prescritti.

Resta sempre valido l'art. 17 c. 9 in caso di Grave Patologia.

Controllo durante le assenze per visite

- In caso di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura che ha svolto la visita o la prestazione.

DISPOSIZIONI SPECIALI

**Dentro il nuovo contratto
2016 - 2018**

Art. 39

Indennità per il DSGA incaricato su scuola sottodimensionata



È prorogato il CCNL 10 novembre 2014 che prevede la **indennità** di euro 214,00 mensili per il DSGA incaricato sui posti delle scuole sottodimensionate che non possono per legge essere assegnati in organico di diritto.

Da marzo 2018 l'importo, pari al 10% dello stipendio iniziale del profilo, dovrà essere rideterminato in base agli aumenti della retribuzione previsti dal CCNL.

Art. 40

Stop alle supplenze con contratto fino all'avente diritto



I contratti di supplenza devono avere una **data certa di scadenza**.

L'eventuale pubblicazione di nuove graduatorie comporta la risoluzione del contratto. Diventa decisiva, per evitare licenziamenti, la gestione dei tempi di definizione delle graduatorie, che non deve più avvenire in corso d'anno scolastico.

Art. 40

Riunione di inizio anno del personale ATA



È previsto, all'inizio dell'anno scolastico, uno specifico **incontro di tutto il personale ATA** condotto dal DSGA per la predisposizione della proposta del **piano delle attività**.

Il personale ATA, individuato dal Dirigente Scolastico anche a seguito delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle diverse commissioni attive nella scuola.

Si realizza così un momento importante di coinvolgimento e partecipazione del personale ATA alla definizione dell'offerta formativa della scuola.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

**Dentro il nuovo contratto
2016 - 2018**

Ferie non godute

Dichiarazione 1

La parti si danno atto che in base a circolari emanate in attuazione del DL 95/2012, che contiene fra l'altro il divieto di monetizzazione delle ferie, all'atto della cessazione dal servizio le ferie non fruite per motivi non riconducibili al dipendente sono **monetizzabili**.

Dichiarazione 2

Le parti di danno atto che in caso di mobilità tra Amministrazioni le ferie maturate e non godute sono **trasferite** all'Ente di destinazione.

Sviluppo professionale dei docenti

Dichiarazione 6

Le parti si impegnano a prevedere una fase istruttoria per elaborare modalità e strumenti per una possibile valorizzazione professionale del personale docente

COMUNITÀ EDUCANTE

Dentro il nuovo contratto
2016 - 2018

Art. 24

Il CCNL definisce la scuola come «**comunità educante**» di dialogo, ricerca, esperienza sociale informata a valori democratici e finalizzata alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni.

Tutti i profili operanti nella scuola vengono espressamente indicati come **soggetti della comunità educante** con pari dignità.

Centro dell'azione della comunità educante è la progettazione educativa e didattica elaborata dal **collegio dei docenti**.

PTOF e organico dell'autonomia

Il CCNL all'art. 26 richiama le diverse modalità con cui i docenti concorrono, con **pari dignità**, alla realizzazione del PTOF, escludendo ogni sorta di "gerarchia" tra insegnanti assegnati alle cattedre e insegnanti assegnati alle attività di potenziamento o di coordinamento.

All'art. 28, confermando le disposizioni del CCNL scuola 2007 in materia di orario dei docenti, si prevede che gli impegni orari dei docenti siano conferiti in forma scritta sulla base del piano delle attività deliberato dal collegio dei docenti; il docente può essere impiegato parzialmente o totalmente sulle attività di potenziamento. Solo la quota oraria non destinata ad attività programmate può essere utilizzata per supplenze fino a 10 giorni.

Orario dei docenti

All'art. 28 del nuovo CCNL viene confermato integralmente quanto previsto dall'art. 28 del precedente contratto:

- **25** ore per docenti di scuola dell'infanzia
- **22+2** ore per docenti di scuola primaria
- **18** ore per docenti della secondaria di I e II grado

Eventuali attività di potenziamento svolte oltre all'orario di cui sopra sono retribuite secondo i criteri della contrattazione d'istituto.

Orario dei docenti

Il CCNL non interviene sulle attività funzionali all'insegnamento.
Pertanto è confermata senza modifiche l'articolazione prevista nel
precedente contratto all'art. 29.



40 + 40