

GIUSEPPE FRANCHINA

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO RELATIVO
AL PERSONALE DEL COMPARTO
ISTRUZIONE E RICERCA
*Triennio 2016-2018***

SEGRETERIA NAZIONALE
Presidente Prof. Giuseppe Franchina
Viale San Martino, 146 - 98123 Messina
Tel. / Fax 090.6510699 - Cell. 348.6019047
pec aclisitalia@pec.it
e-mail aclisitalia@libero.it - website www.aclis.it

*Visita il sito
www.aclis.it*

NOTA REDAZIONALE

IPOTESI DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PERSONALE DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA TRIENNIO 2016/2018

“SINTESI TECNICA A CURA DI ACLIS”

Il contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.

Il CCNL si articola in:

- **parte comune:** contenente disposizioni comuni applicabili a tutti i dipendenti del comparto (TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI; TITOLO II RELAZIONI SINDACALI; TITOLO III RESPONSABILITA' DISCIPLINARE; TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI);
- **specifiche sezioni:** contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:

- Istituzioni scolastiche ed educative;
- Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
- Università e Aziende ospedaliero-universitarie;
- Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.

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

L'ARAN è impegnata a predisporre una sorta di “*testo coordinato*” mirato ad evidenziare e includere, per ciascun settore, sia le clausole contrattuali nuove che quelle pregresse che conservano “ultrattività” e sopravvivono.

Fasi procedurali per la sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL

Ai sensi dell'art. 47 del d.lgs. n. 165/2001, l'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN ai comitati di settore ed al Governo.

Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, l'ARAN trasmette la quantificazione

dei costi contrattuali alla Corte dei conti, ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio (Legge di bilancio per il 2018).

Dopo che la Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi così come quantificati in allegato all'ipotesi di CCNL, il presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

Caratteristiche

Il contratto riguarda il periodo 1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2018 sia per la parte giuridica che per la parte economica.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione previste dal contratto.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie **entro 30 giorni** dalla data di stipulazione.

Il CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi degli art. 49 e 64 del d. Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

Con il Contratto- Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione valido per il triennio 2016- 2018 e sottoscritto il 13 luglio 2016, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono stati aggregati nei seguenti comparti:

- A) comparto delle Funzioni centrali;**
- B) comparto delle Funzioni locali;**
- C) comparto dell'Istruzione e della ricerca;**
- D) comparto della Sanità.**

Il Comparto dell'Istruzione e della ricerca comprende il personale non dirigente dipendente da scuole statali dell'infanzia, primarie, secondarie ed artistiche, istituzioni educative e scuole speciali, ogni altro tipo di scuola statale, nonché dalle Istituzioni AFAM (Accademie di belle arti, Accademia nazionale di danza, Accademia nazionale di arte drammatica, Istituti superiori per le industrie artistiche - ISIA, Conservatori di musica e Istituti musicali pareggiati), oltre che da Università ed altri Enti pubblici.

SCUOLA COME COMUNITÀ EDUCANTE

Appartengono alla comunità educante:

il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal d.lgs. n. 297/1994.

La progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il piano triennale dell'offerta formativa, elaborato dal Collegio dei docenti, nel rispetto della libertà di insegnamento.

Nella predisposizione del Piano viene assicurata priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica. I docenti partecipano, a tal fine, alle attività del collegio nell'ambito dell'impegno orario.

AREA DOCENTI

Rientrano in tale area:

i docenti della scuola dell'infanzia, i docenti della scuola primaria, i docenti della scuola secondaria di 1° grado, gli insegnanti tecnico-pratici e i docenti della scuola secondaria di 2° grado, il personale educativo dei convitti e degli educandati femminili.

Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia

I docenti in servizio in ciascuna istituzione scolastica appartengono al relativo organico dell'autonomia di cui all'articolo 1, comma 63, della legge 13 luglio 2015, n. 107.

Comma 63 “ *Le istituzioni scolastiche perseguono le finalità di cui ai commi da 1 a 4 e l'attuazione di funzioni organizzative e di coordinamento attraverso l'organico dell'autonomia costituito dai posti comuni, per il sostegno e per il potenziamento dell'offerta formativa*” e concorrono alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa tramite attività individuali e collegiali: di insegnamento, di potenziamento, di sostegno, di progettazione, di ricerca, di coordinamento didattico e organizzativo.

Attività dei docenti

Viene confermato l'attuale orario di servizio dei docenti (art. 28 del CCNL 29/11/2007).

... (art. 28 /2007) Attività di Insegnamento

1. Le istituzioni scolastiche adottano ogni modalità organizzativa che sia espressione di autonomia progettuale e sia coerente con gli obiettivi generali e specifici di ciascun tipo e indirizzo di studio, curando la promozione e il sostegno dei processi innovativi e il miglioramento dell'offerta formativa.
2. Nel rispetto della libertà d'insegnamento, i competenti organi delle istituzioni scolastiche regolano lo svolgimento delle attività didattiche nel modo più adeguato al tipo di studi e ai ritmi di apprendimento degli alunni. A tal fine possono adottare le forme di flessibilità previste dal Regolamento sulla autonomia didattica ed organizzativa delle istituzioni scolastiche (art. 21 Legge N. 59/1997).
3. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono correlati e funzionali alle esigenze come indicato al comma 2.
4. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in:
 - **attività di insegnamento;**
 - **attività funzionali alla prestazione di insegnamento.**

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

5. Nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, l'attività di insegnamento si svolge in:
 - **25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia;**
 - **22 ore settimanali nella scuola elementare;**
 - **18 ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali.**

Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti elementari:

- vanno aggiunte **2 ore** da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni.
- la quota oraria eventualmente eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa è destinata, previa programmazione, ad attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni stranieri, in particolare provenienti da Paesi extracomunitari.

Nel caso in cui il collegio dei docenti non abbia effettuato tale programmazione o non abbia impegnato totalmente la quota oraria eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa, tali

ore saranno destinate per supplenze in sostituzione di docenti assenti fino ad un massimo di cinque giorni nell'ambito del plesso di servizio.

6. Negli istituti e scuole di istruzione secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, i docenti, il cui orario di cattedra sia inferiore alle 18 ore settimanali:

- sono tenuti al completamento dell'orario di insegnamento da realizzarsi mediante la copertura di ore di insegnamento disponibili in classi collaterali non utilizzate per la costituzione di cattedre orario, in interventi didattici ed educativi integrativi, con particolare riguardo, per la scuola dell'obbligo, alle finalità indicate al comma 2;
- nonché mediante l'utilizzazione in eventuali supplenze e, in mancanza, rimanendo a disposizione anche per attività parascolastiche ed interscolastiche.

7. Al di fuori dei casi previsti dal comma successivo, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.

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

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

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

L'orario d'insegnamento può anche essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa o quelle organizzative, ferma restando la prioritaria copertura dell'orario di insegnamento previsto dagli ordinamenti scolastici.

Le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni.

Al di fuori dei casi previsti dall'articolo 28, comma 8, del CCNL 29/11/2007, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.

Il potenziamento dell'offerta formativa comprende le attività di istruzione, orientamento, formazione, inclusione scolastica, diritto allo studio, coordinamento, ricerca e progettazione previste dal piano triennale dell'offerta formativa, ulteriori rispetto a quelle occorrenti per assicurare la realizzazione degli ordinamenti scolastici, per l'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 13 luglio 2015, n. 107.

Comma 7. *“Le istituzioni scolastiche, nei limiti delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, individuano il fabbisogno di posti dell' organico dell' autonomia, in relazione all'offerta formativa che intendono realizzare, nel rispetto del monte orario degli insegnamenti e tenuto conto della quota di autonomia dei curricula e degli spazi di flessibilità, nonché in riferimento a iniziative di potenziamento dell' offerta formativa e delle attività progettuali, per il raggiungimento degli obiettivi formativi individuati come prioritari tra i seguenti:*

- a) valorizzazione e potenziamento delle competenze linguistiche, con particolare riferimento all'italiano nonché alla lingua inglese e ad altre lingue dell'Unione europea, anche mediante l'utilizzo della metodologia Content language integrated learning;*
- b) potenziamento delle competenze matematico- logiche e scientifiche;*
- c) potenziamento delle competenze nella pratica e nella cultura musicali, nell'arte e nella storia dell'arte, nel cinema, nelle tecniche e nei media di produzione e di diffusione delle immagini e dei suoni, anche mediante il coinvolgimento dei musei e degli altri istituti pubblici e privati operanti in tali settori;*
- d) sviluppo delle competenze in materia di cittadinanza attiva e democratica attraverso la valorizzazione dell'educazione interculturale e alla pace, il rispetto delle differenze e il dialogo tra le culture, il sostegno dell'assunzione di responsabilità nonché della solidarietà e della cura dei beni comuni e della consapevolezza dei diritti e dei doveri; potenziamento delle conoscenze in materia giuridica ed economico-finanziaria e di educazione all'autoimprenditorialità;*
- e) sviluppo di comportamenti responsabili ispirati alla conoscenza e al rispetto della legalità della sostenibilità ambientale, dei beni paesaggistici, del patrimonio e delle attività culturali;*
- f) alfabetizzazione all'arte, alle tecniche e ai media di produzione e diffusione delle immagini;*
- g) potenziamento delle discipline motorie e sviluppo di comportamenti ispirati a uno stile di vita sano, con particolare riferimento all'alimentazione, all'educazione fisica e allo sport, e attenzione alla tutela del diritto allo studio degli studenti praticanti attività sportiva agonistica;*

h) sviluppo delle competenze digitali degli studenti, con particolare riguardo al pensiero computazionale, all'utilizzo critico e consapevole dei social network e dei media nonché alla produzione e ai legami con il mondo del lavoro;

i) potenziamento delle metodologie laboratoriali e delle attività di laboratorio;

l) prevenzione e contrasto della dispersione scolastica, di ogni forma di discriminazione e del bullismo, anche informatico; potenziamento dell'inclusione scolastica e del diritto allo studio degli alunni con bisogni educativi speciali attraverso percorsi individualizzati e personalizzati anche con il supporto e la collaborazione dei servizi socio-sanitari ed educativi del territorio e delle associazioni di settore e l'applicazione delle linee di indirizzo per favorire il diritto allo studio degli alunni adottati, emanate dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca il 18 dicembre 2014;

m) valorizzazione della scuola intesa come comunità attiva, aperta al territorio e in grado di sviluppare e aumentare l'interazione con le famiglie e con la comunità locale, comprese le organizzazioni del terzo settore e le imprese;

n) apertura pomeridiana delle scuole e riduzione del numero di alunni e di studenti per classe o per articolazioni di gruppi di classi, anche con potenziamento del tempo scolastico o rimodulazione del monte orario rispetto a quanto indicato dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 2009, n. 89;

o) incremento dell'alternanza scuola-lavoro nel secondo ciclo di istruzione;

p) valorizzazione di percorsi formativi individualizzati e coinvolgimento degli alunni e degli studenti;

q) individuazione di percorsi e di sistemi funzionali alla premialità e alla valorizzazione del merito degli alunni e degli studenti;

r) alfabetizzazione e perfezionamento dell'italiano come lingua seconda attraverso corsi e laboratori per studenti di cittadinanza o di lingua non italiana, da organizzare anche in collaborazione con gli enti locali e il terzo settore, con l'apporto delle comunità di origine, delle famiglie e dei mediatori culturali;

s) definizione di un sistema di orientamento.

Le predette attività sono retribuite, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese nell'orario di cui al presente articolo.

Le attività organizzative sono quelle previste:

- **all'articolo 25, comma 5, del d.lgs. 165 del 2001;**

(Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati, ai quali possono essere delegati specifici compiti,

ed è coadiuvato dal responsabile amministrativo, che sovrintende, con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai servizi amministrativi ed ai servizi generali dell'istituzione scolastica, coordinando il relativo personale).

- **all'articolo 1, comma 83, della legge n. 107 del 2015.**

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

PERSONALE ATA

Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

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

I permessi orari retribuiti:

- non riducono le ferie;
- 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, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a **sei ore**;
- sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta:

- l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
- in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

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

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

- *partecipazione a concorsi od esami: gg. 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;*
- *lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado: gg. 3 per evento, anche non continuativi”.*

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 32)

I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, **a fruire dei tre giorni** di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, **n. 104**. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

Il dipendente, che fruisce dei permessi:

- predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese;
- in caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle **24 ore** precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

Il dipendente ha altresì diritto:

- ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo;
- ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto.

Il dipendente che fruisce dei permessi comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza,

in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle **24 ore** precedenti o non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

Per il personale ATA il presente articolo sostituisce l'art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29/11/2007.

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

Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di:

- visite;
- terapie;
- prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

I suddetti permessi sono:

- **fruibili su base sia giornaliera che oraria**, nella misura massima di **18 ore per anno scolastico**, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro;
- sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

I permessi orari:

- sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
- non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi **10** giorni.

Ai fini del computo del periodo di comporto:

- **sei ore** di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
- possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa.

Inoltre nel caso di:

- permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
- rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di **almeno tre giorni**. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle **24 ore** precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

L'assenza per i permessi:

- è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione;
- l'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

L'assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico:

- nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto;
- nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie.

In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

- attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
- nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro:

- è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti;
- i lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto.
- a tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

Resta ferma la possibilità per il dipendente, di fruire in alternativa anche dei:

- **permessi brevi a recupero;**
- **dei permessi per motivi familiari e personali;**
- **dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.**

La disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti è prevista dal presente CCNL o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.

OBIETTIVI E STRUMENTI DELLE RELAZIONI SINDACALI

Attraverso le relazioni sindacali:

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

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei

seguenti modelli relazionali:

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

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

Si articola in:

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

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

La contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge:

- a) a livello nazionale; (per approfondimenti consultare l'art.22)
- b) a livello regionale; (per approfondimenti consultare l'art.22)
- c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e la **RSU** e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali

Sono oggetto di contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica ed educativa:

1. l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
2. i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;
3. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa

e vita familiare;

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

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

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

(Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 6 sono quelli indicati nei suddetti punti 1, 2, 3, 4, 5, 6).

7. i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;

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

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

(Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 7 sono quelle di cui ai punti 7, 8, 9).

Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.

Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 a livello di istituzione scolastica ed educativa:

- l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out.

Sono oggetto di informazione a livello di istituzione scolastica ed educativa, ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti:

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

ASSEMBLEE SINDACALI

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

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

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

a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017;

b) dalla **RSU** nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017;

c) dalla **RSU**, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017.

4. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea.

Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.

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

6. Ciascuna assemblea può avere una durata massima di due ore, se si svolge a livello di singola Istituzione scolastica o educativa nell'ambito dello stesso comune.

La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di cui al comma 1.

7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori:

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

8. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente scolastico ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di

raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.

Il dirigente scolastico:

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

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

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

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

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

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

FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA

A decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, confluiscono in un unico fondo, denominato "Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa", le seguenti risorse:

1. il Fondo per l'Istituzione Scolastica di cui al CCNL 7/8/2014;

le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva ;

le risorse destinate alle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui al CCNL 7/8/2014;

le risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA di cui al CCNL 7/8/2014;

le risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui al CCNL 7/8/2014;

le risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29/11/2007.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1, confluiscono altresì, con la medesima decorrenza ivi indicata, le seguenti ulteriori risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base di disposizioni di legge:

a) risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, delle legge 13 luglio 2015, n. 107,

(Per la valorizzazione del merito del personale docente e' istituito presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca un apposito fondo, con lo stanziamento di euro 200 milioni annui a decorrere dall'anno 2016, ripartito a livello territoriale e tra le istituzioni scolastiche in proporzione alla dotazione organica dei docenti, considerando altresì i fattori di complessità delle istituzioni scolastiche e delle aree soggette a maggiore rischio educativo, con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca), ferma rimanendo la relativa finalizzazione a favore della **valorizzazione del personale docente** sulla base dei criteri indicati all'articolo 22, comma 4, lettera c), punto c4) del presente CCNL;

b) risorse di cui all'art. 1, comma 592 della legge n. 205/2017, nel rispetto dei criteri di indirizzo di cui al comma 593 della citata Legge.*(al fine di valorizzare la professionalità dei docenti, è istituita un'apposita sezione nell'ambito del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa:*

- *per la valorizzazione dell'impegno in attività di formazione, ricerca e sperimentazione didattica;*
- *per la valorizzazione del contributo alla diffusione nelle istituzioni scolastiche di modelli per una didattica per lo sviluppo delle competenze).*

Il suddetto fondo per il miglioramento dell'offerta formativa resta finalizzato a remunerare il personale.

Il fondo di cui al presente articolo:

- è ripartito tra le diverse finalità, in sede di contrattazione integrativa di livello nazionale.
- il contratto collettivo è stipulato, di norma, con cadenza triennale e individua criteri di riparto che assicurino l'utilizzo integrale delle risorse disponibili in ciascun anno scolastico, ivi incluse quelle eventualmente non assegnate negli anni scolastici precedenti.

Il contratto definisce, altresì, i criteri di riparto tra le singole istituzioni scolastiche ed educative, sulla base dei seguenti parametri:

- a) numero di punti di erogazione del servizio;
- b) dotazione organica;
- c) dotazione organica dei docenti delle scuole secondarie di secondo grado, in relazione al criterio di cui al comma 4, lettera b);
- d) aree soggette a maggiore rischio educativo;
- e) ulteriori parametri dimensionali e di struttura utili per tenere conto della specificità e della complessità di particolari tipologie di istituzioni scolastiche ed educative.

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE PERSONALE DOCENTE E ATA

Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare che si applicano al personale ATA, sono previsti negli articoli 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 e 17 del presente CCNL.

Per ulteriori approfondimenti gli articoli hanno per oggetto:

- **l'art. 10 i destinatari;**
- **l'art. 11 gli obblighi del dipendente;**
- **l'art. 12 l'applicazione delle sanzioni disciplinari;**

- **l'art. 13 il codice disciplinare;**
- **l'art. 14 la sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare;**
- **l'art. 15 la sospensione cautelare in caso di procedimento penale;**
- **l'art. 16 il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale;**
- **l'art. 17 la determinazione concordata della sanzione.**

Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo

Tutta la materia è stata rinviata a successiva specifica sessione negoziale, che si dovrà concludere entro il **mele di luglio 2018**.

Dovranno essere definiti:

- la tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni;
- l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento.

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

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

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

2) occorre prevedere una specifica sanzione nel caso di condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti.

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

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

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER LA SEZIONE SCUOLA

Mobilità professionale e territoriale

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

I contratti a tempo determinato del personale docente, educativo ed ATA devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.

L'art. 13, comma 15 del CCNL 29/11/2007, è così sostituito:

Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative"

L'art. 53, comma 1, del CCNL del 29/11/2007 (Modalità di prestazione dell'orario) il primo capoverso è così sostituito:

All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività, in uno specifico incontro con il personale ATA.

Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza,

nonché all'elaborazione del PEI.

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ha diritto:

- ad astenersi dal lavoro, per un periodo massimo di **congedo di 90 giorni lavorativi**, da fruire nell'arco temporale di tre anni;
- al trattamento economico spettante alla lavoratrice previsto per il congedo di maternità;
- il periodo di assenza è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità;
- può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera

Ha diritto inoltre:

- alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza;
- i congedi possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni.

Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'**AFAM** fruisce dei congedi su base giornaliera.

UNIONI CIVILI

Per la tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile, le disposizioni riferite al matrimonio, contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

MISURE PER DISINCENTIVARE ELEVATI TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE

In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 9, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti.

Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

Nei casi in cui, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti.

La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

INDENNITÀ PER IL DSGA CHE COPRA POSTI COMUNI A PIÙ ISTITUZIONI SCOLASTICHE

Ai direttori dei servizi generali ed amministrativi delle scuole (**DSGA**), gli effetti del CCNL sono prorogati fino al termine dell'anno scolastico nel corso del quale è adottato l'accordo in sede di conferenza unificata.

ATTO DI INDIRIZZO ALL'ARAN PER IL COMPARTO DELL'ISTRUZIONE E DELLA RICERCA E PER LA RELATIVA AREA DIRIGENZIALE 19 OTTOBRE 2017

Ai sensi degli artt. 41 comma 3 e 47, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, sono di seguito individuate le linee generali e gli obiettivi prioritari cui dovrà conformarsi il rinnovo contrattuale relativo al triennio 2016-18, in attuazione dei novellati decreti legislativi 30 marzo 2001, n. 165 e 27 ottobre 2009, n. 150, nonché nel rispetto dei decreti legislativi 25 maggio 2017, n. 74 e 75, dell'atto di indirizzo generale per la riapertura dei tavoli di contrattazione, inviato all'ARAN il 6 luglio 2017, incluso il punto 2.7, e degli impegni assunti dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con l'intesa del 30 novembre 2016.

La contrattazione si svolgerà altresì nel rispetto di quanto stabilito all'articolo 7, comma 2, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

COMPARTO - SEZIONE SCUOLA

Il contratto dovrà rispettare i principi generali di cui ai regolamenti attuativi dell'articolo 21 della legge n. 59 del 1997, con particolare riferimento al decreto del Presidente della Repubblica n. 275 del 1999.

Obiettivi:

- considerare nel profilo dei docenti di tutti i gradi di istruzione ogni attività dagli stessi svolta, fermi restando i livelli del vigente orario obbligatorio di insegnamento e assicurando la dovuta attenzione alle attività di potenziamento dell'offerta formativa nonché a quelle previste in contesti particolari, quali carceri, ospedali, istruzione domiciliare, centri provinciali per l'istruzione degli adulti;

- fermo quanto stabilito al punto precedente, declinare chiaramente, nella definizione delle attività funzionali all'insegnamento, l'impegno che il personale docente profonde nella progettazione individuale e collegiale delle attività didattiche, nella valutazione degli alunni, nell'attività di ricerca, nei rapporti con le famiglie e con la comunità scolastica ed educante, nei rapporti con le istituzioni e il territorio ai fini del miglioramento della qualità dei percorsi formativi e in ogni altra attività funzionale al lavoro d'aula;

- prevedere, nei limiti della legge e nel rispetto delle prerogative datoriali regolate dal decreto legislativo n. 165 del 2001, la competenza della contrattazione nazionale integrativa, da esercitarsi con cadenza triennale, con particolare riferimento a quella che disciplina i trasferimenti del personale docente, educativo e ATA e i passaggi di ruolo, nonché le relative utilizzazioni e assegnazioni provvisorie;
- porre attenzione alla problematica dell'esperienza eventualmente maturata dagli assistenti amministrativi che abbiano svolto le funzioni di DSGA per almeno tre interi anni scolastici negli ultimi otto, nell'ambito delle procedure concorsuali pubbliche di Competenza datoriale;
- individuare una soluzione organica per la disciplina del rapporto di lavoro dei DSGA su posti assegnati in comune ad una seconda istituzione scolastica, ferma restando la determinazione dei posti coerente con gli specifici interventi normativi in materia di dimensionamento della rete scolastica; valorizzare le professionalità acquisite dal personale ATA di ruolo, con particolare riguardo alle posizioni economiche, tenuto conto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009 e nel rispetto di quanto sancito dalla Corte Costituzionale con le sentenze n. 1 del 1999, n. 194 del 2002, n. 205 del 2004, n. 363 del 2006, n. 149 e 150 del 2010, n. 217 del 2012, n. 37 del 2015 e dei principi espressi nelle medesime;
- consolidare la partecipazione alla comunità scolastica ed educante del personale educativo e ATA;
- porre ulteriore attenzione alla formazione del personale docente, educativo ed ATA come possibile strumento di ricollocazione e valorizzazione;
- valorizzare il ruolo della contrattazione di istituto nella definizione dei Criteri per l'impiego delle risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, fermo restando l'adeguato finanziamento delle attività di recupero delle studentesse e degli studenti;
- valorizzare il ruolo del personale scolastico statale presso le scuole e le iniziative scolastiche italiane all'estero.

DIRIGENTI SCOLASTICI

Obiettivi:

- armonizzare progressivamente l'indennità di posizione di parte fissa dei dirigenti della scuola (ex Area V) con il valore della corrispondente voce retributiva prevista per gli altri dirigenti dell'area;
- declinare chiaramente il profilo professionale del dirigente scolastico nell'ambito di quanto stabilito dalla legge, con riferimento alle funzioni, alle responsabilità e all'interazione con le altre professionalità della scuola e con la comunità scolastica ed educante e con le famiglie;
- chiarire i criteri di riparto del Fondo unico nazionale per la retribuzione di posizione e di risultato, anche con riguardo alle indennità di reggenza.

IL CCNL contiene gli incrementi mensili della retribuzione tabellare di tutto il personale Docente e ATA.

.....

La Redazione ACLIS mette a disposizione una guida pratica dove sono raccolte, in una sintesi ragionata, le principali norme che regolano il sistema scolastico italiano previste dal CCNL, con tutte le procedure burocratiche che il personale della scuola deve seguire per far valere le proprie esigenze ed i propri diritti.

Sono stati riassunti, attraverso la predisposizione di una serie di schemi, schede e prospetti, tutti i principali adempimenti che il Ministero dell'Istruzione impone al personale scolastico nel corso dell'anno.

Sono disponibili anche i modelli di domanda appositamente predisposti dal nostro staff allo scopo di semplificare la pratica amministrativa da seguire a seconda delle esigenze di ciascun utente.

TABELLE:

- assenze personale scolastico con contratto a tempo indeterminato;
- assenze personale scolastico con contratto a tempo determinato;
- maternità – assenze dei genitori;
- benefici a tutela dei disabili in situazione di gravità.

E' possibile scaricare dal sito www.aclis.it nella sezione modulistica i seguenti modelli di domanda:

ASSENZE, PERMESSI, CONGEDI E ASPETTATIVE DEL PERSONALE SCOLASTICO

MODELLI DI DOMANDA PER STUDIO, AGGIORNAMENTO ED INCARICHI

MODELLI DI DOMANDA PER: ESIGENZE PERSONALI E DI FAMIGLIA

MODELLI DI DOMANDA PER ASSENZA PER MOTIVI DI SALUTE

MODELLI DI DOMANDA PER MATERNITA' E CONGEDI PARENTALI

MODELLI DI DOMANDA PER FERIE

MODELLI DI DOMANDA PER MANDATI AMMINISTRATIVI E OBBLIGHI CIVILI

MODELLI DI DOMANDA PER VOLONTARIATO

PART – TIME

RICOSTRUZIONE DI CARRIERA

LEGGE 241/90 (TRASPARENZA)

MODELLI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA DI MOBILITA'

MOBILITA' INTERCOMPARTIMENTALE

MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE

ASSENZE – PERMESSI CONGEDI E ASPETTATIVE DEL PERSONALE SCOLASTICO

Modulistica

Guide e modulistica per assenze, permessi, congedi e aspettative del personale scolastico

23 gennaio 2015 admin 0 Commenti

ACLIS mette a disposizione le guide e tutta la modulistica per assenze, permessi, congedi e aspettative del personale scolastico.

GUIDE

[ASSENZE PERSONALE TEMPO INDETERMINATO](#)

[ASSENZE PERSONALE TEMPO DETERMINATO](#)

[MATERNITÀ](#)

[BENEFICI 104-92](#)

MODULISTICA

Assenze per studio, aggiornamento, incarichi

[Partecipazione a corso di aggiornamento](#)

[Partecipazione a Convegno o Congresso](#)

[Assenza per esami o concorsi](#)

[Dottorato di ricerca](#)

[Aspettativa per motivi di famiglia, personali o di studio](#)

[Permesso straordinario per attività artistiche](#)

[Permesso straordinario per attività sportive](#)

[Anno sabbatico](#)

[Diritto allo studio \(150 ore \)](#)

Cerca... 

Ultimissime

**FORMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE
E NORMATIVA DI RIFERIMENTO**
Pubblicato il 17 novembre 2017

**NOTA MIUR N 47777. Indicazioni e
ripartizione fondi per le iniziative formative**
Pubblicato il 10 novembre 2017

**Individuazione e assegnazione delle funzioni
strumentali**
Pubblicato il 07 novembre 2017

**Corte dei Conti Sezione Giurisdizionale Emilia
Romagna – Sentenza n. 206 del 20 ottobre
2017**
Pubblicato il 05 novembre 2017

[Fase transitoria per abilitati: il Concorso](#)

Iscriviti alla newsletter

La tua email (richiesto)

☐ Nel rispetto della normativa vigente sulla Privacy, presto il consenso all'uso dei miei dati personali ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 196 del 30.6.2003.

[Invia](#)

Scolasticando.it

È possibile scaricare i modelli di domanda dal sito www.aclis.it nella sezione modulistica.

ASSENZE, PERMESSI, CONGEDI E ASPETTATIVE DEL PERSONALE SCOLASTICO

- Guida assenze personale scolastico con contratto a tempo indeterminato
- Guida assenze personale scolastico con contratto a tempo determinato
- Guida maternità – assenze dei genitori
- Guida benefici a tutela dei disabili in situazione di gravità

MODELLI DI DOMANDA PER: STUDIO, AGGIORNAMENTO ED INCARICHI

- Partecipazione a corso di aggiornamento
- Partecipazione a convegno
- Assenza per esami/concorsi
- Dottorato di ricerca
- Aspettativa per motivi personali, di famiglia o di studio
- Permesso per attività artistiche
- Anno sabbatico
- CONI: Permesso straordinario per attività sportive
- Diritto allo studio (150 ore)

MODELLI DI DOMANDA PER: ESIGENZE PERSONALI E DI FAMIGLIA

- Permesso breve
- Permesso straordinario per matrimonio
- Permesso per familiare tossicodipendente
- Assenza per motivi personali o di famiglia (T.I.)
- Assenza per motivi personali o di famiglia (T.D.)
- Aspettativa per ricongiungimento al coniuge all'estero
- Assenza per lutto (T.I.)
- Assenza per lutto (T.D.)
- Profilassi

MODELLI DI DOMANDA PER : ASSENZA PER MOTIVI DI SALUTE

- Assenza per malattia (T.I.)
- Assenza per malattia (T.D.)
- Assenza per grave patologia
- Visite specialistiche
- Infortunio sul lavoro

MODELLI DI DOMANDA PER: MATERNITA' E CONGEDI PARENTALI

- Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)
- Interdizione per gravi complicanze della gestazione
- Riposo giornaliero della madre (ex permesso per allattamento)
- Congedo di maternità per adozione (nazionale e internazionale)
- Congedo di maternità affidamento
- Indennità di maternità (T.D.)
- Malattia del bambino/a nei primi otto anni di vita
- Riposi e permessi per familiari con handicap grave
- Richiesta benefici legge 104/92
- Congedo straordinario di due anni per assistere familiare con handicap grave

MODELLI DI DOMANDA PER: FERIE

- Richiesta di ferie (T.I.)
- Richiesta di ferie (T.D.)
- Recupero ferie per mancata fruizione
- Ferie non godute
- Sospensione ferie per ricovero ospedaliero o malattia superiore a 3 giorni
- Ferie durante le attività didattiche
- Festività soppresse

MODELLI DI DOMANDA PER: MANDATI AMMINISTRATIVI E OBBLIGHI CIVILI

- Elezioni
- Permesso straordinario per mandato amministrativo
- Aspettativa per mandato amministrativo
- Permesso straordinario per giudice popolare
- Permesso straordinario per testimoniare in processo penale
- Permesso straordinario per testimoniare in processo civile
- Permesso straordinario per commissioni tributarie

MODELLI DI DOMANDA PER : VOLONTARIATO

- Volontariato presso la Protezione civile
- Volontariato presso i Vigili del fuoco
- Volontariato presso la Croce rossa
- Donatori di sangue

PART –TIME

- *Guida sul Part-time*
- **Modulo** di richiesta part-time
- **Allegato A** part-time
- **Allegato B** part-time

RICOSTRUZIONE DI CARRIERA

- **Modulo** di richiesta ricostruzione di carriera

LEGGE 241/90 (TRASPARENZA)

- **Richiesta** di accesso ai documenti amministrativi

MOBILITA' INTERCOMPARTIMENTALE

- **Modulo** di richiesta mobilità

MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE

- **Trasferimenti – passaggi di ruolo e/o di cattedra**
- **Assegnazioni provvisorie**
- **Scheda soprannumerari**
Modello Allegato D (servizi di ruolo/preruolo)
Modello Allegato F (continuità)
Modello punteggio aggiuntivo
Modello dichiarazione personale (esigenze di famiglia e titoli generali)

ASSENZE PERSONALE ATA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO AI SENSI DEL CCNL 2018		
Tipo di assenze e fonti normative	Prospetto	Retribuzione
Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari (art.31), sostituisce l'art. 15, comma 2 del CCNI. del 29/11/2007. Resta fermo quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo.	18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione. non riducono le ferie; 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; possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro. <i>Per partecipazione a concorsi od esami: gg. 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;</i> <i>per luti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado: gg. 3 per evento, anche non continuativi”.</i> tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili. Il dipendente ha altresì diritto: ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo; ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto.	Retribuiti al 100%
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami Diagnostici (art. 33)	18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.	Retribuiti al 100% sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

Continua art. 33 CCNL 2018	fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore. Resta ferma la possibilità per il dipendente, di fruire in alternativa anche dei: permessi brevi a recupero; dei permessi per motivi familiari e personali; dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.	I permessi orari: non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni. I permessi fruiti su base giornaliera: il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
Congedi per le donne vittime di violenza CCNL 2018	La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ha diritto: ad astenersi dal lavoro, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni; può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera. Ha diritto inoltre: alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; i congedi possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni.	trattamento economico spettante alla lavoratrice previsto per il congedo di maternità; il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità;

Congedi per le donne vittime di violenza

ASSENZE PERSONALE SCOLASTICO CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO		
Tipo di assenze e fonti normative	Prospetto	Retribuzione
FERIE CCNL 2007 (art.13 e 15, comma 2) CCNL 2006 Dirigenti scolastici art.16	Personale docente e ATA: • fino a tre anni di servizio spettano 30 giorni; • dopo tre anni di servizio per ogni anno scolastico spettano 32 giorni; • per il personale ATA con orario di lavoro distribuito su 5 giorni settimanali spettano nella stessa misura di quella dei docenti; • le ferie si maturano col servizio attivo ma anche con i permessi retribuiti e con l'assenza per malattia, ma non con l'aspettativa per motivi di famiglia o per esonero sindacale; • i docenti devono fruire delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni come da calendario scolastico regionale (eccetto periodi di scrutini, esami e valutazioni); • si può invece usufruire di 6 giorni durante i periodi di lezione, purché la sostituzione avvenga con personale in servizio nella stessa sede e senza oneri aggiuntivi di nessun genere; • per il personale docente, le ferie possono essere rinviate per esigenze di servizio o per impedimento di carattere personale (ad es. infermità) in tutto o in parte all'anno scolastico successivo; • per il personale ATA, il rinvio all'anno scolastico successivo può avvenire non oltre aprile; • il personale ATA deve fruire di quindici giorni consecutivi nel periodo 1 luglio al 31 agosto. Il rimanente periodo può essere fruito anche frazionatamente nel corso dell'anno scolastico compatibilmente con le esigenze di servizio; • Le ferie non godute non possono dar luogo a trattamenti economici sostitutivi (legge 228/2012); • Le ferie sono sospese per malattia di durata superiore a 3 giorni o per ricovero ospedaliero.	Retribuiti al 100%

N.B.

Per il personale ATA, prendere visione degli articoli 31, 32 e 33 CCNL 2018 di cui alle tabelle precedenti.

Festività sopresse CCNL 2007 (art.14)	• Spettano al personale docente ed ATA 4 giorni di riposo, da fruire nel corso dell'anno scolastico a cui si riferiscono • I docenti devono fruire nel periodo estivo o nei periodi di sospensione delle attività didattiche • spetta inoltre un giorno festivo per la ricorrenza del santo patrono nella località sede di servizio se ricadente in giorno lavorativo	Retribuiti al 100%
Permessi retribuiti CCNL 2007 (art.15)	nel corso di ciascun anno scolastico il personale ha diritto ai seguenti permessi retribuiti : • per motivi personali o familiari spettano di diritto a domanda 3 gg. per anno scolastico, esauriti i quali il dipendente può utilizzare 6 giorni di ferie (anche nei periodi di svolgimento delle attività didattiche) anche con onere per lo Stato • per partecipazione a concorso o esami spettano 8 giorni ad anno scolastico compresi gli eventuali giorni di viaggio necessari • per lutti: perdita del coniuge, parenti entro il II grado, affini entro il I grado o soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile spettano 3 giorni per ogni evento, anche non continuativi (parenti I grado genitori-figli; parenti II grado nonni – fratelli – nipoti; affini di I grado suoceri – nuore-generi) • per matrimonio spettano 15 giorni consecutivi, fruibili, a richiesta dell'interessato, con decorrenza da 7 giorni prima a 2 mesi dopo il matrimonio. Per la documentazione basta l'autocertificazione	Retribuiti al 100%
Permessi per l'assistenza a persone handicappate in situazione di gravità (art.33,c.3 legge 104/92)	• Spettano 3 gg. al mese, che devono essere fruiti dai docenti possibilmente in giorni non ricorrenti	Retribuzione al 100%
Permessi retribuiti di 3 gg. lavorativi all'anno per eventi e cause particolari (art. 4 legge 53/2000 e D.M.21/07/2000 n.278	• Spettano 3 gg.(non considerando i festivi e i non lavorativi, entro 7 giorni dall'evento) all'anno per decesso o grave infermità del coniuge (anche legalmente separato) o di un parente entro il II grado o del convivente o di un componente della famiglia anagrafica, purché risulti da certificazione anagrafica	Retribuzione al 100%

Permessi brevi CCNL 2007 (art.16)	che il lavoratore sia stabilmente residente con il deceduto o l'infermo. In caso di grave infermità, i giorni possono essere frazionati in permessi ad ore. • compatibilmente con le esigenze di servizio, spettano al personale docente max. 2 ore al giorno per un monte ore annuo corrispondente all'orario settimanale di insegnamento • al personale ATA spettano (compatibilmente con l'esigenza di servizio) 36 ore per anno scolastico, fino a 3 ore giornaliere; la durata del permesso non può superare la metà dell'orario giornaliero; • entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio • nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate	Retribuzione al 100%
Assenze per malattia CCNL 2007 (art.17) DL 25/06/2008/art.71) convertito in legge 6 agosto 2008 n.133	• spetta la conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi nell'ultimo triennio, da calcolare a partire dal giorno in cui inizia la nuova assenza • il certificato medico, con l'indicazione della sola prognosi, può essere recapitato dal medico all'amministrazione con modalità telematica, senza l'obbligo del dipendente di inviare alcuna raccomandata • Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare (1° gennaio 31 dicembre) l'assenza viene giustificata (a partire, quindi, dal terzo evento) esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale • L'assenza va comunicata alla scuola non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica o viene prolungata; la comunicazione deve indicare l'indirizzo di reperibilità	• La retribuzione è al 100% per i primi 9 mesi. • Per i successivi 3 mesi la retribuzione è al 90%. • Per ulteriori 6 mesi la retribuzione è al 50%. • L'assenza per particolari terapie sono retribuite al 100%. • Trascorsi i 18 mesi di assenza per malattia nell'ultimo triennio, è possibile chiedere un ulteriore periodo, previo accertamento delle condizioni di salute del dipendente fino ad un massimo di altri 18 mesi: - Senza retribuzione; - Senza maturazione dell'anzianità di servizio,

(Assenze per malattia)	• La visita fiscale è obbligatoria anche per assenza di un solo giorno nel caso in cui questa si verifichi nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. Negli altri casi la disposizione delle visite è a discrezione del dirigente. In caso di ricovero ospedaliero in strutture pubbliche o convenzionate il controllo non è disposto. Le fasce di reperibilità per la visita sono le seguenti: dalle 09:00 alle 13:00 e dalle 15:00 alle 18:00 di tutti i giorni, compreso i festivi. Una volta effettuata la visita fiscale cessa l'obbligo di reperibilità durante le fasce orarie sopra indicate.	- Con il diritto alla conservazione del posto. • Qualora il docente risulti permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi lavoro l'amministrazione può procedere alla risoluzione del lavoro d'impiego corrispondendo l'indennità sostitutiva di preavviso. • Qualora, invece, risultasse inidoneo allo svolgimento della propria funzione, ma idoneo ad altre mansioni, il dipendente può chiedere di essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti. • Superati i 36 mesi complessivi di assenza, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.
Assenze per visite specialistiche	• Il CCNL non regolamenta in modo esplicito le visite mediche specialistiche, tuttavia possono rientrare nelle assenze per malattia. In alternativa il dipendente può richiedere o un permesso breve o un permesso retribuito per motivi personali o giornate di ferie. • Il personale può utilizzare l'istituto dell'assenza per malattia ai sensi dell'art. 17 comma 16 del CCNI, ma dovrà giustificare l'assenza con certificazione in cui si specifichino luogo e orario della visita. (Nota Chiar. MIUR del 29/05/2014) “Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o	Ributizione intera

(continua)	d'esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciato dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmesse da questi ultimi mediante posta elettronica⁹. (Circolare Funzione Pubblica n°2/2014)	
Art.17 comma 9 del CCNL 2007 Assenze per malattia in caso di gravi patologie.	• in caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. • Si precisa pertanto che: 1) il periodo di assenza per grave patologia dovrà riportare sulla certificazione la dicitura di "grave patologia" già riconosciuta e la terapia che dovrà essere seguita dal dipendente; 2) nel periodo di assenza per grave patologia, gli accertamenti ambulatoriali dovranno essere attestati mediante certificazione rilasciata dal medico dell'ambulatorio con l'indicazione dell'avvenuto accertamento ed eventuale orario; 3) il lavoratore, sottoposto a "terapie salvavita" che gli procurano un temporaneo e/o parziale stato invalidante, dovrà presentare un certificato medico redatto dal medico di famiglia che attesti il nesso di causalità tra il suddetto stato invalidante e le terapie eseguite.	I permessi per grave patologia non vengono conteggiati come giorni di malattia, non sono soggetti a visita fiscale e vengono retribuiti al 100%.
Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio CCNL (Art. 18)	• Il personale della scuola può richiedere l'aspettativa per motivi di famiglia per un periodo massimo di 12 mesi, da fruire in maniera continuativa o frazionata; per interrompere l'aspettativa, e quindi per ripristinare il diritto a chiedere altri 12 mesi, è necessario il rientro in servizio attivo per più di 6 mesi; in ogni caso il limite massimo non può essere superiore a 2 anni e 6 mesi in un quinquennio • Il personale scolastico impegnato in progetti Universitari o	

	concordati tra gli Uffici Scolastici Regionali può svolgere l'incarico o ponendosi in aspettativa non retribuita, o chiedono un part-time annuale, o in aggiunta al suo normale lavoro all'interno dell'istituzione scolastica Il personale docente può chiedere l'autorizzazione ad accettare incarichi temporanei, con esonero dai normali obblighi di servizio, per la partecipazione a commissioni giudicatrici di concorso o di esame e per espletare attività di studio, di ricerca e di consulenza tecnica presso amministrazioni statali, enti pubblici, Stati o Enti stranieri, organismi o enti internazionali, con assegni a carico dell'amministrazione o dell'ente presso cui vengono svolti gli incarichi stessi	Nessuna retribuzione, ai fini pensionistici il periodo non è utile a nessun effetto, tranne che sotto espressa richiesta di riscatto con previo pagamento
Aspettativa per dottorato di ricerca e per mandato e distacco sindacale	- Per il Dottorato di Ricerca si applica l'art.2 della legge 476/1984, la quale prevede: - Coloro che usufruiscono di borsa di studio possono essere collocati a domanda in congedo straordinario senza percepire alcuna retribuzione per tutto il periodo. - Coloro che vengono ammessi a corsi di Dottorato senza borsa di studio o rinunciano alla stessa possono chiedere di usufruire del congedo mantenendo il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza di cui godono presso l'amministrazione scolastica. - Si precisa che, in seguito al conseguimento del Dottorato, il personale non può cambiare tipo di amministrazione e deve continuare il proprio rapporto di lavoro per ulteriori due anni, pena la restituzione degli importi corrisposti durante tutto il periodo. - Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza. - L'aspettativa per mandato sindacale può essere usufruita per tutto il periodo del mandato. - Il distacco sindacale dato dal mandato sindacale può essere usufruito per tutto il periodo del mandato.	La retribuzione è regolata secondo la legge 476/1984 L'aspettativa per mandato non viene retribuita, mentre il distacco viene retribuito al 100%

Congedo fino a 30 giorni anche frazionati ad anno solare a favore degli invalidi con invalidità superiore al 50% (art.7 del D.lgs. n.119/2011)	- Tutti i dipendenti pubblici invalidi oltre il 50% hanno diritto a 30 giorni (anche frazionati) ad anno solare, fuori dai periodi di assenza per malattia. Gli interessati devono produrre domanda con allegata richiesta del medico convenzionato con SSN o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, il quale attesti la necessità della cura per l'invalidità invalidante riconosciuta. - Gli interessati sono obbligati a documentare, a posteriori, le cure effettuate, anche attraverso l'esibizione di un certificato unico.	La retribuzione avviene secondo la normativa che regola le assenze per malattia.
Congedi fino a due anni per particolari patologie dei familiari. (art. 4 comma 2 L.53/2000) (D.M. 21/07/2000 n. 278)	Si possono richiedere congedi fino a due anni, con apposita domanda, per gravi e documentati motivi di salute dei familiari: - Coniuge - Figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, e in loro mancanza, discendenti prossimi anche naturali; - Genitori e, in loro mancanza, ascendenti prossimi, anche naturali; adottanti. - Generi e nuore - Suoceri e suocera - Fratelli e sorelle L'elenco delle patologie è indicato nel Decreto Ministeriale 278/2000.	Non c'è alcuna retribuzione Il periodo di congedo è utile come anzianità di servizio a tutti gli effetti. (art.17 comma 6 del CCNL 2007)
Anno sabbatico per la formazione di cui alla L.53/2000 – art. 5	I lavoratori dipendenti pubblici e privati, con 5 anni di servizio presso la stessa amministrazione possono richiedere un periodo di aspettativa non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa per conseguire i seguenti titoli di studio: - Diploma di scuola dell'obbligo - Diploma di II grado - Diploma Universitario o Laurea - Attestato di partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.	Nessuna retribuzione e vige la stessa modalità di riscatto per i motivi di famiglia
Anno sabbatico personale scolastico (art. 26 comma 14 L.448/1998)	Il personale della scuola che abbia superato l'anno di prova può usufruire di un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di un anno ogni 10 anni (compreso il primo decennio). La C.M. 96/2000	Nessuna retribuzione ed è a proprio carico la copertura contributiva

	chiarisce che, la concessione dell'aspettativa non è subordinata all'autorizzazione da parte dell'Amministrazione ed il periodo non può essere frazionato.	
Contratto a tempo determinato del personale in servizio (art. 36 e 59 CCNL 2007)	Il personale Docente può accettare, nell'ambito del comparto scuola incarichi a tempo determinato, in diverso ordine e grado diverso da quello di appartenenza, o per altra classe di concorso, purché di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, per massimo tre anni, la titolarità del suo posto. (Tale diritto spetta anche al personale ATA)	La retribuzione è disciplinata dallo stato giuridico del personale a tempo indeterminato
Altri permessi, congedi e aspettative previsti da specifiche disposizioni di legge.	- ai docenti di materie artistiche degli istituti di istruzione artistica spettano, tenuto conto delle esigenze di servizio e, per quanto possibile, nel rispetto del criterio della continuità dell'insegnamento, fino a un massimo di 30 giorni di congedi straordinari retribuiti per attività artistiche (art. 454 D.lgs. n. 297 16 aprile 1994) - ai docenti di educazione fisica spettano, su richiesta del C.O.N.I., tenuto conto delle esigenze di servizio e, per quanto possibile, nel rispetto del criterio della continuità dell'insegnamento, fino a un massimo di 30 giorni di congedi straordinari retribuiti per particolari esigenze di attività tecnico sportiva (art. 454 D.lgs. n. 297 16 aprile 1994) - al personale scolastico spettano permessi retribuiti per profilassi (DPR n. 1518 art. 42) - al personale scolastico spettano, in seguito ad accettazione dell'Ambito territoriale provinciale, 150 ore per il diritto allo studio (art. 3 DPR. 395/88) - il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per elezioni (art. 11 Legge n. 53/90) - il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per mandato amministrativo (art. 38 comma 1, o 52)	La retribuzione è al 100%

(continua)	c.1 se ATA) CCNL 2006/2009 e art.2 Legge 27.12.1985 n.816,ora D.lgs. n. 267/2000 • il personale scolastico può usufruire di un periodo di aspettativa non retribuita per mandato amministrativo (artt. 1e 2 Legge n.816 27.12.1985) • il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per testimoniare in processo penale o civile (art.348 Codice di Procedura Penale; art.348 Codice di Procedura Civile) • il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per giudice popolare (art. 2-bis Legge 24.03.1978 n.74) • il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti come membro di commissioni tributarie (art.1,comma 8, RD 1516/37) • il personale scolastico di religione Chiese cristiane avventiste del 7° giorno può usufruire della giornata di riposo per l'intero anno scolastico (art.17 Legge 5161/98) • il personale scolastico di religione ebraica può usufruire della giornata di riposo per l'intero anno scolastico da mezz'ora prima del tramonto di venerdì a un'ora dopo il tramonto di sabato (art.4 della Legge 08.03.1989 n.101) • i maestri elementari possono usufruire di permessi straordinari retribuiti per missioni cattoliche (Legge 2687 del 2/12/1928) • il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per volontari protezione civile per soccorso e/o formazione(art. 9 DPR 194/01)	L'aspettativa per mandato amministrativo non è retribuita. Retribuzione 100%
------------	--	--

(continua)	- il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per volontari vigili del fuoco (art.14 L.996/70) - il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per volontari Croce rossa (art.36 RD 484/36) - il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per volontari donatori di sangue (art.1 Legge 584/67) - al personale scolastico familiare di tossicodipendente spettano permessi straordinari senza assegni (art. 124 DPR 309/90)	I permessi per familiare di tossicodipendente non vengono retribuiti
Infortunio sul lavoro e malattia dovuta a causa di servizio (art. 20 CCNL 2006/2009)	- In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica - le assenze dovute per causa di servizio riconosciuta non fanno parte del computo dei giorni di malattia. (Se l'INAIL non riconosce l'infortunio per causa di servizio, i giorni di assenza vengono trasformati in malattia e quindi assoggettati alle ritenute previste dalla legge) - Non viene disposta visita fiscale e non è necessario rispettare le fasce di reperibilità	Retribuzione 100%

ASSENZE PERSONALE SCOLASTICO CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Tipo di assenze e fonti normative	Prospetto	Retribuzione
FERIE CCNL 2007 (art. 19, c. 2) CCNL 2007	Personale docente e ATA: ▪ fino a tre anni di servizio spettano 30 giorni; ▪ dopo tre anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato, per ogni anno scolastico spettano 32 giorni; ▪ per il personale ATA con orario di lavoro distribuito su 5 giorni settimanali spettano nella stessa misura di quella dei docenti; • le ferie si maturano col servizio prestato, pertanto, i docenti devono fruire delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni come da calendario scolastico regionale (eccetto periodi di scrutini, esami e valutazioni) e sono obbligati ad usufruirne. • per i docenti in supplenza, fino al termine dell'attività didattica, le ferie non godute danno luogo a pagamento sostitutivo, ma si evidenzia che nel conteggio delle ferie non godute devono essere sottratti i periodi relativi alle festività. La legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità per il 2013) e la nota del 4 settembre 2013 prot. N. 72696 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato hanno infatti stabilito che i docenti a tempo determinato non hanno la facoltà di non fruire delle ferie durante il periodo di sospensione delle lezioni, abrogando tutte le norme che consentivano conseguentemente al detto personale di "monetizzare" le stesse. La monetizzazione delle ferie per tale personale avviene limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie.	Retribuiti al 100%

Festività in generale CCNL 2007 art.40 c.3 (docenti) art. 60,c.2(ATA). Festività sop- presse e Festa S. Patrono. Pa- gamento della domenica CCNL 2007 Art.19 in relaz.all'art.14	• spettano al personale docente ed ATA 4 giorni di festività sopprese, da fruire nel corso dell'anno scolastico a cui si riferiscono; • le festività si maturano in proporzione al servizio prestato e non possono essere rinviate all'anno scolastico successivo. • i docenti devono fruirne nel periodo estivo o nei periodi di sospensione delle attività didattiche; • spetta inoltre un giorno festivo per la ricorrenza del Santo patrono nella località sede di servizio se ricadente in giorno lavorativo;	Retribuzione 100%
Permessi retribuiti(per lutti e matrimonio) CCNL 2007 (art.19,c. 9 e 12)	nel corso di ciascun anno scolastico il personale ha diritto ai seguenti permessi retribuiti : • per lutti: perdita del coniuge, parenti entro il II grado,affini entro il I grado o soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile spettano 3 giorni per ogni evento,anche non continuativi. Si precisa: parenti I grado genitori-figli; parenti II grado nonni- fratelli-nipoti; affini di I grado suoceri-nuore-generi; • per matrimonio spettano 15 giorni consecutivi, fruibili, a richiesta dell'interessato, con decorrenza da 7 giorni prima a 2 mesi dopo il matrimonio. Per la documentazione basta l'autocertificazione.	Retribuiti al 100%
Permessi retribuiti per eventi e cause particolari (Art. 4 legge n. 53/2000 e D.M. 21/07/2000 n.278)	• Nel caso in cui si verifichi una grave infermità del coniuge, anche legalmente separato o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore, questi possono concordare con il Dirigente diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Inoltre, vi è la possibilità di frazionare i giorni in permessi ad ore.	Retribuzione 100%
Permessi non retribuiti per motivi personali e famiglia, per concorsi e esami. (Art.19, c.7 e 8)	• Spettano 6 gg. all'anno non retribuiti per motivi personali o familiari da documentare anche mediante autocertificazione. • Spettano 8 gg. per partecipazione a concorsi o esami compreso il viaggio.	Nessuna retribuzione

Permessi brevi CCNL 2007 (art.16)	• compatibilmente con le esigenze di servizio, spettano al personale docente max. 2 ore al giorno, per un monte ore annuo corrispondente all'orario settimanale di insegnamento; • al personale ATA spettano (compatibilmente con l'esigenza di servizio) 36 ore per anno scolastico; la durata del permesso non può superare la metà dell'orario giornaliero; • entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio; • nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate.	Retribuzione 100%
Assenze per malattia CCNL 2007 (art.17)	• spetta la conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi in un triennio; • il certificato medico, con l'indicazione della sola prognosi, può essere recapitato dal medico all'amministrazione con modalità telematica, senza l'obbligo del dipendente di inviare alcuna raccomandata; • L'assenza va comunicata alla scuola non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica o viene prolungata; la comunicazione deve indicare l'indirizzo di reperibilità per la visita fiscale; • la visita fiscale è obbligatoria anche per assenza di un solo giorno nel caso in cui questa si verifichi nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. Negli altri casi la disposizione delle visite è a discrezione del Dirigente. In caso di ricovero ospedaliero in strutture pubbliche o convenzionate il controllo non è disposto. Le fasce di reperibilità per la visita sono le seguenti: dalle 09:00 alle 13:00 e dalle 15:00 alle 18:00 di tutti i giorni, compreso i festivi. Una volta effettuata la visita fiscale cessa l'obbligo di reperibilità durante le fasce orarie sopra indicate.	• La retribuzione spettante è al 100% per il primo mese, mentre per il 2° e 3° mese la retribuzione è al 50% con il diritto al punteggio. • Per ulteriori 6 mesi si ha diritto alla conservazione del posto, ma senza la maturazione del punteggio. • Per supplenze brevi si ha diritto nei limiti di durata del contratto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali retribuiti al 50%. Per i limiti di cui sopra non si contano i giorni di ricovero, day hospital e assenze dovute alle conseguenze certificate delle terapie temporaneamente e/o

Art.17 comma 9 del CCNL 2007 Assenze per malattia in caso di gravi patologie.		parzialmente invalidanti per le gravi patologie. Detti periodi sono retribuiti e utili ad ogni effetto. I periodi parzialmente retribuiti valgono come anzianità di servizio a tutti gli effetti, mentre non valgono quelli non retribuiti.
Art.17 comma 9 del CCNL 2007 Assenze per malattia in caso di gravi patologie.	• in caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. • Si precisa pertanto che: 1) il periodo di assenza per grave patologia dovrà riportare sulla certificazione la dicitura di “grave patologia” già riconosciuta e la terapia che dovrà essere seguita dal dipendente; 2) nel periodo di assenza per grave patologia, gli accertamenti ambulatoriali dovranno essere attestati mediante certificazione rilasciata dal medico dell’ambulatorio con l’ indicazione dell’ avvenuto accertamento ed eventuale orario; 3) il lavoratore, sottoposto a “te-	I permessi per grave patologia non vengono conteggiati come giorni di malattia, non sono soggetti a visita fiscale e vengono retribuiti al 100% e danno diritto al punteggio.

	rapie salvavita" che gli procurano un temporaneo e/o parziale stato invalidante, dovrà presentare un certificato medico redatto dal medico di famiglia che attesti il nesso di causalità tra il suddetto stato invalidante e le terapie eseguite.	
Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio. CCNL 2007 (Art. 18, comma 1)	- Il personale della scuola può richiedere l'aspettativa per motivi di famiglia per un periodo massimo di 1 anno, da fruire in maniera continuativa o frazionata; in ogni caso il limite massimo non può essere superiore a 2 anni e 6 mesi in un quinquennio; - per motivi di studio possono essere concessi permessi per 1 anno senza retribuzione, mentre il Dottorato di ricerca è regolato dalla Legge 476/1984	Nessuna retribuzione
Congedo fino a 30 giorni annali che frazionati ad anno solare a favore degli invalidi con invalidità superiore al 50% (art.7 del D.lgs n.119/2011)	- Tutti i dipendenti pubblici invalidi oltre il 50% hanno diritto a 30 giorni (anche frazionati) ad anno solare, fuori dai periodi di assenza per malattia. Gli interessati devono produrre domanda con allegata richiesta del medico convenzionato con il SSN o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, il quale attesti la necessità della cura per l'invalidità invalidante riconosciuta. - Gli interessati sono obbligati a documentare, a posteriori, le cure effettuate, anche attraverso l'esibizione di un certificato unico.	La retribuzione avviene secondo la normativa che regola le assenze per malattia.
Congedi per particolari patologie dei familiari. (art. 4 comma 2 L.53/2000) (D.M. 21/07/2000 n. 278)	Si possono richiedere congedi fino a due anni però nell'ambito di durata della nomina. La richiesta va fatta per gravi e documentati motivi di salute dei familiari: - Coniuge - Figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, e in loro mancanza, discendenti prossimi anche naturali; - Genitori e, in loro mancanza, ascendenti prossimi, anche naturali; adottanti. - Generi e nuore - Suoceri e suocera - Fratelli e sorelle	Non c'è alcuna retribuzione, dà solo diritto alla conservazione del posto. N.B. L'elenco delle patologie è indicato nel Decreto Ministeriale 278/2000

Altri permessi, congedi e aspettative previsti da specifiche disposizioni di legge.	- ai docenti di materie artistiche degli istituti di istruzione artistica spettano, tenuto conto delle esigenze di servizio e, per quanto possibile, nel rispetto del criterio della continuità dell'insegnamento, fino a un massimo di 30 giorni di congedi straordinari retribuiti per attività artistiche (art. 454 D.lgs. n. 297 16 aprile 1994) - ai docenti di educazione fisica spettano, su richiesta del C.O.N.I., tenuto conto delle esigenze di servizio e, per quanto possibile, nel rispetto del criterio della continuità dell'insegnamento, fino a un massimo di 30 giorni di congedi straordinari retribuiti per particolari esigenze di attività tecnico sportiva (art. 454 D.lgs. n. 297 16 aprile 1994) - al personale scolastico spettano permessi retribuiti per profili lassi (DPR n. 1518 art. 42) - al personale scolastico spettano, in seguito ad accettazione dell'Ambito territoriale provinciale, 150 ore per il diritto allo studio (art. 3 DPR. 395/88) - il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per elezioni (art. 11 Legge n. 53/90) - il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per mandato amministrativo (art. 38 comma, (o 52 c.1 se ATA) CCNL 2006/2009 e art. 2 Legge 27.12.1985 n. 816, ora D.lgs. n. 267/2000 - il personale scolastico può usufruire di un periodo di aspettativa non retribuita per mandato amministrativo (artt. 1 e 2 Legge n. 816 27.12.1985) - il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari	Retribuzione 100%
		Retribuzione 100%
		Retribuzione 100%
	Altri permessi, congedi e aspettative previsti da specifiche disposizioni di legge.	Retribuzione 100%

	retribuiti per testimoniare in processo penale o civile (art.348 Codice di Procedura Penale; art.348 Codice di Procedura Civile) • il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per giudice popolare (art. 2-bis Legge 24.03.1978 n.74) • il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti come membro di commissioni tributarie (art.1,comma 8, RD 1516/37) • il personale scolastico di religione Chiese cristiane avventiste del 7° giorno può usufruire della giornata di riposo per l'intero anno scolastico (art.17 Legge 5161/98) • il personale scolastico di religione ebraica può usufruire della giornata di riposo per l'intero anno scolastico da mezz'ora prima del tramonto di venerdì a un'ora dopo il tramonto di sabato (art.4 della Legge 08.03.1989 n.101) • i maestri elementari possono usufruire di permessi straordinari retribuiti per missioni cattoliche (Legge 2687 del 2/12/1928) • il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per volontari protezione civile per soccorso e/o formazione (art. 9 DPR 194/01) • il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per volontari vigili del fuoco (art.14 L.996/70) • il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per volontari Croce rossa (art.36 RD 484/36) • il personale scolastico può usufruire di permessi straordinari retribuiti per volontari donatori di sangue (art.1 Legge
--	--

	584/67) al personale scolastico familiare di tossicodipendente spettano permessi straordinari senza assegni (art. 124 DPR 309/90)	I permessi per familiare di tossicodipendente non vengono retribuiti
Infortunio sul lavoro e malattia dovuta a causa di servizio. (Art. 20 CCNL 2006/2009)	- In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica - le assenze dovute per causa di servizio riconosciuta non fanno parte del computo dei giorni di malattia. (Se l'INAIL non riconosce l'infortunio per causa di servizio, i giorni di assenza vengono trasformati in malattia e quindi assoggettati alle ritenute previste dalla legge) - Le disposizioni previste dall'art. 20 del CCNL si applicano nei limiti di durata della nomina e anche a valere su eventuale ulteriore nomina conferita in costanza delle patologie di cui sopra. - Non viene disposta visita fiscale e non è necessario rispettare le fasce di reperibilità	Retribuzione intera entro la durata della nomina.

MATERNITA' – ASSENZE DEI GENITORI

Tipo di assenze e fonti normative	Prospetto	Retribuzione
Permessi retribuiti per controlli prenatali (art. 14 D.L. 26/03/2001 n. 151) / Circolare INPS 29/07/2002 n.139)	- Durata massima senza alcun limite: permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche; occorre presentare apposita istanza e relativa documentazione giustificativa	Trattamento economico intero
Congedo di maternità ex astensione obbligatoria	- l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata (art.12 D.P.R. 25/11/1976 n. 1026) come parto. Pertanto, alla lavoratrice spetta il congedo di mesi 3. - Se invece l'interruzione della gravidanza è antecedente al 180° giorni dall'inizio della gestazione si considera aborto e viene considerata a tutti gli effetti malattia determinata da gravidanza. - Il lavoratore padre ha diritto ad astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio in caso di morte o di grave infermità della madre (con produzione di certificazione). Ha diritto anche in caso di abbandono del bambino o di affidamento esclusivo al padre (previa produzione di apposita dichiarazione).	- Trattamento economico 100% per tutto il personale a tempo determinato e indeterminato. Per il congedo di maternità e interruzione anticipata dal lavoro, la retribuzione è al 100% dopo aver sottoscritto il contratto, anche se non si è assunto servizio. Il rapporto di lavoro, infatti, si instaura con l'accettazione della nomina. - Alla supplente in astensione obbligatoria spetta la proroga della supplenza qualora al termine di essa il titolare non rientri in servizio (art.12 comma 2). - Al personale a tempo determinato spetta l'indennità di maternità o paternità, al di fuori del rapporto di lavoro, nella misura dell'80% della retribuzione e, quindi, anche dopo la scadenza del contratto. - L'indennità spetta anche se l'inizio dell'astensione obbligatoria o interruzione anticipata avviene entro 60 giorni dall'ultimo rapporto di lavoro. (art. 24 del D.Lvo 151/2001 – Circolare INPS 50/2005) - Il medico deve stilare un certificato indicante la data presunta del parto e successivamente certificato di nascita entro 30 gg. dall'evento o dichiarazione sostitutiva. - (art. 21 D.L. 26/03/2001 n.151).
Art. 16 D.L. 26/03/2001 n.151	- 2 mesi prima del parto (escluso il giorno del parto). - 3 mesi dopo il parto.	

Flessibilità del congedo di maternità (art. 20 D.L. del 26/03/2001 n. 151)	- 1 mese prima del parto - 4 mesi dopo il parto a giudizio del medico specialista SSN o con esso convenzionato
Parto prematuro (art. 16 D.L. 151/2001) (art. 12 CCNL 29/11/2007)	- In caso di parto prematuro i giorni non fruiti prima del parto vanno aggiunti ai tre mesi spettanti dopo il parto fino al raggiungimento dei 5 mesi
Parto prematuro e degenza ospedaliera del neonato (art. 12 CCNL 29/11/2007)	- In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano i giorni non fruiti. - Qualora il figlio nato prematuro necessiti di degenza, la madre ha facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo fino a 5 mesi, possa decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio. La richiesta deve essere corredata di certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentano il rientro al lavoro. - Spettano, inoltre, i periodi di riposo entro il primo anno di vita del bambino.
Interdizione anticipata dal lavoro (Art. 17 D.L. 151/2001 – art. 12 del CCNL 29/11/2007)	- La durata massima può essere disposta dall'U.O.S. per uno o più periodi fino a due mesi antecedenti la data presunta del parto per gravi complicanze della gestazione oppure per condizioni di lavoro pregiudizievoli della lavoratrice. - La domanda va inoltrata all'U.O.S. territorialmente competente e p.e. al Dirigente Scolastico della sede di servizio.

Retribuzione al 100% nell'ambito del rapporto di lavoro anche se non si è assunto servizio.

Riposi giornalieri della madre (ex permesso per allattamento entro il 1° anno di vita del bambino) (art. 39 D.L.vo 26/03/2001, n.151 – ex art. 10, Legge 30/12/1971, n. 1204)	- Due periodi di riposo di un'ora ciascuno se la giornata lavorativa è di 6 ore; invece, può essere preso un solo periodo se la giornata lavorativa è di inferiore a 6 ore. - Nel caso di parto plurimo (art. 41) i periodi di riposo vengono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre. - Il padre , secondo anche l'art. 6/ter Legge 9/12/ 1977 n. 903, ha diritto a periodi di riposo nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre, nel caso in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga e , nel caso in cui sia lavoratrice autonoma e quindi non dipendente (la Sezione VI Consiglio di Stato, con decisione n. 4293 del 9 settembre 2008, ha stabilito che il padre lavoratore può fruire dei periodi di riduzione dell'orario di servizio anche se la madre è casalinga. Tale sentenza equipara la casalinga alla donna lavoratrice <i>valde inter partes</i>).	Retribuzione 100% (non si effettua visita medica)
---	---	--

Congedo parentale (ex astensione facoltativa nei primi 12 anni di vita del figlio o fino ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato) da richiedere almeno 15 giorni prima dell'inizio della fruizione. D.lgs. n. 80 del 15/06/2015, che ha modificato l'art. 32 T.U. maternità/paternità di cui al D.L.vo 151 del 2001, in materia di congedo parentale. Modalità telematica di presentazione delle domande per i periodi compresi tra 8 e 12 anni.	10 mesi, continuativi o frazionati, nei primi 12 anni del bambino, fruibili anche contemporaneamente. Alla madre spetta dopo la fruizione del periodo o congedo di maternità: al padre spetta già alla nascita del bambino, anche se la madre è in congedo per maternità. - Si precisa che il congedo parentale c fruibile anche nel caso di più figli	Fino al 3° anno di vita del figlio per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi: la retribuzione spetta per i primi 30 gg. intero, per i successivi 5 mesi al 30% Inoltre i periodi di congedo parentale fruiti da 3 a 6 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato sono indennizzati, entro il limite massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi, (30% della retribuzione media giornaliera, a prescindere dalle condizioni di reddito del genitore richiedente).
Congedo per malattia del figlio (ex permesso per malattia del bambino), (art. 47 comm. 1 - 2 D.lgs. 26/03/2001 n. 151) (L.30/12/1971 n.1204) (art.12 co. 5 CCNL 29/11/2007)	Durata massima 3 anni; - Dopo il 3° anno fino all'8° spettano 5 giorni per anno del figlio da fruire alternativamente i due genitori e possono usufruirne 5 giorni per uno. La madre ha diritto a 6 mesi continuativi o frazionati, così come il padre. Il periodo complessivo fruito da entrambi i genitori non può eccedere i 10 mesi e, pertanto, soltanto uno dei due potrà fruire del tetto massimo dei 6 mesi. Nel caso che il padre usufruisca dei 3 mesi continuativi, il limite complessivo è elevato ad 11 mesi. Il padre, quindi, potrà fruire di 7 mesi complessivi anziché di 6. sempre che la madre non abbia già fruito di 6 mesi. In questo caso specifico, il padre potrà fruire dei restanti 5 mesi. (Art. 32) in caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire per ogni nato del numero dei giorni di congedo parentale fino a 6 mesi per ciascun figlio. per quanto riguarda la madre: mentre fino a 7 mesi per il padre. Nel limite complessivo di 10 - 11 mesi fra entrambi i genitori (circolare INPS 17/01/2003 n. 8).	-Nei primi 3 anni di vita sono retribuiti per intero i primi 30 gg. di ciascun anno, presi complessivamente da entrambi i genitori. - per ulteriori periodi non spetta nessuna retribuzione. • non vi è alcuna visita medica di controllo, ma il genitore deve presentare certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato. (art. 47 D.lgs. 26/03/2001 n. 151)

Congedo di maternità per adozione (nazionale e internazionale) art.26 D.lgs. 151/2001 (personale tempo indeterminato) Per maggiori approfondimenti si rimanda alla Circ. INPS n. 16 2008	Il congedo può essere fruito per il periodo di 5 mesi dall'ingresso nel nucleo familiare e prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione (il diritto spetta per l'intero periodo anche nel caso in cui, durante il congedo, il minore raggiunga la maggiore età). In caso di adozione internazionale può essere fruito anche durante il periodo di permanenza all'estero. Il padre lavoratore può fruire del congedo di cui sopra alle medesime condizioni previste per la lavoratrice, qualora la stessa non se ne avvalga.	Disciplina ed effetti come per i genitori legittimi e naturali Il diritto a godere del congedo di astensione facoltativa viene esteso anche nell'ipotesi di adozione relativa a più figli.
Congedo di maternità per affidamento (nazionale e internazionale) art.26 D. lgs.151/2001 (personale a tempo indeterminato) Per maggiori approfondimenti si rimanda alla Circ. INPS n. 16 2008	Il congedo spetta per un periodo di 3 mesi dall'ingresso del bambino nel nucleo familiare e può essere fruito entro 5 mesi dall'affidamento. Il padre lavoratore può fruire del congedo di cui sopra alle medesime condizioni previste per la lavoratrice, qualora la stessa non se ne avvalga.	Disciplina ed effetti come per i genitori legittimi e naturali
Congedo parentale in caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento (ex astensione facoltativa nei primi 8 anni di vita del figlio) (Capo V D.lgs. 151/2001) Per maggiori approfondimenti si rimanda alla Circ. INPS n. 16 2008	Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari entro 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età del minore adottato o affidato.	L'indennità di cui all'art.34, comma 1 T.U. è dovuta, per il massimo complessivo ivi previsto, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia per un periodo massimo complessivo di 6 mesi tra i due genitori. Il trattamento economico è pari al 30% della retribuzione. Qualunque periodo di congedo richiesto oltre i limiti temporali di cui sopra potranno essere indennizzati alle condizioni reddituali previste dal com.3 dell'art. 34 T.U.

Adozioni e affidamenti : Congedo per malattia del figlio (artt. 50 e 51 D.lgs. 26/03/2001 n° 151)	- Il congedo per la malattia del bambino, da fruire alternativamente tra i genitori, spetta, per ciascun figlio, anche per le adozioni e gli affidamenti fino a 6 anni di età del bambino. - 5 giorni annui, per ciascun genitore, da fruire alternativamente, dopo il sesto anno e dopo l'ottavo anno di vita; qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i 6 e i 12 anni, il congedo va fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Ai fini della fruizione del congedo la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione, rilasciata ai sensi dell'art.47 del DPR 28/12/2000 n° 445 e successive modificazioni e integrazioni, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.	30 giorni retribuiti per i primi due anni di vita del bambino dopo il suo ingresso Il restante periodo senza retribuzione
Adozioni e affidamenti : Riposi giornalieri della madre (Riduzione oraria) (Corte Co- stituzionale Sent. n° 104/03)	- Fino al compimento del primo anno di ingresso del minore in famiglia è possibile chiedere la riduzione oraria. In caso di adozione plurima i permessi vengono raddoppiati e possono essere fruiti dal padre.	Retribuzione 100%
Indennità di maternità per do- centi a tempo determinato al di fuori del rapporto di lavoro (art.22, comma 1, D.lgs. n.151/2001	- Le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità.	Retribuzione 80%

BENEFICI A TUTELA DEI DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITA'

Benefici per assistenza disabili in situazione di gravità	Assistenza del figlio fino a 8 anni di età	Assistenza del figlio maggiorenne di età superiore a 8 anni ovvero maggiorenne o affine entro il II grado	Lavoratore disabile maggiorenne in situazione di gravità	Beneficio di scelta prioritaria della sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere	Congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni
B E N E F I C I	Hanno diritto ai benefici alternativi, di seguito elencati, per l'assistenza al figlio fino agli otto anni di età, la madre o in alternativa il padre, anche se l'altro genitore non ne abbia diritto: a) Entro gli otto anni del bambino: il congedo parentale può essere fino ad un massimo di 3 anni (continuativi o frazionati, compensati) art. 33, co.1 e art. 42 co. 1 D.lg. 151/01. b) Possono usufruire di 3 giorni al mese retribuiti coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa (art. 41, c.2 D.lg. 151/01) documentati dal momento del riconoscimento della disabilità grave. Nel caso in cui i genitori abbiano superato l'età di 65 anni, o deceduti, o affetti da patologie invalidanti, o mancanti, il beneficio dei 3 gg. spetta al parente affine entro il II grado. c) solo entro il 3° anno di età del bambino, possono usufruire di 2 ore di permesso giornaliero (art. 33, co.2 legge 104/1992, art. 33, co.1 e 2, e	Beneficio: 3 giorni di permesso mensile retribuito, anche in maniera continuativa, coperto da contribuzione figurativa. Può essere esteso fino al III grado di parentela o affinità. a) Il diritto spetta alla madre, o in alternativa al padre, anche se l'altro genitore non ne abbia diritto (es. genitore solo). b) Per l'assistenza di disabile in situazione di gravità, il diritto spetta al solo referente unico (art. 33 co.3 legge 104/1992 e Art.42, co.5 bis D.lgs. n. 151/01) c) E' prevista l'assistenza a più disabili gravi con tanti benefici quanti sono gli assistiti. Ne possono beneficiare il coniuge o il parente affine entro il primo grado ovvero anche il parente o affine entro il secondo grado, nel caso in cui il coniuge o il genitore del disabile abbia almeno 65 anni o si trovi in condizione di invalidità, o siano deceduti o mancanti.	Il lavoratore disabile può usufruire alternativamente dei seguenti benefici: a) Permessi di due ore al giorno, ridotti ad 1 ora in caso di part time o in caso di orario inferiore a 6 ore giornaliere (circ. FP 26/06/1992) b) Permessi di 3 giorni al mese retribuiti, anche continuativi (Art. 33, co.3 Legge n. 104/92 e circ. FP n. 13/10, punto 4) Il lavoratore disabile in situazione di gravità può assistere altro disabile in situazione grave (circ. FP n. 13/10, punto 3).	Il disabile in situazione di gravità o chi assiste un disabile in situazione di gravità può beneficiare della facoltà di scegliere la sede più vicina al proprio domicilio (nel caso di lavoratore disabile) oppure la sede più vicina al domicilio della persona da assistere (nel caso di assistente a disabile). Ai disabili di cui all'art. 21 della legge 104/92 è riconosciuta la precedenza nella mobilità annuale, nei trasferimenti provinciali e interprovinciali. Per l'assistenza al coniuge o al figlio con disabilità in base all'art.33 commi 5 e 7 della legge 104/92 viene riconosciuta la precedenza nella mobilità annuale, nei trasferimenti provinciali e interprovinciali. Il figlio che assiste il genitore in situazione di	Coloro i quali devono assistere il disabile in situazione di gravità possono beneficiare nell'arco della vita lavorativa, e in seguito ad espressa domanda, di un congedo continuativo frazionato di massimo 2 anni per ciascun disabile grave. L'ordine di priorità dei beneficiari, in modo che il successivo subentra solo in mancanza o decesso o patologia invalidanti del o dei precedenti, è il seguente: 1. Coniuge convivente; 2. Padre o madre anche adottivi; 3. Uno dei figli conviventi; 4. Uno dei fratelli o sorelle conviventi. N.B. Per convivenza si intende residenza anagrafica ovvero dimora temporanea (come da schedario ex Art.32 D.P.R. n.223/89) nello stesso comune, indirizzo e num. Civico anche se in interni diversi (lett. Circ. Min. Lav. 18/02/2010 e Circ. Inps n.32/2012, punto 6). Il beneficio spetta ad un solo lavoratore per ogni disabile, tranne che alternativamente

	42,co. 1 e 2,D. lgs 151/2001). In caso di part time o di orario giornaliero inferiore a 6 ore il permesso è limitato ad un'ora.	ti. (Art.33, co. 3 ultimo periodo, Legge 104/1992 e Art. 42, co. 5-bis, D.lgs. n. 151/2001. N.B. Non è più richiesta la convivenza o la continuità o esclusività dell'assistenza. Tuttavia nel caso in cui l'assistente risieda in un comune distante oltre 150 Km stradali, è necessaria la documentazione del titolo di viaggio o altra documentazione che attesti il raggiungimento della residenza dell'assistito (Art. 33, co. 3-bis, Legge n. 104/1992). In caso di part time orizzontale i benefici spettano in misura corrispondente alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, mentre in caso di part time verticale spettano per intero (Circ. Inps n.45/11, paragrafo 2.1 e Circ. Inps n.100/12, punto 4).		gravità ha diritto ad usufruire della precedenza tra province diverse esclusivamente nelle operazioni di mobilità annuale. I docenti e il personale ATA, beneficiari delle precedenza di cui agli artt.21 e 33 della legge 104/92 sono esclusi dalla graduatoria d'istituto per l'individuazione dei docenti in soprannumero (art. 7 CCNI mobilità 2015/2016). N.B. I beneficiari non possono essere trasferiti ad altra sede senza il proprio consenso (Art. 33, commi 5-6, Legge 104/92).	ai genitori , anche adottivi, per l'assistenza del figlio. Non è consentito chiedere nello stesso mese anche altri giorni di permesso ex legge 104/92. Ai sensi dell'Art. 42, comma 5-bis , il beneficio è cumulabile con i 3 benefici a favore dei genitori per figli fino ad 8 anni di età, purché fruti in giornate diverse dello stesso mese. L'indennità è pari all'ultima retribuzione prima del congedo per le voci fisse e continuative. Ai fini pensionistici spetta il contributo figurativo mentre i benefici non sono utili per la maturazione delle ferie, della tredicesima, del Tfr.
--	--	--	--	--	---

N.B. Codice Civile artt. 74/78 :

- Parenti: 1° grado: genitori e figli; 2° grado: fratelli, nonni e nipoti; 3° grado: zii, nipoti, bisnonni e pronipoti
- Affini: 1° grado : suoceri, nuore e generi; 2° grado: fratelli, nonni, nipoti del coniuge; 3° grado : zii, nipoti, bisnonni e pronipoti del coniuge.

*Visita il sito
www.aclis.it*

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO RELATIVO
AL PERSONALE DEL COMPARTO ISTRUZIONE
E RICERCA
*Triennio 2016-2018***

TITOLO I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1

Campo di applicazione e struttura del contratto

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

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

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

Art. 3

Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale

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

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - ✓ si persegue l'obiettivo di temperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;
 - ✓ si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - ✓ si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a. partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
 - b. contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove previsto anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti di cui all'art. 7.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - a. informazione;
 - b. confronto;
 - c. organismi paritetici di partecipazione.
5. Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardano gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento.

Art. 5

Informazione

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

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

Art. 6 ***Confronto***

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

Art. 7 ***Contrattazione integrativa***

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

6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.8, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
9. Ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.
10. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
11. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
12. E' istituito presso l'ARAN, entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNL, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

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

Art. 8

Clausole di raffreddamento

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

Art. 9

Organismo paritetico per l'innovazione

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

TITOLO III

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 10

Destinatari

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

Art. 11

Obblighi del ipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a. collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b. rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
 - c. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d. nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
 - e. rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative quest'ultimo si identifica con il DSGA;
 - f. durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g. non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

- h. eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i. vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j. avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k. non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- 4. non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
 - a. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
 - b. comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - c. in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
 - d. astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
 - e. comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
 - f. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:
 - g. cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - h. favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, studentesse e studenti;
 - i. durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, studentesse e studenti;
 - j. mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;
 - k. rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;
 - l. nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;
 - m. tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

Art. 12

Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art.11 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
 - a. rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;
 - b. rimprovero scritto (censura);
 - c. multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f. licenziamento con preavviso;
 - g. licenziamento senza preavviso.
2. Sono anche previste, dal d. lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:
 - a. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d. lgs. n. 165/2001;
 - b. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
 - c. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001.
3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.
4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 98, comma 8, ultimo capoverso, della Sezione Afam.
6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.
7. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116/2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 13

Codice disciplinare

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

criteri generali:

- a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b. rilevanza degli obblighi violati;
 - c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d. grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f. concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
 - g. nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a. inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
 - b. condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c. per il personale ATA delle istituzioni scolastiche educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
 - d. negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - e. inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
 - f. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;
 - g. insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del d.lgs. n. 165/2001;
 - h. violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del d.lgs. n. 165/2001;
 - i. violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

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

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un

massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a. recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
 - b. particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
 - c. ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - d. ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale delle istituzioni scolastiche ed educative o dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
 - e. svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
 - f. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
 - g. ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
 - h. violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
 - i. violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
 - j. violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione agli utenti o a terzi.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.
 6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.
 7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.
 8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
 - b. occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
 - c. atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
 - d. alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

- e. fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - f. ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
 - g. violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
 - h. per il personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
- I. con preavviso per:
 - a. le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)bis a f) quinquies del d. lgs. n. 165/2001;
 - b. recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
 - c. recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;
 - d. dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;
 - e. condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - f. la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16 comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
 - g. violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - h. mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.
 - II. senza preavviso per:
 - a. le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;
 - b. commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 15, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16;
 - c. condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - d. commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione

- neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e. condanna, anche non passata in giudicato:
 - ✓ per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;
 - ✓ quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - ✓ per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - ✓ per gravi delitti commessi in servizio;
 - f. violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11 e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
 11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001.
 12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Art. 14

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del d.lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 15

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

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

Art. 16

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13, comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Art. 17

Determinazione concordata della sanzione Congedi per le donne vittime di violenza

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

Art. 19

Unioni civili

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

dell'unione civile.

Art. 20

Differenziazione premi individuali

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4 del d.lgs. n. 150 del 2009.

Art. 21

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 9, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.
3. Per le finalità di cui al presente articolo, le Università inviano i dati di cui al comma
4. 1 alla competente Direzione Generale del MIUR. Tali dati sono analizzati congiuntamente, presso il MIUR, da rappresentanti del Ministero, nonché di CRUI, CUN e CODAU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

SEZIONE SCUOLA

TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

Art. 22

Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola

1. La contrattazione collettiva integrativa di cui al presente articolo è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.
2. La contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge:
 - a. a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;
 - b. a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
 - c. a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.
3. E' esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1, ferma restando la possibilità per i contratti di cui al comma 2, lettere a) e b) di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro pertinenza individuate nel successivo comma 4, o di loro parti specifiche, nel rispetto della legge e del CCNL.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a. a livello nazionale:
 - a1) le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale fatte salve le disposizioni di legge; al fine di perseguire il principio della continuità didattica, i docenti possono presentare istanza volontaria non prima di tre anni dalla precedente, qualora abbiano ottenuto l'istituzione scolastica richiesta volontariamente; la contrattazione dovrà tener conto del vincolo dei posti vacanti e disponibili nell'ambito della dotazione organica dell'autonomia e dei posti da rendere disponibili alle graduatorie ad esaurimento (docenti), a quelle permanenti (ATA) nonché dei concorsi e delle autorizzazioni ad assumere, per questi ultimi nell'ambito della relativa programmazione pluriennale;
 - a2) criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;
 - a3) criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo ed ATA;
 - a4) i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 30 del CCNQ 4/12/2017;
 - a5) criteri di riparto del fondo di cui all'art. 39-bis sulla base dei parametri indicati al comma 7 di tale articolo.
 - b. a livello regionale:
 - b1) le linee di indirizzo ed i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
 - b2) i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MIUR, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;

- b3) i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 23;
- b4) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
- b5) le materie di cui ai punti a1), a2), a3), a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;
- c. a livello di istituzione scolastica ed educativa:
 - c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro; c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
 - c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
 - c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015;
 - c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;
 - c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - c7) criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
 - c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
 - c9) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;
- 5. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 6 sono quelle di cui ai punti a1, a2, a3, a4, b1, b3, b4, b5, c1, c5, c6, c7, c8, c9.
- 6. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 7 sono quelle di cui ai punti a5, b2, c2, c3, c4
- 7. Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.
- 8. Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6:
 - a. a livello nazionale e regionale:
 - a1) gli obiettivi e le finalità della formazione del personale;
 - a2) gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto;
 - a3) sugli organici e sul reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni;
 - b. a livello di istituzione scolastica ed educativa:
 - b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo

- d'Istituto;
 - b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
 - b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.
 - b4) promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro- correlato e di fenomeni di burn-out.
9. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:
- a. a livello nazionale e regionale:
 - a1) gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti di cui al comma 8, punto a2);
 - a2) le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 5, punti a3) e b2);
 - a3) le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari;
 - a4) operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica.
 - b. a livello di istituzione scolastica ed educativa:
 - b1) proposta di formazione delle classi e degli organici; b2) criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

Art. 23

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con la parte datoriale, per dieci ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.
2. In ciascuna Istituzione scolastica e per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al mese.
3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno:
 - a. singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017;
 - b. dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017;
 - c. dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017.
4. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.
5. Negli istituti di educazione, le assemblee possono svolgersi in orario diverso da quello previsto dal comma 4, secondo le modalità stabilite con le procedure di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa) e con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.
6. Ciascun'assemblea può avere una durata massima di due ore, se si svolge a livello di singola

Istituzione scolastica o educativa nell'ambito dello stesso comune. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di cui al comma 1.

7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni prima, con comunicazione scritta, fonogramma, fax o e-mail, ai dirigenti scolastici delle scuole o istituzioni educative interessate all'assemblea. La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione scolastica o educativa interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o - nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali - assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea - o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.
8. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente scolastico ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.
9. Il dirigente scolastico:
 - a. per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio;
 - b. per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se la partecipazione è totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale
 - c. tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.
10. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisite.
11. Per il personale docente, quanto previsto dai commi 1, 3, e 8 si applica anche nel caso di assemblee indette in orario di servizio per attività funzionali all'insegnamento.
12. Per le riunioni di scuola e territoriali indette al di fuori dell'orario di servizio del personale si applica il comma 3, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con i dirigenti scolastici l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo da parte del dirigente scolastico della comunicazione riguardante l'assemblea.
13. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.

TITOLO II

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 24

Comunità educante

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

TITOLO III I DOCENTI

Art. 25

Area docenti

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

Art. 26

Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia

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

Art. 27

Profilo professionale docente

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

Art. 28

Attività dei docenti

1. Fermo restando l'articolo 28 del CCNL 29/11/2007, l'orario di cui al comma 5 di tale articolo può anche essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa di cui al comma 3 o quelle organizzative di cui al comma 4, ferma restando la prioritaria copertura dell'orario di insegnamento previsto dagli ordinamenti scolastici. Le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni.
2. Al di fuori dei casi previsti dall'articolo 28, comma 8, del CCNL 29/11/2007, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero prioritariamente in favore dei

medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.

3. Il potenziamento dell'offerta formativa comprende le attività di istruzione, orientamento, formazione, inclusione scolastica, diritto allo studio, coordinamento, ricerca e progettazione previste dal piano triennale dell'offerta formativa, ulteriori rispetto a quelle occorrenti per assicurare la realizzazione degli ordinamenti scolastici, per l'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 13 luglio 2015, n. 107. Le predette attività sono retribuite, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese **nell'orario** di cui al presente articolo.
4. Le attività organizzative sono quelle di cui all'articolo 25, comma 5, del d.lgs. 165 del 2001, nonché quelle di cui all'articolo 1, comma 83, della legge n. 107 del 2015.

Art. 29

Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo

1. Le parti convengono sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento. La sessione si conclude entro il mese di luglio 2018.
2. La contrattazione di cui al comma 1 avviene nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 165 del 2001 e deve tener conto delle sottoindicate specificazioni:
 - I. deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi:
 - a. atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti;
 - b. dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale;
 - II. occorre prevedere una specifica sanzione nel seguente caso:
 - a. condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.
 - III. Nelle more della sessione negoziale di cui al comma 1, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni Disciplinari del d.lgs. n. 297 del 1994, con le seguenti modificazioni ed integrazioni all'articolo 498 comma 1 cui sono aggiunte le seguenti lettere:
 - a. per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione;
 - b. per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale”.

TITOLO IV

PERSONALE ATA

Art. 30

Periodo di prova

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

Art. 31

Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

1. Il personale ATA, ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
 - a. non riducono le ferie;
 - b. non sono fruibili per frazione di ora;
 - c. sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d. non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
 - e. possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
- f. sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
5. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce, 15, comma 2 del CCNL del 29 /11/2007. Resta fermo quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo.

Art. 32

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo

restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 15, comma 1, II alinea, del CCNL 29/11/2007.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce l'art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29/11/2007.

Art. 33

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

1. Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a. sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
 - b. non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione 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.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
 - a. attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
 - b. attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.
12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. a) e b).
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.
14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.
15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento
16. economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.

Art. 34

Commissione per l'ordinamento professionale personale ATA

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

istituzioni scolastiche ed educative e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità del suddetto personale.

2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria che consenta di analizzare l'attuale sistema di classificazione professionale al fine di verificare le possibilità di una sua evoluzione nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.
3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN e con la partecipazione di una rappresentanza del Miur, alla quale sono affidati i seguenti compiti:
 - a. analisi delle caratteristiche dell'attuale sistema di classificazione professionale, anche in chiave di raffronto con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre istituzioni scolastiche ed educative dei Paesi europei;
 - b. valutazione di efficacia ed appropriatezza di tale sistema, con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle istituzioni scolastiche;
 - c. verifica delle declaratorie di area, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;
 - d. verifica della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure professionali, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;
 - e. verifica del sistema di progressione economica all'interno delle aree al fine di valorizzare le competenze professionali acquisite e l'esperienza professionale maturata.
4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA

Art. 35

Incrementi degli stipendi tabellari

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

Art. 36

Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A1, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 37

Elemento perequativo

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

congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 36 (Effetti dei nuovi stipendi) comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.
3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.
4. Il personale destinatario di incarichi per supplenze brevi e saltuarie percepisce l'elemento perequativo una tantum di cui al presente articolo, in un'unica soluzione, nell'ambito del contratto individuale stipulato con ciascuna Istituzione Scolastica, in relazione all'effettiva durata del servizio nel periodo indicato al comma 2, non applicando quanto previsto dal comma 1, relativamente alle frazioni di mese inferiori
5. o superiori ai quindici giorni.

Art. 38

Incrementi delle indennità fisse

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo le discipline previste nei precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:
 - a. la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 83 del CCNL Scuola del 29/11/2007 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.1;
 - b. la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 56, comma 2 del CCNL Scuola del 29/11/2007 è incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E1.2;
 - c. il compenso individuale accessorio per il personale ATA di cui all'art. 82 del CCNL Scuola del 29/11/2007, è incrementato con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.3.

Art. 39

Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche

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

Art. 39-bis

Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

1. A decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, confluiscono in un unico fondo, denominato "Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa", le seguenti risorse, nei loro valori annuali già definiti

sulla base dei precedenti CCNL e delle disposizioni di legge:

- a. il Fondo per l'Istituzione Scolastica di cui all'art. 2, comma 2, primo alinea del CCNL 7/8/2014;
 - b. le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva di cui all'art. 2, comma 2, secondo alinea del CCNL 7/8/2014;
 - c. le risorse destinate alle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 2, comma 2, terzo alinea del CCNL 7/8/2014;
 - d. le risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA di cui all'art. 2, comma 2, quarto alinea del CCNL 7/8/2014;
 - e. le risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinto alinea del CCNL 7/8/2014;
 - f. le risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29/11/2007.
2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1, confluiscono altresì, con la medesima decorrenza ivi indicata, le seguenti ulteriori risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base di disposizioni di legge:
- a. risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ferma rimanendo la relativa finalizzazione a favore della valorizzazione del personale docente sulla base dei criteri indicati all'articolo 22, comma 4, lettera c), punto c4) del presente CCNL;
 - b. risorse di cui all'art. 1, comma 592 della legge n. 205/2017, nel rispetto dei criteri di indirizzo di cui al comma 593 della citata legge.
 - c. Al fine di finanziare quota parte degli incrementi della retribuzione professionale docente di cui all'art. 38, il Fondo di cui ai commi 1 e 2 è ridotto stabilmente, per l'anno 2018 di 80,00 milioni di Euro e a decorrere dal 2019 di 100 milioni di Euro, anche a valere sulle disponibilità dell'art. 1, comma 126 della legge n. 107/2015, in misura pari a 70 milioni per il 2018, 50 milioni per il 2019 e 40 milioni a regime.
 - d. Il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui ai commi 1, 2 e 3 resta finalizzato a remunerare il personale per le seguenti finalità:
 - e. finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007;
 - f. compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;
 - g. funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
 - h. incarichi specifici del personale ATA;
 - i. misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica;
 - j. compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
 - k. valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011;
 - l. finalità di cui all'art 1, comma 593 della legge n. 205/2017.
3. Il fondo di cui al presente articolo è ripartito tra le diverse finalità di cui al comma 4, in sede di contrattazione integrativa di livello nazionale ai sensi dell'art. 22, nei limiti e con le specificazioni di seguito indicate:
- a. un finanziamento per le ore eccedenti di insegnamento per la sostituzione dei colleghi assenti atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo;

- b. un finanziamento delle attività di recupero presso le Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado, atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo ai sensi del CCNL 7/8/2014;
 - c. un finanziamento della valorizzazione dei docenti in misura pari alle risorse residue dell'art. 1, comma 126 della legge n. 107/2015, secondo quanto previsto dal comma 3;
 - d. un finanziamento degli incarichi specifici del personale ATA, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo.
4. Il contratto collettivo di cui al comma 5 è stipulato, di norma, con cadenza triennale e individua criteri di riparto che assicurino l'utilizzo integrale delle risorse disponibili in ciascun anno scolastico, ivi incluse quelle eventualmente non assegnate negli anni scolastici precedenti.
5. Il contratto di cui al comma 5 definisce, altresì, i criteri di riparto tra le singole istituzioni scolastiche ed educative, sulla base dei seguenti parametri:
- a. numero di punti di erogazione del servizio;
 - b. dotazione organica;
 - c. dotazione organica dei docenti delle scuole secondarie di secondo grado, in relazione al criterio di cui al comma 4, lettera b);
 - d. aree soggette a maggiore rischio educativo;
 - e. ulteriori parametri dimensionali e di struttura utili per tenere conto della specificità e della complessità di particolari tipologie di istituzioni scolastiche ed educative.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 40

Disposizioni speciali per la Sezione Scuola

1. I contratti a tempo determinato del personale docente, educativo ed ATA devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.
2. L'art. 13, comma 15 del CCNL 29/11/2007, è così sostituito:
3. "15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative"
4. Con riferimento all'art. 53, comma 1, del CCNL del 29/11/2007(Modalità di prestazione dell'orario) , il primo capoverso è così sostituito:
5. "All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7 comma 2 lettera
a. del D.lgs. n. 66 del 2017".

TABELLE

Tabella A1-SCUOLA

Incrementi mensili della retribuzione tabellare.

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1.3.2018 ⁽²⁾
-----------------------	--------------	--	--

Collaboratore scolastico

0-8	4,90	14,80	43,00
9-14	5,30	16,10	47,00
15-20	5,60	17,10	50,00
21-27	6,00	18,00	52,00
28-34	6,20	18,80	54,00
da 35	6,40	19,30	56,00

Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie

0-8	5,00	15,20	44,00
9-14	5,40	16,50	48,00
15-20	5,80	17,40	51,00
21-27	6,10	18,40	54,00
28-34	6,30	19,10	56,00
da 35	6,50	19,70	57,00

Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere

0-8	5,50	16,60	48,00
9-14	6,00	18,30	53,00
15-20	6,50	19,50	57,00
21-27	6,90	20,80	60,00
28-34	7,20	21,70	63,00
da 35	7,40	22,40	65,00

Coordinatore amministrativo e tecnico

0-8	6,30	18,90	55,00
9-14	7,00	21,00	61,00
15-20	7,60	22,90	67,00
21-27	8,20	24,70	72,00
28-34	8,70	26,40	77,00
da 35	9,20	27,70	81,00

Direttori dei servizi generali ed amm.vi

0-8	7,20	21,90	63,00
9-14	8,10	24,50	70,00
15-20	8,90	26,80	77,00
21-27	9,70	29,30	84,00
28-34	10,50	31,80	92,00
da 35	11,30	34,30	99,00

Docente scuola dell'infanzia ed elementare

0-8	6,30	19,20	56,00
9-14	7,00	21,30	62,00
15-20	7,70	23,10	67,00
21-27	8,30	25,00	73,00
28-34	8,80	26,70	78,00
da 35	9,30	28,10	82,00

Docente diplomato istituti sec. II grado

0-8	6,30	19,20	56,00
9-14	7,00	21,30	62,00
15-20	7,70	23,10	67,00
21-27	8,50	25,80	75,00
28-34	9,10	27,60	80,00
da 35	9,60	29,00	84,00

Docente scuola media-Ins.educ.fis. sc.media

0-8	6,90	20,80	60,00
9-14	7,70	23,30	68,00
15-20	8,40	25,40	74,00
21-27	9,10	27,50	80,00
28-34	9,80	29,60	86,00
da 35	10,30	31,10	91,00

Docente laureato istituti sec. II grado

0-8	6,90	20,80	60,00
9-14	7,90	23,90	69,00
15-20	8,70	26,20	76,00
21-27	9,60	29,20	85,00
28-34	10,30	31,10	91,00
da 35	10,80	32,70	95,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

(2) Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella B1-SCUOLA

Nuova retribuzione tabellare annua.

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
-----------------------	--------------	--------------	--------------

Collaboratore scolastico

0-8	14.962,74	15.081,54	15.419,94
9-14	16.306,39	16.435,99	16.806,79
15-20	17.289,12	17.427,12	17.821,92
21-27	18.258,09	18.402,09	18.810,09
28-34	18.987,71	19.138,91	19.561,31
da 35	19.499,89	19.654,69	20.095,09

Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie

0-8	15.345,97	15.468,37	15.813,97
9-14	16.674,55	16.807,75	17.185,75
15-20	17.658,47	17.797,67	18.200,87
21-27	18.656,39	18.803,99	19.231,19
28-34	19.362,80	19.516,40	19.959,20
da 35	19.891,14	20.049,54	20.497,14

Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere

0-8	16.762,06	16.895,26	17.272,06
9-14	18.483,10	18.630,70	19.047,10
15-20	19.758,15	19.914,15	20.364,15
21-27	21.039,60	21.206,40	21.676,80
28-34	21.952,36	22.126,36	22.621,96
da 35	22.651,43	22.831,43	23.342,63

Coordinatore amministrativo e tecnico

0-8	19.164,92	19.316,12	19.749,32
9-14	21.279,16	21.447,16	21.927,16
15-20	23.142,65	23.326,25	23.855,45
21-27	24.951,89	25.149,89	25.717,49
28-34	26.735,64	26.948,04	27.555,24
da 35	28.065,43	28.287,43	28.927,03

Direttori dei servizi generali ed amm.vi

0-8	22.159,50	22.335,90	22.829,10
9-14	24.804,37	25.001,17	25.547,17
15-20	27.137,97	27.352,77	27.955,17
21-27	29.633,74	29.868,94	30.525,34
28-34	32.197,98	32.453,58	33.175,98
da 35	34.692,43	34.968,43	35.744,83

Docente scuola dell'infanzia ed elementare

0-8	19.399,87	19.554,67	19.996,27
9-14	21.538,06	21.709,66	22.198,06
15-20	23.424,46	23.609,26	24.136,06
21-27	25.254,26	25.454,66	26.030,66
28-34	27.058,49	27.273,29	27.888,89
da 35	28.403,59	28.629,19	29.275,99

Docente diplomato istituti sec. II grado

0-8	19.399,87	19.554,67	19.996,27
9-14	21.538,06	21.709,66	22.198,06
15-20	23.424,46	23.609,26	24.136,06
21-27	26.151,63	26.359,23	26.949,63
28-34	27.942,06	28.164,06	28.792,86
da 35	29.302,69	29.535,49	30.195,49

Docente scuola media-Ins.educ.fis. sc.media

0-8	21.056,02	21.222,82	21.693,22
9-14	23.537,15	23.724,35	24.260,75
15-20	25.724,09	25.928,09	26.511,29
21-27	27.848,07	28.068,87	28.698,87
28-34	29.931,65	30.169,25	30.846,05
da 35	31.475,67	31.725,27	32.444,07

Docente laureato istituti sec. II grado

0-8	21.056,02	21.222,82	21.693,22
9-14	24.157,31	24.349,31	24.890,51
15-20	26.512,09	26.722,09	27.319,69
21-27	29.510,15	29.745,35	30.414,95
28-34	31.475,67	31.725,27	32.444,07
da 35	33.041,77	33.304,57	34.052,17

Tabella C1-SCUOLA

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
-----------------------	--	------------------	--

Collaboratore scolastico

0-8	15.419,94	111,78	15.531,72
9-14	16.806,79	111,78	16.918,57
15-20	17.821,92	111,78	17.933,70
21-27	18.810,09	111,78	18.921,87
28-34	19.561,31	111,78	19.673,09
da 35	20.095,09	111,78	20.206,87

Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie

0-8	15.813,97	114,64	15.928,61
9-14	17.185,75	114,64	17.300,39
15-20	18.200,87	114,64	18.315,51
21-27	19.231,19	114,64	19.345,83
28-34	19.959,20	114,64	20.073,84
da 35	20.497,14	114,64	20.611,78

Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere

0-8	17.272,06	125,22	17.397,28
9-14	19.047,10	125,22	19.172,32
15-20	20.364,15	125,22	20.489,37
21-27	21.676,80	125,22	21.802,02
28-34	22.621,96	125,22	22.747,18
da 35	23.342,63	125,22	23.467,85

Coordinatore amministrativo e tecnico

0-8	19.749,32	143,17	19.892,49
9-14	21.927,16	143,17	22.070,33
15-20	23.855,45	143,17	23.998,62
21-27	25.717,49	143,17	25.860,66
28-34	27.555,24	143,17	27.698,41
da 35	28.927,03	143,17	29.070,20

Direttori dei servizi generali ed amm.vi

0-8	22.829,10	165,55	22.994,65
9-14	25.547,17	165,55	25.712,72
15-20	27.955,17	165,55	28.120,72
21-27	30.525,34	165,55	30.690,89
28-34	33.175,98	165,55	33.341,53
da 35	35.744,83	165,55	35.910,38

Docente scuola dell'infanzia ed elementare

0-8	19.996,27	144,93	20.141,20
9-14	22.198,06	144,93	22.342,99
15-20	24.136,06	144,93	24.280,99
21-27	26.030,66	144,93	26.175,59
28-34	27.888,89	144,93	28.033,82
da 35	29.275,99	144,93	29.420,92

Docente diplomato istituti sec. II grado

0-8	19.996,27	144,93	20.141,20
9-14	22.198,06	144,93	22.342,99
15-20	24.136,06	144,93	24.280,99
21-27	26.949,63	144,93	27.094,56
28-34	28.792,86	144,93	28.937,79
da 35	30.195,49	144,93	30.340,42

Docente scuola media-Ins.educ.fis. sc.media

0-8	21.693,22	157,30	21.850,52
9-14	24.260,75	157,30	24.418,05
15-20	26.511,29	157,30	26.668,59
21-27	28.698,87	157,30	28.856,17
28-34	30.846,05	157,30	31.003,35
da 35	32.444,07	157,30	32.601,37

Docente laureato istituti sec. II grado

0-8	21.693,22	157,30	21.850,52
9-14	24.890,51	157,30	25.047,81
15-20	27.319,69	157,30	27.476,99
21-27	30.414,95	157,30	30.572,25
28-34	32.444,07	157,30	32.601,37
da 35	34.052,17	157,30	34.209,47

Tabella D1-SCUOLA

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Anzianità di servizio	Dal 1.3.2018
-----------------------	--------------

Collaboratore scolastico

0-8	29,00
9-14	27,00
15-20	25,00
21-27	25,00
28-34	24,00
da 35	24,00

Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie

0-8	28,00
9-14	25,00
15-20	24,00
21-27	22,00
28-34	22,00
da 35	23,00

Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobie

0-8	24,00
9-14	20,00
15-20	18,00
21-27	16,00
28-34	15,00
da 35	15,00

Coordinatore amministrativo e tecnico

0-8	17,00
9-14	12,00
15-20	8,00
21-27	4,00
28-34	—
da 35	—

Direttori dei servizi generali ed amm.vi

0-8	9,00
9-14	6,00
15-20	3,00
21-27	—
28-34	—
da 35	—

Docente scuola dell'infanzia ed elementare

0-8	19,00
9-14	14,00
15-20	8,00
21-27	3,00
28-34	—
da 35	—

Docente diplomato istituti sec. II grado

0-8	19,00
9-14	14,00
15-20	9,00
21-27	4,00
28-34	—
da 35	—

Docente scuola media-Ins.educ.fis. sc.media

0-8	15,00
9-14	9,00
15-20	3,00
21-27	—
28-34	—
da 35	—

Docente laureato istituti sec. II grado

0-8	15,00
9-14	9,00
15-20	3,00
21-27	—
28-34	—
da 35	—

Tabella E 1.1-SCUOLA

Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 1.3.2018
Da 0 a 14 anni	10,50
Da 15 a 27 anni	12,80
Da 28 anni	15,70

Tabella E 1.2-SCUOLA

Indennità di direzione

Valori in Euro annui

	Incremento annuo dal 1.3.2018
DSGA	78,00

Tabella E 1.3-SCUOLA

Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Aree	Incrementi dal 1.3.2018
B / C	9,20
A / As	8,40

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 28, comma 11 (ferie e recupero festività soppresse) le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruita sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che, in caso di mobilità tra amministrazioni, non verificandosi novazione del rapporto di lavoro, le ferie maturate e non godute, sono trasferite nell'ente di destinazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 87 ed alle norme di legge che limitano la crescita dei fondi per i trattamenti accessori, le parti ritengono che, in prima applicazione, le risorse volte ad alimentare le progressioni di livello nell'ambito di ciascun profilo IV-VIII, siano corrispondenti a quelle scaturite dalle cessazioni avvenute a partire dal 2009, anno dell'ultima applicazione dell'art. 54 del CCNL 21/2/2002. Tali disponibilità sono in ogni caso determinate entro il limite costituito dalle risorse confluite nel fondo regolato dal citato articolo 87. Ritengono altresì che le riduzioni dei fondi per i trattamenti accessori previste dalle vigenti disposizioni di legge di contenimento della loro dinamica, come certificate dal Collegio dei revisori, siano considerate anche rispetto alle risorse derivanti dalle predette cessazioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 93 del CCNL relativo al comparto delle Funzioni Centrali sottoscritto il ... e fermo restando l'art. 3 del CCNQ del 13 luglio 2016, le parti si danno atto che al personale dell'ex ISPESL transitato all'INAIL ed al personale dell'ex ISFOL trasferito all'ANPAL **si applicano gli istituti del rapporto di lavoro e del trattamento economico previsti per il personale appartenente agli Enti di ricerca.**

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In relazione agli incrementi dell'indennità di ente di cui all'art. 86 e di cui all'art. 92, le parti confermano, in continuità con quanto previsto dai precedenti CCNL del comparto Ricerca, che i predetti incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44, comma 3, del CCNL 1994-97.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano a prevedere una fase istruttoria che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi utili ad individuare forme e strumenti di valorizzazione nell'ottica dello sviluppo professionale dei docenti.

INDICE

IPOTESI CCNL RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA	1
NOTA REDAZIONALE	3
SINTESI TECNICA A CURA DELLA REDAZIONE.....	4
ASSENZE – PERMESSI CONGEDI E ASPETTATIVE DEL PERSONALE SCOLASTICO	31
ASSENZE PERSONALE ATA NUOVE DISPOSIZIONI DAL CCNL 2018	36
ASSENZE PERSONALE SCOLASTICO A TEMPO INDETERMINATO	38
ASSENZE PERSONALE SCOLASTICO A TEMPO DETERMINATO	48
MATERNITA' - ASSENZE DEI GENITORI	56
BENEFICI A TUTELA DEI DISABILI IN SOSTITUZIONE DI GRAVITA'	62
IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE - TRIENNIO 2016-2018	65
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	66
Art. 1 - Campo di applicazione e struttura del contratto	66
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	67
Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale	67
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	68
Art. 4 - Obiettivi e strumenti.....	68
Art. 5 - Informazione	68
Art. 6 - Confronto	69
Art. 7 - Contrattazione integrativa	69
Art. 8 - Clausole di raffreddamento.....	71
Art. 9 - Organismo paritetico per l'innovazione.....	71
TITOLO III - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE	72
Art. 10 - Destinatari	72
Art. 11 - Obblighi del dipendente	72
Art. 12 - Sanzioni disciplinari.....	74
Art. 13 - Codice disciplinare.....	74
Art. 14 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	78
Art. 15 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	78
Art. 16 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	80
Art. 17 - Determinazione concordata della sanzione Congedi per le donne vittime di violenza ...	81
Art. 19 - Unioni civili	81
Art. 20 - Differenziazione premi individuali	82
Art. 21 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale	82
SEZIONE SCUOLA	83
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	84
Art. 22 - Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola	84
Art. 23 - Assemblee sindacali	86
TITOLO II - DISPOSIZIONI GENERALI	88
Art. 24 - Comunità educante.....	88
TITOLO III - I DOCENTI	89
Art. 25 - Area docenti	89
Art. 26 - Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia.....	89
Art. 27 - Profilo professionale docente.....	89
Art. 28 - Attività dei docenti.....	89

Art. 29 - Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo	90
TITOLO IV - PERSONALE ATA	91
Art. 30 - Periodo di prova	91
Art. 31 - Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari	92
Art. 32 - Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge	92
Art. 33 - Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	93
Art. 34 - Commissione per l'ordinamento professionale personale ATA	94
TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA	96
Art. 35 - Incrementi degli stipendi tabellari	96
Art. 36 - Effetti dei nuovi stipendi	96
Art. 37 - Elemento perequativo	96
Art. 38 - Incrementi delle indennità fisse	97
Art. 39 - Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche	97
Art. 39-bis - Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa	97
TITOLO VI - DISPOSIZIONI PARTICOLARI	100
Art. 40 - Disposizioni speciali per la Sezione Scuola	100
TABELLE	101
TABELLA A1-SCUOLA	110
TABELLA B1-SCUOLA	104
TABELLA C1-SCUOLA	106
TABELLA D1-SCUOLA	108
TABELLA E 1.1-SCUOLA	110
TABELLA E 1.2-SCUOLA	110
TABELLA E 1.3-SCUOLA	110
DICHIARAZIONI CONGIUNTE	111
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1	112
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2	112
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3	112
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4	112
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	112
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6	112

Edizione: Marzo 2018

© 2018 – Giuseppe Franchina
Pubblicato da ACLIS

Segreteria Nazionale
Viale San Martino, n.146 - 98123 Messina
Tel./Fax 090.6510699 - Cell. 348.6019047
e-mail aclisitalia@libero.it - website www.aclis.it - pec aclisitalia@pec.it

Redazione a cura del
Prof. Giuseppe Franchina
Componente dell'Ufficio di Presidenza
del Consiglio Nazionale
della Pubblica Istruzione dal 1997 al 2012

Impaginazione e stampa
Zancle 85
S.S. Km 6.200 - c/o Centro Commerciale Tremestieri - 3° Piano
Tel./Fax 090.9433201 - email graficazancle@gmail.com