

ANP

CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA

Alcune novità

ANP

PARTE COMUNE

ANP

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ANP

Campo di applicazione e struttura del contratto

Primo contratto Comparto Istruzione e Ricerca (CCNQ 13 LUGLIO 2016 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale 2016-2018).

Si articola in:

- a) **parte comune**: contenente **disposizioni comuni applicabili a tutti** i dipendenti del comparto;
- b) **sezioni specifiche** : contenenti le **disposizioni applicabili esclusivamente al personale** in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa:
 - - Istituzioni scolastiche ed educative;
 - - Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
 - - Università e Aziende ospedaliero-universitarie;
 - - Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Decorrenza **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.

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

Necessità di un testo coordinato

Per quanto non espressamente previsto dal CCNL 2016-2018,

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

ANP

SUGGERIMENTI

Ci concentriamo :

- ✓ sugli aspetti di novità nelle **relazioni sindacali** per cui potrebbe essere avanzata **richiesta**, da parte delle OO.SS., di riapertura della contrattazione di quest'anno
- ✓ sugli aspetti di immediata applicazione (ad es. permessi personale ATA)

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

ANP

Obiettivi

il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali caratterizzate da:

- ✓ **partecipazione** attiva e consapevole;
- ✓ **correttezza** e **trasparenza** dei comportamenti;
- ✓ **dialogo costruttivo**;
- ✓ reciproca considerazione dei rispettivi **diritti** ed **obblighi**;
- ✓ **prevenzione** e risoluzione dei **conflitti**.

Obiettivi:

- ✓ contemperare il **miglioramento** delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare **l'efficacia** e **l'efficienza** dei servizi prestati;
- ✓ migliorare la qualità delle **decisioni** assunte;
- ✓ sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale e i processi di **innovazione organizzativa**.

Strumenti

le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti **modelli relazionali**:

- ✓ **partecipazione**, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
- ✓ **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

Partecipazione

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**.

Informazione

✓ è il **presupposto** per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti;

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;

✓ deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti **atti per consentire** ai soggetti sindacali:

- di procedere a una **valutazione approfondita** del potenziale impatto delle misure da adottare;
- di esprimere **osservazioni** e **proposte**;

✓ oggetto di informazione: tutte le materie per le quali è previsto il **confronto** o la **contrattazione integrativa**, costituendo **presupposto** per la loro attivazione.

✓ Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione è data dal dirigente scolastico in tempi **congrui** rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico.

Confronto

- ✓ modalità per instaurare un **dialogo approfondito** sulle materie rimesse a tale livello di relazione;
- ✓ consente ai soggetti sindacali:
 - di esprimere **valutazioni** esaustive;
 - di **partecipare** costruttivamente alla definizione delle misure che **l'amministrazione intende adottare**;
- ✓ 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 dalle parti, anche singolarmente;
- ✓ durata: non può essere superiore **a quindici giorni**;
- ✓ al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Contrattazione integrativa

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;

per alcune materie i tempi di contrattazione dopo i quali le parti **riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione** sono **30 giorni** dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di **ulteriori 30 giorni**;

per altre materie i tempi di contrattazione dopo i quali si può procedere ad **atto unilaterale** sono **45 giorni** dall'avvio delle trattative eventualmente prorogabili di **ulteriori 45**.

Contrattazione integrativa

L'atto unilaterale (art. 40 c. 3-ter D. lgs. 165/2001) può essere emanato 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.

L'amministrazione provvede, 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.

Osservatorio paritetico

È istituito presso l'ARAN, entro 30 giorni dalla stipula del 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;
- **verificare** che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.

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

Controllo

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;

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.

Le amministrazioni trasmettono 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, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

TITOLO III

RESPONSABILITA'

DISCIPLINARE

ANP

Destinatari

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
- ✓ al personale docente, amministrativo e tecnico dell'AFAM

Non ci sono novità di rilievo rispetto alla legge.

Viene recepita **la competenza del Dirigente della scuola** ad irrogare la sanzione della **sospensione dal servizio fino a 10 giorni** (D. lgs. 165/2001 art. 55 bis c. 9-quater).

Destinatari

È rinviato l'esame del **codice disciplinare per i docenti**.

Oggi vigenti:

- DLgs. 165/2001 articoli da 55 a 55-*octies* (procedimento disciplinare);
- D.Lgs. 297/1994 articoli da 492 a 501 (sanzioni disciplinari): l'art. 29 c. 3 del CCNL modifica l'art. 498 c. 1 del D.lgs. 297/1994 (*destituzione*) introducendo 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”.

Codice disciplinare: pubblicità

Al codice disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ANP

Le disposizioni particolari

- congedi per le donne vittime di violenza;
- unioni civili.

SEZIONE SCUOLA

ANP

TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

ANP

Livelli e soggetti delle relazioni sindacali per la Sezione Scuola

Livelli: nazionale, regionale, singola istituzione scolastica

Soggetti:

livello nazionale: delegazione costituita dal MIUR e rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del CCNL;

livello regionale: dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL;

livello di istituzione scolastica: dirigente scolastico, RSU e rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli, ferma restando la possibilità per i contratti nazionali e regionali di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro pertinenza individuate o di loro parti.

Materie

Ci occuperemo del livello “**Istituzioni scolastiche**”

Tralasciamo in questa sede quelle relative ai livelli nazionale e regionale.

materie di **contrattazione integrativa**: livello istituzione scolastica art. 22 c. 4

- 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;**

Valorizzazione del personale

ATTENZIONE!

SI CONTRATTANO

i criteri generali: non riferibili quindi a docenti singoli o a gruppi di docenti.
Nessuna individuazione!

Solo per la **determinazione** dei compensi:

NO criteri di accesso (Comitato di valutazione);

NO criteri di assegnazione (Dirigente Scolastico);

SOLO: importo minimo e massimo assegnabile, solo (esempio 3 fasce)
eventuale divisione in fasce

“Contratto, sulla valorizzazione del merito nessun dimezzamento e regole per l’assegnazione restano quelle della legge 107 “(MIUR, 11 febbraio 2018)

Il CCNL «prevede che le scuole contrattino i criteri generali per la determinazione dei compensi previsti dal cosiddetto bonus dei docenti. Quindi non i criteri valutativi, ma i criteri per la determinazione del suo ammontare: ad esempio, il dirigente scolastico e la parte sindacale potranno convenire, in sede di trattativa, di prevedere un valore economico minimo o massimo per il premio individuale».

Pertanto «resta ferma [...] la procedura prevista dalla legge 107 del 2015 per la determinazione dei criteri per la valutazione (è previsto un apposito comitato per la valutazione) che non sono soggetti a contrattazione, nonché la competenza del dirigente per l’individuazione dei docenti meritevoli».

L. 107/2015 art. 1 c. 127

Il **dirigente scolastico**, sulla base dei **criteri individuati dal comitato per la valutazione dei docenti**, istituito ai sensi dell'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come sostituito dal comma 129 del presente articolo, **assegna annualmente al personale docente** una somma del fondo di cui al comma 126 sulla base di motivata valutazione.

materie di **contrattazione integrativa**: livello istituzione scolastica, art. 22 c. 4

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.

Le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione dopo 30 giorni + 30 sulle materie dell'art. 22 c. 5 (art. 7 c. 6)

- c1) l'attuazione della normativa in materia di **sicurezza** nei luoghi di lavoro;
- 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** (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;

Atto unilaterale dopo 45 giorni + 45 sulle materie dell'art. 22 c. 6 (art. 7 c. 7)

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;

Avvio e termine della sessione negoziale

Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (le parti riassumono le rispettive prerogative dopo 30 giorni + 30 o atto unilaterale dopo 45 giorni + 45), la sessione negoziale di contrattazione integrativa è

- avviata entro il 15 settembre;
- non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.

Materie di **confronto**: livello istituzione scolastica art. 22 c. 8

- 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**.

Materie di informazione:
livello istituzione scolastica art. 22 c. 9

oltre agli esiti del confronto e della contrattazione
integrativa:

b1) proposta di formazione delle classi e degli
organici;

b2) criteri di attuazione dei progetti nazionali ed
europei.

TITOLO III

I DOCENTI

ANP

Attività dei docenti

Fermo restando l'articolo 28 del CCNL 29/11/2007 (*attività di insegnamento*), l'orario di lavoro può essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il **potenziamento** dell'offerta formativa o a 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.

Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo

Art. 29 c. 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.**

TITOLO IV

PERSONALE ATA

ANP

Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari , art. 31

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.

Tali permessi:

- 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.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso

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

1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei **3 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**.

Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce di tali 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** del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici , art. 33

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.

Tali permessi sono assimilati **alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.**

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal 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.**

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici , art. 33

Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

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.

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.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici , art. 33

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.

L'assenza è giustificata **mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario**, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

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.

Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura

TITOLO V

TRATTAMENTO

ECONOMICO SEZIONE

SCUOLA

Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa: art. 40 c. 1

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 migratorio 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.

Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa: art. 40 c. 2

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**, ferma restando 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 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** delle istituzioni scolastiche statali, è istituita un'apposita sezione nell'ambito del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, con uno stanziamento di **10 milioni** di euro per l'anno 2018, di **20 milioni** di euro per l'anno 2019 e di **30 milioni** di euro annui a decorrere dall'anno 2020”*).

Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa: art. 40 c. 3

3. Al fine di finanziare quota parte degli incrementi della retribuzione professionale docente di cui all'art. 38 (*incrementi delle indennità fisse*) , il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa 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.**

TITOLO VI

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ANP

Disposizioni speciali per la Sezione Scuola

Riportiamo solo quelle che potrebbero riguardare anche questa fine di anno scolastico

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”