

Elezioni CSPI
7 maggio 2024

Vota la lista

**ANP PER UNA DIRIGENZA
UNITA E SOSTENIBILE**

Insieme per fare la differenza

Briani Raffaella
Scicolone Sandra
Sartori Piergiorgio



Ipotesi CCNL 2019-2021: le principali novità per i dirigenti

Raffaella Briani

Flavio Filini

Antonio Palcich

Sandra Scicolone

La nostra analisi

Le novità

- Parte economica
- Mobilità
- Codice disciplinare
- DS in servizio all'estero
- Stress lavoro correlato
- Il dirigente *mentore*
- Lavoro a distanza
- Assenze per gravi patologie
- 1 identità *alias*

Parte economica

Parte economica

Stipendio tabellare annuo lordo

è incrementato dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità (comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale):

- dal 1 gennaio 2019 di € 84,00
- rideterminato dal 1 gennaio 2020 in € 130,00
- rideterminato dal 1 gennaio 2021 in € 135,00

Parte economica



Lo stipendio tabellare



Il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato dunque dai precedenti € **45.260,73** in € **47.015,73**

Parte economica



Il valore della **retribuzione di posizione parte fissa**, con relativi oneri a carico del FUN, è incrementato a decorrere dal 1 gennaio 2021 di € 60,00 mensili lordi per 13 mensilità

Passa da € 12.565,11 a € 13.345,11

Parte economica

Stipendio tabellare più
retribuzione di
posizione parte fissa:

da € 57.825,84 a €
60.360,84

(escluse retribuzione
di posizione parte
variabile e retribuzione
di risultato)

Parte economica

Per il corrente anno scolastico:

- la retribuzione di posizione parte variabile è determinata dall'art. 6 CCNI 1° agosto 2023
- la retribuzione di risultato è determinata secondo l'art. 7 CCNI 1° agosto 2023

1. Nelle more della definizione del Sistema di valutazione dei dirigenti scolastici, la retribuzione di risultato, come definita dall'articolo 2, comma 2, maggiorata della risorsa residuale all'esito delle retribuzioni di posizione e di reggenza gravanti sulla porzione pari all'85% del fondo unico nazionale, è commisurata al rapporto tra i livelli di retribuzione di posizione relativa all'istituzione scolastica di cui all'incarico principale.

Parte economica

Gli arretrati per i dirigenti
scolastici dal
1° gennaio 2019 al 30 giugno
2024:

€ 9.929,09 (lordi)

Stima del netto: circa €
6.000,00

Parte economica

Inserimento tra le materie oggetto di contrattazione integrativa dei criteri per la determinazione della retribuzione di parte variabile

Art. 8, c. 1, lett. l)

l) la differenza percentuale della retribuzione di posizione parte variabile tra le diverse graduazioni delle posizioni dirigenziali.



Parte economica



Inserimento a livello di contrattazione integrativa della clausola di salvaguardia della retribuzione in caso di assegnazione ad istituzione scolastica di fascia inferiore a seguito del dimensionamento



Art. 8, c. 1, lett. i)



i) i criteri per la definizione di una salvaguardia economica - nel caso di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in essere e la successiva attribuzione di un nuovo incarico, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quello corrispondente all'incarico revocato - nella forma di una temporanea integrazione della nuova retribuzione di posizione, limitatamente alla durata residua dell'incarico revocato, con valore complessivamente attribuito non superiore a quello della precedente retribuzione di posizione e con conseguenti oneri a carico della quota di risorse del Fondo destinata a retribuzione di posizione;

Mobilità interregionale

Art. 39 Ipotesi CCNL

Mobilità interregionale

CCNL 15/07/2010 Art. 9, c. 4

*Su richiesta del dirigente scolastico alla scadenza del suo incarico, previo assenso del dirigente dell'Ufficio scolastico regionale di provenienza e **con il consenso del dirigente dell'Ufficio scolastico della regione richiesta, è possibile procedere ad una mobilità interregionale fino al limite del 30% complessivo dei posti vacanti annualmente.** La richiesta deve essere presentata entro il mese di maggio di ciascun anno e l'esito comunicato entro il successivo 15 luglio. Nell'ipotesi di cui al presente comma, il mutamento d'incarico, ove concesso, non può nuovamente essere richiesto nell'arco di un triennio dall'incarico conferito.*

Mobilità interregionale

Art. 39 Ipotesi CCNL

1. Il comma 4 dell'art. 9 del CCNL 15/07/2010 è sostituito dal seguente comma:

Su richiesta del dirigente scolastico alla scadenza del suo incarico, previo assenso del dirigente dell'Ufficio scolastico regionale di provenienza, si procede alla mobilità interregionale fino alla concorrenza del 60% dei posti vacanti e disponibili annualmente nella regione richiesta, fatti salvi i contingenti dei posti regionali messi a concorso.

Codice disciplinare

Artt. 18 e 19 Ipotesi CCNL

Sanzioni disciplinari

Art. 28, c. 8, punto 1, lett. b) del CCNL 8/07/2019:

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso, per:

a) [...];

b) la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6; la recidiva plurima nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 3 e 7; la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste al comma 7 che abbia comportato una sanzione superiore a venti giorni; le mancanze di cui ai predetti commi che si caratterizzano per una particolare gravità;

Sanzioni disciplinari

Art. 19 Ipotesi CCNL

La lettera *b)* dell'art. 28, c. 8, punto 1, CCNL 8/07/2019 è sostituita dalla seguente:

b) la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste al comma 5; la recidiva plurima nel biennio in una della mancanze previste ai commi 4, 6 e 7; la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 6 e 7 che abbia comportato una sanzione superiore a venti giorni; le mancanze di cui ai predetti commi che si caratterizzano per una particolare gravità;"

Sanzioni disciplinari

Art. 27, c. 6, CCNL 8/07/2019

Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 18 Ipotesi CCNL

Il comma 6 dell'art. 27 del CCNL 8/07/2019 è sostituito dal seguente:

6. In nessun caso può tenersi conto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione

Dirigenti in servizio all'estero

Art. 31 Ipotesi CCNL

Dirigenti in servizio all'estero

A decorrere dall'anno scolastico successivo all'entrata in vigore del presente CCNL, il dirigente assegnato a dirigere all'estero una istituzione scolastica o assegnato alle sedi consolari all'estero mantiene, con risorse a carico del FUN, la retribuzione di posizione in godimento all'atto dell'assegnazione all'estero

Stress Lavoro Correlato

Non proprio una novità



Art. 5, c. 3, Ipotesi CCNL

Sono oggetto di confronto:

d) le linee di indirizzo e i criteri generali in materia di salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, ivi comprese quelle concernenti lo stress lavoro correlato;

Stress lavoro correlato

Stress lavoro correlato

Le iniziative dell'ANP



Il dirigente *mentore*

Art. 16 Ipotesi CCNL

Il dirigente *mentore*

Il ruolo del dirigente mentore è quello di fornire supporto, informazioni, incoraggiamento e consiglio al dirigente neoassunto sulla vita e l'esperienza lavorativa avuta in seno all'amministrazione di appartenenza

Il dirigente *mentore*



Smart working

Artt. 11 e 12 Ipotesi CCNL

Smart working

Il lavoro agile è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità

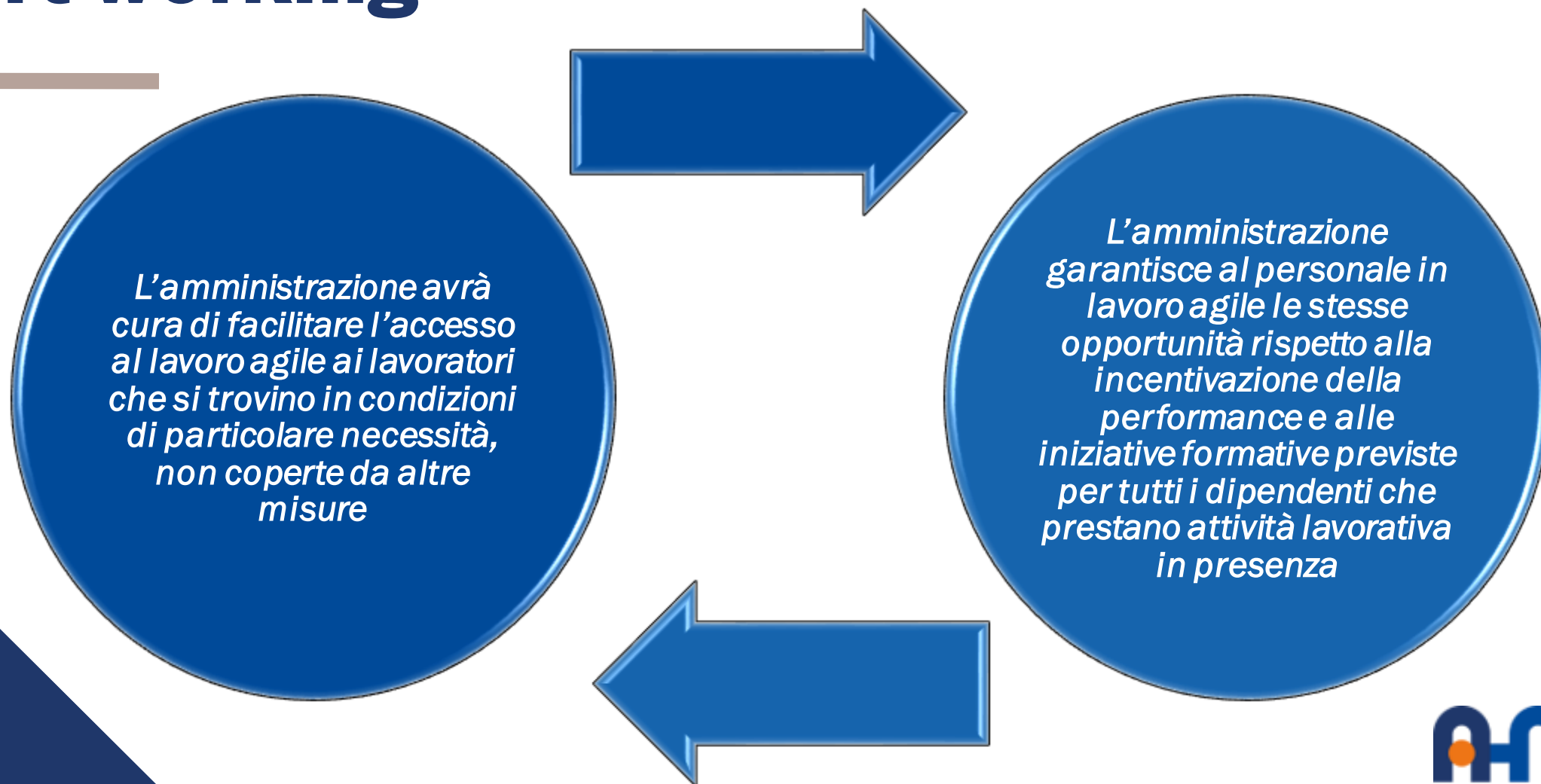
Smart working

Sono materia di confronto *i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile*

L'amministrazione, previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), c. 3, lett. *h*), individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria

Smart working



Smart working

Stabilito mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro

Eseguito in modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita

Sono concordati con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività

Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di "tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro" nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni

Necessaria la consegna al lavoratore di una specifica informativa in materia

Smart working

L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con programmazione su base mensile o plurimensile delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere in modalità agile;

c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a trenta giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della Legge n. 81/2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

Smart working

e) indicazione della fascia di contattabilità nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. La fascia di contattabilità è definita in modo tale da soddisfare le esigenze lavorative evitando rigidità e comunque nel rispetto del diritto alla disconnessione in misura non inferiore a 11 ore consecutive comprensive del riposo giornaliero;

f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

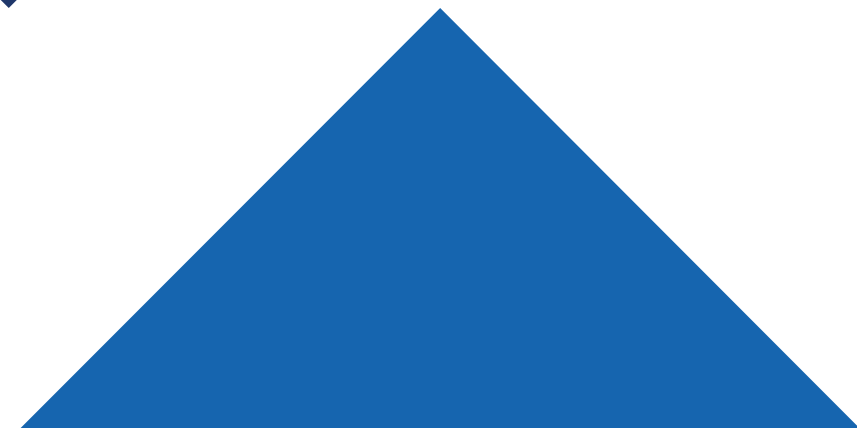
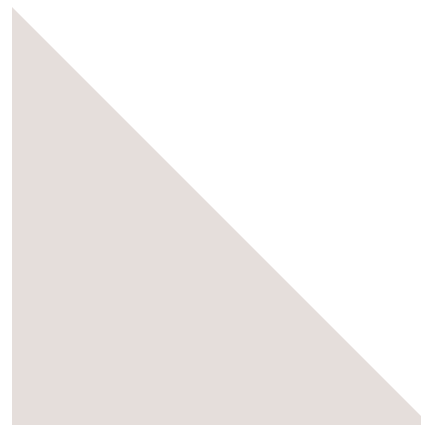
g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e s.m.i.;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione

Smart working

Art. 12, c. 2, Ipotesi CCNL

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.



Assenze per gravi patologie

Art. 13, c. 3, Ipotesi CCNL



Assenze per gravi patologie

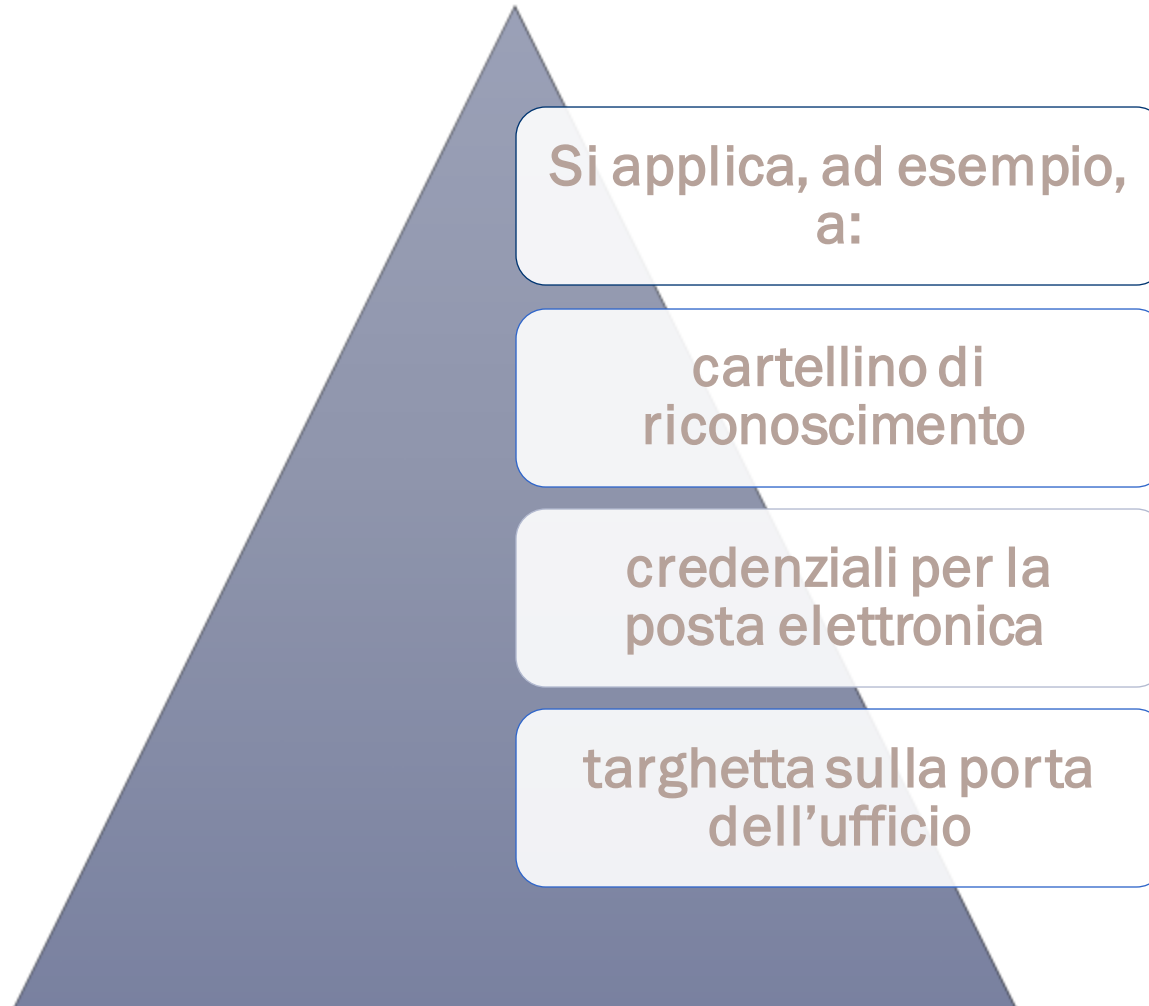
Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa

Non vi è più alcun limite temporale

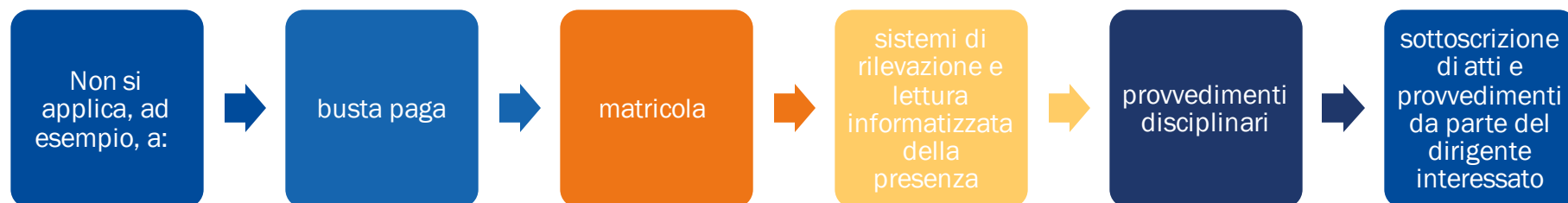
Identità *alias*

Art. 17 Ipotesi CCNL
L. n. 164/1982

Identità *alias*



Identità *alias*



Entrata in vigore del CCNL

Dal momento della
sottoscrizione del contratto
definitivo

Grazie per l'attenzione

Elezioni CSPI
7 maggio 2024

Vota la lista
ANP PER UNA DIRIGENZA
UNITA E SOSTENIBILE

Insieme per fare la differenza

Briani Raffaella
Scicolone Sandra
Sartori Piergiorgio

