



# **Il nuovo contratto di comparto: le questioni rilevanti nell'immediato**

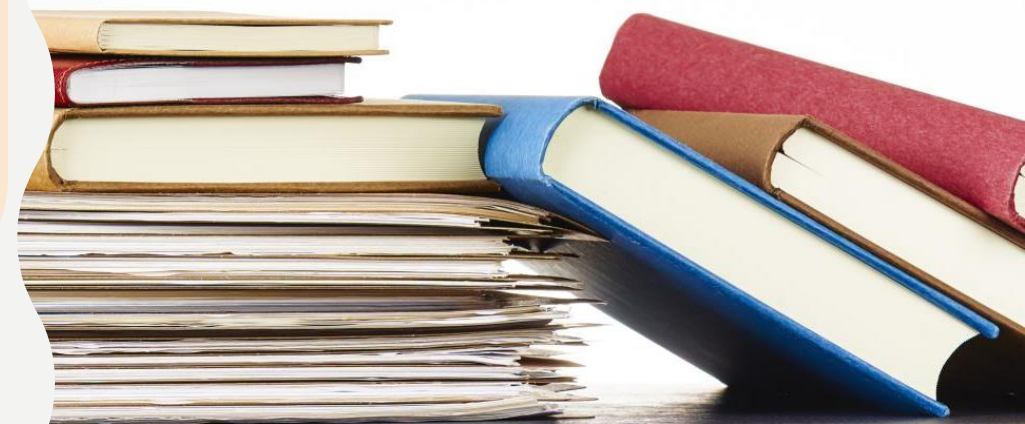
**Raffaella Briani**



# SOMMARIO

**Le questioni  
rilevanti  
nell'immediato**

- Relazioni sindacali
- Il Codice disciplinare
- Attività funzionali e formazione
- Lavoro agile e lavoro da remoto
- Qualche notazione sulle assenze e sulla sostituzione del DSGA



# UNA QUESTIONE PRELIMINARE – LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 30, c. 2

La **contrattazione collettiva integrativa** per il settore scuola si svolge: [...]

c) a livello di istituzione scolastica, [...] delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL

**CGIL**

**CISL**

**ANIEF**

**SNALS**

**GILDA**



# IL CONTRATTO INTEGRATIVO

## CCNL 2016-2018 (ART. 22)

### Contrattazione

- l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
- i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto
- 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
- 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

## CCNL 2019-2021 (ART. 30)

### Contrattazione

- **i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro**
- i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa **e per la determinazione dei compensi**
- i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 al personale docente, educativo ed ATA, **inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento** e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale
- **i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019 (senza vincolo di destinazione)**



# IL CONTRATTO INTEGRATIVO

## CCNL 2016-2018 (ART. 22)



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



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



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



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)



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

## CCNL 2019-2021 (ART. 30)

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

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

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

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)

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

**il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale**

**i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023 (tutor e orientatori)**

# IL CONTRATTO INTEGRATIVO

## CCNL 2019-2021 (ART. 30)

È inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di singola istituzione **il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero** nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste



# INFORMAZIONE E CONFRONTO

**È BENE SAPERE CHE...**

# RELAZIONI SINDACALI

## CCNL 2016-2018 (ART. 22)

### INFORMAZIONE

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

Oltre alle materie di contrattazione e confronto

## CCNL 2019-2021 (ART. 30)

### INFORMAZIONE

- la proposta di formazione delle classi e degli organici
- i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei
- **i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78** (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e **fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito**

Oltre alle materie di contrattazione e confronto



# ART. 5, CC. 1 e 7, CCNL 2019-2021

## L'INFORMAZIONE



preventiva



resa in forma scritta



entro il 10 settembre\*

\*Nel CCNL previgente "in tempi congrui" senza ulteriore specifica

# RELAZIONI SINDACALI

## CCNL 2016-2018 (ART. 22)

### Confronto

- 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
- la 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*

## CCNL 2019-2021 (ART. 30)

### Confronto

- 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 per il miglioramento dell'offerta formativa
- 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
- la 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*
- **i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi**
- **i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA**

# RELAZIONI SINDACALI

## CCNL 2019-2021 (ART. 6, c. 2)

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 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 lavorativi**

**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 o, **per le istituzioni scolastiche ed educative, a 10 giorni**. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.



# IL CONFRONTO



si avvia mediante l'invio di elementi conoscitivi con le stesse modalità dell'informazione



richiesto entro 5 giorni dai soggetti sindacali o proposto dalla stessa p.a. con l'invio dei dati ed elementi conoscitivi



si svolge entro il termine massimo di 10 giorni

## IL CODICE DISCIPLINARE



*Viene modificato per il solo personale ATA*



*Deve essere pubblicato sull'Albo on line, oltre che in AT*

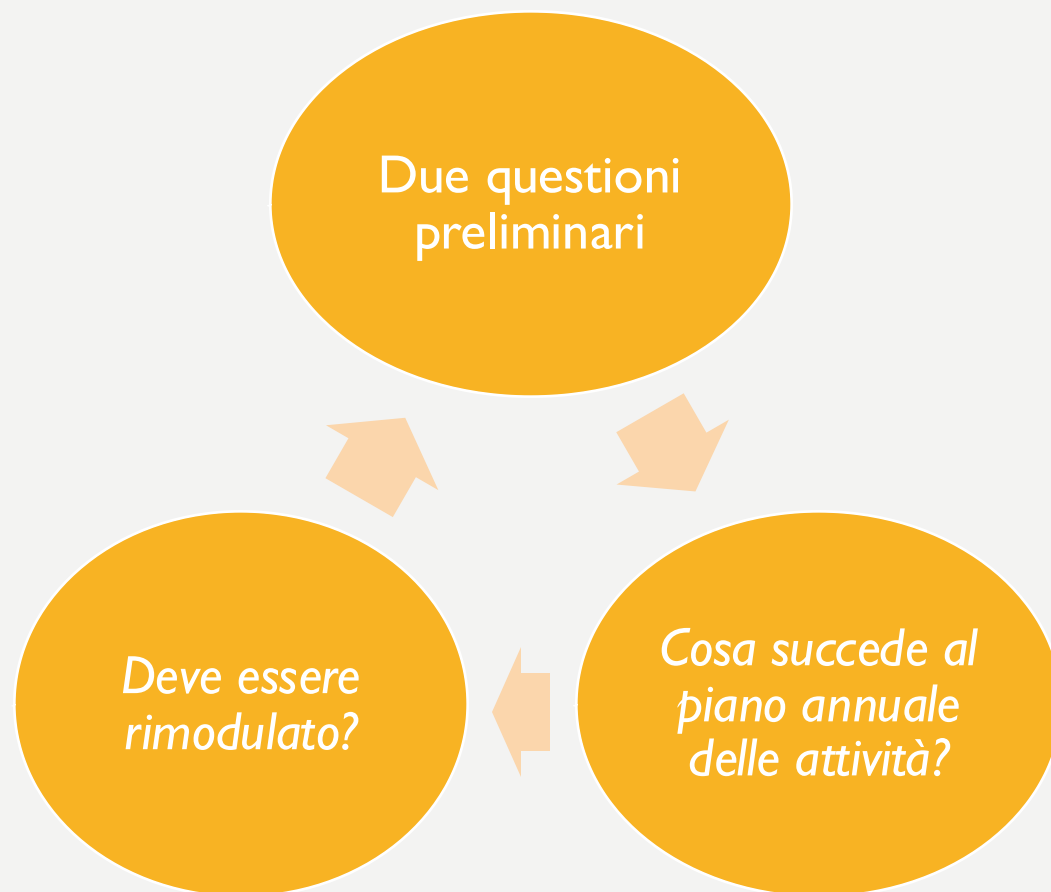


*Con l'occasione...ricordarsi delle modifiche al Codice di comportamento (D.P.R. n. 81/2023)*



*Un modello:  
<https://istruzioneveneto.gov.it/ammm-trasparente/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/>*

# ATTIVITÀ FUNZIONALI: FORMAZIONE E GLO





# Formazione artt. 36 e 44, c. 4 (abrogano, rispettivamente gli artt. 63, 64 e 29 CCNL 2007)

Le ore di **formazione**, se programmate annualmente con il PTOF, **partecipano al cumulo** delle 40 + 40 ore previste dal comma 3, lettere a) e b) dell'art. 44...

**LA SICUREZZA?**



# Come remunerare la formazione: art. 36, c. 7

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



# ATTIVITÀ FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO: ART. 44 (abroga art. 29 CCNL 2007)

**Inserimento dei GLO  
all'interno del monte ore  
già previsto per la  
partecipazione alle  
attività collegiali dei  
Consigli di classe,  
interclasse e intersezione  
(comma 3, lettera *b*)**

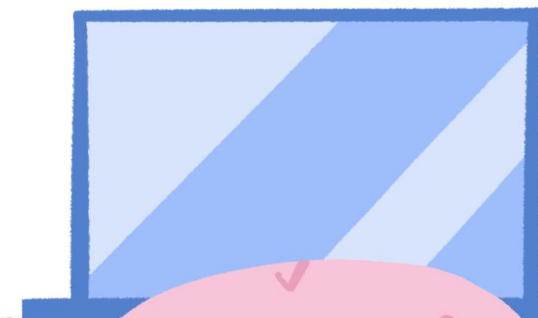




# Attività funzionali all'insegnamento e riunioni *on line* (art. 44 che abroga art. 29 CCNL 2007)

Comma 6:

**Con Regolamento d'Istituto è possibile prevedere lo svolgimento a distanza delle due ore di programmazione didattica collegiale** prevista per i docenti della scuola primaria dall'art. 43 (Attività dei docenti), comma 5, **e di alcune delle attività di cui al comma 3, lett. a) e b) del presente articolo che non rivestano carattere deliberativo**; con il medesimo strumento è possibile estendere lo svolgimento a distanza alle attività di cui al comma 3, lett. a) e b) che rivestono **carattere deliberativo sulla base dei criteri definiti dal MIM**, previo confronto di cui all'art. 30, comma 9, lett. a).



# RIASSUMENDO...



Che fare con gli scrutini?



Come convocare il Consiglio di Istituto?



Il GLO si può riunire a distanza?



Cosa fare con la programmazione?

# LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO: LE DIFFERENZE IL LAVORO AGILE





# LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO: LE DIFFERENZE

## Il lavoro da remoto

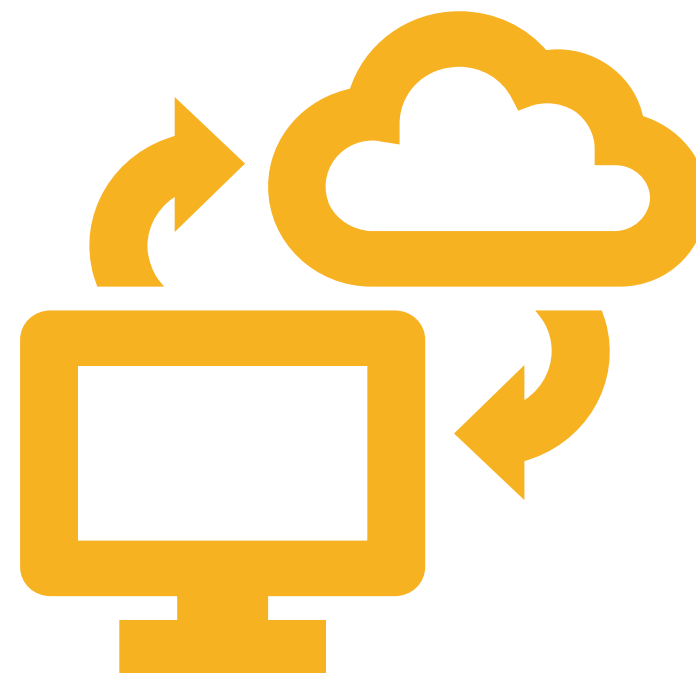
- viene prestato in parte al di fuori della sede dell'ufficio, in **luogo concordato con l'amministrazione che è tenuta a verificarne l'idoneità**
- può essere prestato anche **con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza** derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro
- sono garantiti **riposi, pause, permessi orari**
- prevede la possibilità di **straordinari o trasferte**

# IL LAVORO AGILE

Sul **lavoro agile** il CCNL (art. 12, c. 2) afferma:

**l'amministrazione individua le attività** che possono essere effettuate in lavoro agile

sono **esclusi i lavori effettuati in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili**



# LAVORO DA REMOTO (ART. 16)

**Mantenimento dello stesso orario di servizio**

**Modificazione del luogo di adempimento della prestazione**

- con l'ausilio di dispositivi tecnologici, **messi a disposizione dall'amministrazione**
- **diverse possibilità:** a) telelavoro domiciliare b) altre forme di lavoro a distanza, come il *coworking* o il lavoro decentrato da centri satellite
- di norma, **in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio**



# LAVORO DA REMOTO (ART. 16)



***Criticità***



**L'Amministrazione concorda con il lavoratore il luogo [...] ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale**



# IN CONCLUSIONE...

01

**Il dirigente utilizza di detti strumenti nell'esercizio del proprio potere di gestione delle risorse umane,** "ove compatibili con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro" (art. 10, c. 1)

02

A fronte di una richiesta del personale, **non è obbligato ad addivenire alla stipula del relativo accordo**

03

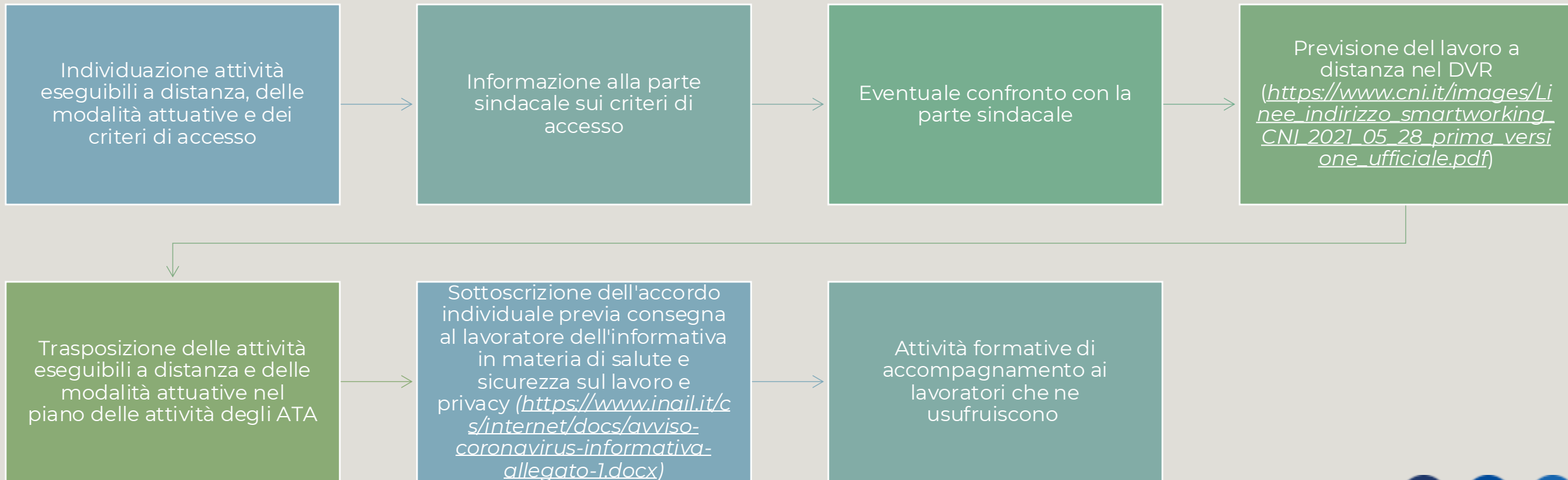
Se lo fa, posto il rispetto delle tappe procedurali necessarie, **deve aver previamente individuato le attività eseguibili a distanza**

# ATTENZIONE

In entrambi i casi, si tratta di esercitare il **potere di organizzazione degli uffici e di gestione delle risorse umane** che l'art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001 intesta al dirigente, *"fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti"*



# In conclusione...



# LE ASSENZE DEL PERSONALE E LA SOSTITUZIONE DEL DSGA

# CONGEDI DEI GENITORI (ART. 34)



**Previsione del congedo obbligatorio di paternità**



**Presentazione della domanda di congedo cinque giorni prima e non più quindici**

# ATTENZIONE ALLE DIFFERENZE

# DIRITTO ALLO STUDIO

Il personale che fruisce dei permessi per diritto allo studio è tenuto a presentare alla propria amministrazione idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole ed ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti. In mancanza delle predette certificazioni, **i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa senza assegni per motivi personali con relativo recupero delle somme indebitamente corrisposte** (cfr. art. 37, c. 5).



# LA SOSTITUZIONE DEL DSGA (ART. 57)



In caso di assenza superiore a 15 giorni o comunque di durata tale da compromettere il corretto funzionamento dell'istituzione scolastica, **il dirigente scolastico conferisce un incarico temporaneo di DSGA ad altro personale in servizio presso l'istituzione scolastica che, a sua volta, è sostituito secondo le vigenti disposizioni in materia di supplenze.** Questo incarico **non può comunque eccedere la durata massima di tre mesi continuativi, incluse proroghe**



Al personale che sostituisce il titolare di incarico di DSGA è corrisposta, per ogni giorno di effettivo servizio e con risorse a carico del MOF, l'indennità di cui all'art. 56 in luogo del compenso individuale accessorio



# LA SOSTITUZIONE DEL DSGA (ART. 57)

Qualora il DSGA sia assente dall'inizio e per l'intero anno scolastico (fino al 31 agosto), **o per un unico periodo continuativo superiore a 3 mesi**, l'AT:



a) conferisce un incarico di DSGA ad altro funzionario privo di incarico di DSGA in servizio presso la stessa o diversa istituzione scolastica, secondo i criteri definiti dal MIM previo confront in decreto appena emanato



b) laddove non siano presenti funzionari privi di incarico di DSGA, può conferire un incarico *ad interim* ad altro funzionario titolare di incarico di DSGA



**GRAZIE PER L'ATTENZIONE!**

