CCNL 2019/2021 “ISTRUZIONE E RICERCA”

SEZIONE SCUOLA

(aggiornato con le modifiche apportate in sede di sottoscrizione del CCNL – 18/01/2024)

LEGENDA

Tondo chiaro	Testo CCNL 2019/21
In grassetto	**Modifiche apportate dal CCNL 2019/21 ad articoli del CCNL 2016/18**
In corsivo	*Testo articoli CCNL precedenti ancora vigenti (2006/09 e 2016/18)*
In rosso	Modifiche introdotte con la sottoscrizione definitiva

Pagine con modifiche

ROSSO: 6, 23, 24, 32, 40, 42, 50, 62, 63, 64, 66, 77, 79, 81, 82, 108, 112, 113

GRASSETTO: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 71, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 93, 94

CORSIVO: 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 67, 68, 69, 70, 71, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95

SOMMARIO

A. PARTE COMUNE

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 1 Campo di applicazione e struttura del contratto ..... pag. 8
Art. 2 Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 10
Art. 3 Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro 11

Titolo II - RELAZIONI SINDACALI
Art. 4 Obiettivi e strumenti 11
Art. 5 Informazione 12
Art. 6 Confronto 12
Art. 7 Organismo paritetico per l'innovazione 13
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa 13
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 15
Art. 9 Clausole di raffreddamento 15

Titolo III - LAVORO A DISTANZA
Art. 10 Destinatari disciplina del Titolo III 15

Capo I - LAVORO AGILE
Art. 11 Definizione e principi generali 16
Art. 12 Accesso al lavoro agile 16
Art. 13 Accordo individuale 17
Art. 14 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione 18
Art. 15 Formazione 18

Capo II - ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA
Art. 16 Lavoro da remoto 19

Titolo IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI
Art. 17 Congedi per le donne vittime di violenza 19
Art. 18 Unioni civili 20
Art. 19 Differenziazione dei trattamenti economici individuali 20
Art. 20 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale 21
Art. 21 Transizione di genere 21

Titolo V - RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE
Art. 22 Destinatari 22
Art. 23 Obblighi del dipendente 22
Art. 24 Sanzioni disciplinari 24
Art. 25 Codice disciplinare 25
Art. 26 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare 28
Art. 27 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale 29

Art. 28 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale..... pag. 30
Art. 29 Determinazione concordata della sanzione 31

B. SEZIONE SCUOLA

Titolo I - RELAZIONI SINDACALI
Art. 30 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali 32
Art. 31 Assemblee sindacali 35

Titolo II - DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 32 Comunità educante e democratica..... 36
Art. 33 Categorie professionali 37
Art. 34 Congedi dei genitori 37
Art. 35 Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato 38
Art. 36 Formazione 39
Art. 37 Diritto allo studio 41
Art. 38 Ferie..... 42
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 42
Art. 10 CCNL 2006/09 Mobilità territoriale, professionale e intercompartimentale. 42
Art. 13 CCNL 2006/09 Ferie 44
Art. 14 CCNL 2006/09 Festività 45
Art. 15 CCNL 2006/09 Permessi retribuiti 45
Art. 16 CCNL 2006/09 Permessi brevi 46
Art. 17 CCNL 2006/09 Assenze per malattia 46
Art. 18 CCNL 2006/09 Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio 48
Art. 20 CCNL 2006/09 Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio ... 48
Art. 21 CCNL 2006/09 Individuazione del personale avente diritto di mensa gratuita..... 48
Art. 22 CCNL 2006/09 Personale impegnato nelle attività di educazione degli adulti ed in altre tipologie di attività didattica 49
Art. 23 CCNL 2006/09 Termini di preavviso 49

Titolo III - I DOCENTI

Capo I - NORME GENERALI
Art. 39 Contratto individuale di lavoro 50
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3 50
Art. 40 Funzione docente..... 50
Art. 41 Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia..... 51
Art. 42 Profilo professionale docente 51
Art. 43 Attività dei docenti..... 51
Art. 44 Attività funzionali all'insegnamento 53
Art. 45 Attività aggiuntive e ore eccedenti 54
Art. 46 Ricerca e innovazione 54
Art. 47 Contratti a tempo determinato per il personale in servizio 54
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 55

Art. 48 Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo ..... pag. 55
Art. 32 CCNL 2006/09 Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali 55
Art. 33 CCNL 2006/09 Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa 56
Art. 34 CCNL 2006/09 CCNL 2006/09 Attività di collaborazione con il Dirigente scolastico 56
Art. 35 CCNL 2006/09 Collaborazioni plurime 56
Art. 37 CCNL 2006/09 Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile 56
Art. 38 CCNL 2006/09 Permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive 57
Art. 39 CCNL 2006/09 Rapporti di lavoro a tempo parziale 57
Art. 40 CCNL 2006/09 Rapporto di lavoro a tempo determinato 58
Art. 41 CCNL 2006/09 Docenti che operano nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie 59
Art. 42 CCNL 2006/09 Servizio prestato dai docenti per progetti concordati con le Università 59
Art. 43 CCNL 2006/09 Modalità di svolgimento delle attività di tirocinio didattico presso le sedi scolastiche e delle funzioni di supporto dell'attività scolastica 59

Titolo IV - PERSONALE ATA

Capo I - ORDINAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE ATA
Art. 49 Obiettivi e finalità 60
Art. 50 Classificazione personale ATA 60
Art. 51 Posizioni stipendiali all'interno delle aree 60
Art. 52 Posizioni economiche all'interno delle Aree 61
Art. 53 Mobilità professionale all'interno delle aree 62
Art. 54 Incarichi specifici al personale ATA 62
Art. 55 Incarichi di elevata qualificazione 62
Art. 56 Trattamento economico del personale con incarico di DSGA 63
Art. 57 Sostituzione del titolare di incarico di DSGA 64
Art. 58 Progressioni tra le aree 65
Art. 59 Norme di prima applicazione 65
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 66
Art. 60 Abrogazioni 66
Art. 51 CCNL 2006/09 Orario di lavoro ATA 67
Art. 52 CCNL 2006/09 Permessi ed assenze del personale ATA chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive 67
Art. 54 CCNL 2006/09 Ritardi, recuperi e riposi compensativi 67
Art. 55 CCNL 2006/09 Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali 68
Art. 56 CCNL 2006/09 Indennità di direzione e sostituzione del DSGA 68
Art. 57 CCNL 2006/09 Collaborazioni plurime per il personale ATA 69
Art. 58 CCNL 2006/09 Rapporto di lavoro a tempo parziale 69
Art. 60 CCNL 2006/09 Rapporto di lavoro a tempo determinato 70
Art. 61 CCNL 2006/09 Restituzione alla qualifica di provenienza 70

Capo II - RAPPORTO DI LAVORO
Art. 61 Contratto individuale di lavoro ..... pag. 71
Art. 62 Periodo di prova 71
Art. 63 Modalità di articolazione dell'orario di lavoro 72
Art. 64 Orario di lavoro flessibile 73
Art. 65 Orario plurisettimanale 73
Art. 66 Turnazioni 74
Art. 67 Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari 74
Art. 68 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge 75
Art. 69 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici 76
Art. 70 Contratti a tempo determinato per il personale ATA in servizio 77
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6 77

Titolo V - TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA
Art. 71 Incrementi degli stipendi tabellari (art. 3 CCNL 6/12/2022) 78
Art. 72 Effetti dei nuovi stipendi (art. 4 CCNL 6/12/2022) 78
Art. 73 Incrementi delle indennità fisse (art. 5 CCNL 6/12/2022) 78
Art. 74 Ulteriori incrementi concernenti le indennità fisse 79
Art. 75 Una tantum 79
Art. 76 Indennità per il titolare di incarico di DSGA con incarico su posizioni di lavoro comuni a più istituzioni scolastiche 80
Art. 77 Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo 80
Art. 78 Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa 80
Art. 79 Fondo per le posizioni economiche del personale ATA 81
Art. 80 Rideterminazione delle misure orarie di alcuni compensi 82
Art. 77 CCNL 2006/09 Struttura della retribuzione 83
Art. 79 CCNL 2006/09 Progressione professionale (solo per docente) 83
Art. 80 CCNL 2006/09 Tredicesima mensilità 83
Art. 82 CCNL 2006/09 Compenso individuale accessorio per il personale ATA 84
Art. 83 CCNL 2006/09 Retribuzione professionale docenti 85
Art. 86 CCNL 2006/09 Compensi accessori per il personale in servizio presso ex IRRE e MIM 85
Art. 87 CCNL 2006/09 Attività complementari di educazione fisica 86
Art. 88 CCNL 2006/09 Indennità e compensi a carico del fondo di istituto 86
Art. 40 CCNL 2016/18 Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa 87

La formazione CCNL 2006/09
Art. 65 CCNL 2006/09 Livelli di attività 89
Art. 66 CCNL 2006/09 Il piano annuale delle istituzioni scolastiche 89
Art. 67 CCNL 2006/09 I soggetti che offrono formazione 90

Personale delle istituzioni educative CCNL 2006/09
Art. 127 CCNL 2006/09 Profilo professionale e funzione del personale educativo 90
Art. 128 CCNL 2006/09 Attività educativa 91
Art. 129 CCNL 2006/09 Azioni funzionali all'attività educativa 91

Art. 130 CCNL 2006/09 Attività aggiuntive 91
Art. 131 CCNL 2006/09 Attività di progettazione a livello di istituzione ..... pag. 92
Art. 132 CCNL 2006/09 Attività di collaborazione con il dirigente scolastico..... *92*
Art. 133 CCNL 2006/09 Obblighi di lavoro 93
Art. 134 CCNL 2006/09 Norma finale 93

F. NORME FINALI

Art. 178 Sequenze contrattuali 93
Art. 99 CCNL 2006/09 Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro 94
Art. 145 CCNL 2006/09 Personale in particolari posizioni di stato 94
Art. 146 CCNL 2006/09 Normativa vigente e disapplicazioni 94

G. ALLEGATI E TABELLE

Allegato A Declaratoria delle aree del sistema di Classificazione del personale ATA - settore scuola 96
Allegato B Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale ATA 100
Allegato C Misure economiche dei parametri per il calcolo dell'indennità di direzione parte variabile 101
Allegato D Tabella di corrispondenza di cui all'art. 59, comma 5, per il personale ATA 102

Tabella A1 - CCNL 6/12/2022 - Incrementi mensili della retribuzione tabellare 103

Tabella B1 - CCNL 6/12/2022 - Nuova retribuzione tabellare annua 105

Tabella C1 - SCUOLA - CCNL 6/12/2022 107
Tabella D1.1 - SCUOLA - CCNL 6/12/2022 109
Tabella D1.2 - SCUOLA - CCNL 6/12/2022 109
Tabella D1.3 - SCUOLA - CCNL 6/12/2022 109
Tabella E1.1 - SCUOLA 110
Tabella E1.2 - SCUOLA 110
Tabella E1.3 - SCUOLA 110
Tabella E1.4 - SCUOLA 110
Tabella E1.5 - SCUOLA 111
Tabella E1.6 - SCUOLA 112
Tabella E1.7 - SCUOLA 112
Tabella E1.7bis – SCUOLA 112
Tabella E1.8 - SCUOLA 112
Tabella E1.9 - SCUOLA 113
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12 113

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA

PERIODO 2019-2021

Il giorno 14 Luglio 2023 alle ore 17:50 ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Istruzione e ricerca.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di CCNL del personale del comparto Istruzione e ricerca relativo al periodo 2019-2021.

Per l'A.Ra.N.	Per le OO.SS. Confederali	
il Presidente, Cons. Antonio Naddeo	CISL FSUR	firmato
	CISL	firmato
	FLC CGIL	firmato
	CGIL	firmato
	FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA	non firmato
	UIL	non firmato
	SNALS CONFSAL	firmato
	CONFSAL	firmato
	FEDERAZIONE GILDA UNAMS	firmato
	CGS	firmato
	ANIEF	firmato
	CISAL	firmato

A. PARTE COMUNE (a tutto il comparto)

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 dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale del 3 agosto 2021.
2. Il presente CCNL si articola in:
   a) parte comune: contenente le disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto, fatte salve specifiche eccezioni;
   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 superiori di studi musicali.
5. Con il termine "università" e con il termine "aziende ospedaliero-universitarie" o "AOU" si intendono le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 3 agosto 2021.
6. Con il termine "enti di ricerca" si intendono gli enti/amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto IV, V e VI del CCNQ 3 agosto 2021.
7. Con l'acronimo MIM si intende il Ministero dell'Istruzione e del Merito, mentre con l'acronimo MUR si intende il Ministero dell'Università e delle Ricerca.
8. Nel presente CCNL con il termine "amministrazioni" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 3, 4, 5 e 6.
9. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:
   a) CCNL 7/10/1996, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per quadriennio normativo 1994-1997, biennio economico 1994-1995" sottoscritto il 7 ottobre 1996;
   b) CCNL 21/02/2002, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio 1998-2001, biennio economico 1998-1999" sottoscritto il 21 febbraio 2002;
   c) CCNL 21/02/2002- biennio 2000-2001, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il biennio economico 2000-2001" sottoscritto il 21 febbraio 2002;
   d) CCNL 27/01/2005, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e il biennio economico 2002-2003" sottoscritto il 27 gennaio 2005;

e) CCNL 16/02/2005, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e il biennio economico 2002- 2003” sottoscritto il 16 febbraio 2005;
f) CCNL 07/12/2005, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto scuola per il secondo biennio economico 2004/2005” sottoscritto il 7 dicembre 2005;
g) CCNL 28/03/2006, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto università per il biennio economico 2004-2005” sottoscritto il 28 marzo 2006;
h) CCNL 07/04/2006, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003” sottoscritto il 7 aprile 2006;
i) CCNL 07/04/2006 - biennio economico 2004-2005, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il biennio economico 2004-2005” sottoscritto il 7 aprile 2006;
j) CCNL 11/04/2006, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale per il biennio economico 2004 - 2005” sottoscritto l’11 aprile 2006;
k) CCNL 29/11/2007, con cui si intente il “CCNL relativo al personale del Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007” sottoscritto il 29 novembre 2007;
l) CCNL 25/07/2008, con cui si intende la “Sequenza contrattuale ai sensi dell’art. 62 del CCNL 29/11/2007 relativo al comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007” sottoscritto il 25 luglio 2008;
m) CCNL 16/10/2008, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007” sottoscritto il 16 ottobre 2008;
n) CCNL 13/05/2009, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007” sottoscritto il 13 maggio 2009;
o) CCNL 04/08/2010, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale per il quadriennio normativo 2006 - 2009 e il biennio economico 2007- 2007” sottoscritto il 4 agosto 2010;
p) CCNL ATA 7/8/2014, con cui si intente il “CCNL relativo al riconoscimento al personale ATA del comparto Scuola dell’emolumento una-tantum avente carattere stipendiale di cui all’art. 1-bis del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, convertito con modificazioni dalla legge 19 marzo 2014, n. 41” sottoscritto il 7 agosto 2014;
q) CCNL Risorse 7/8/2014, con cui si intente il “CCNL relativo al reperimento delle risorse da destinare per le finalità di cui all’art. 8, comma 14 del D.L. n. 78/2010 e dell’art. 4 comma 83 della legge n. 183/2011 ed al recupero dell’utilità dell’anno 2012 ai fini dell’anzianità necessaria alla maturazione degli scatti stipendiali del personale del comparto Scuola” sottoscritto il 7 agosto 2014;
r) CCNL 19/04/2018, con cui si intende il “CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca - triennio 2016-2018” sottoscritto il 18 aprile 2018;
s) CCNL 6/12/2022, con cui si intende il “CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021”.

10. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applicano le disposizioni in materia previste dai decreti legislativi 24/07/1996, nn. 433 e 434, quest’ultimo come integrato dal d.lgs. n. 354/1997.

11. 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.
12. Il riferimento al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 151 del 2001.
13. Il riferimento al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 81 del 2015.
14. Il riferimento alla legge 13 luglio 2015, n. 107 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come legge n. 107 del 2015.
15. Il riferimento al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 218 del 2016.
16. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del d.lgs. n. 165 del 2001, i CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, ove compatibili e/o non sostituite dalle previsioni del presente CCNL e dalle norme legislative.

Art. 2 - Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo **1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021** sia per la parte giuridica che per la parte economica. **Esso si compone anche del CCNL 6/12/2022, che ne costituisce parte integrante e che viene riportato – a fini ricognitivi – nel presente CCNL.**
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 o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. 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 di lavoro saranno presentate sei mesi prima della scadenza del contratto **o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva** e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, 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'art. 47 bis, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 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, applicata 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. n. 165 del 2001.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art 49 del d.lgs. n. 165 del 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 del 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.
4. Il presente articolo abroga l'art. 3 del CCNL 19/04/2018.

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 contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati a vantaggio della collettività;
   - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
   - si sostengono la crescita professionale, la valorizzazione e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa;
   - **si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.**
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 collettiva integrativa, secondo le discipline delle specifiche sezioni, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi, di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa).
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. Essa 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 riguardino obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali, modelli relazionali, livelli, soggetti, materie, tempi, procedure e modalità, nonché clausole di raffreddamento.
6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina legislativa in materia di trasparenza, nei limiti e con le modalità dalle stesse previste.
7. Il presente articolo abroga l'art. 4 del CCNL 19/04/2018.

Art. 5 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. **Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione integrativa individuati nelle specifiche sezioni - secondo quanto previsto dal presente articolo.**
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione **preventiva e puntuale** 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 art. 30, art. 81, art. 123 e art. 149 (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali).
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali **di cui al comma 1**, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni e nel rispetto dei relativi ambiti di competenza, 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. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale nonché le materie di cui all'art. 5, comma 2, del medesimo d.lgs. n. 165 del 2001. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. I soggetti sindacali di cui al comma 1 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.
7. 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, **e comunque non oltre il 10 settembre di ciascun anno**.
8. Il presente articolo abroga l'art. 5 del CCNL 19/04/2018.

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 **aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione integrativa individuati nelle specifiche sezioni** - 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 **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.
3. Il presente articolo abroga l'art. 6 del CCNL 19/04/2018.

Art. 7 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza - **per il settore scuola presso il MIM, per il settore AFAM e per il settore Università presso il MUR, 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 **nazionale** su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. **Le amministrazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove necessario, ad aggiornare la composizione**.
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 **nazionale o, per il settore Università, di singola amministrazione.**
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 collettiva integrativa nazionale **o di singola amministrazione secondo la collocazione stabilita per il predetto organismo**, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
b) si riunisce **obbligatoriamente** almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione **o le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL** manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
d) **adotta** un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
e) può svolgere analisi, indagini e studi, in riferimento a quanto previsto dall'art. 20 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale);
f) **redige un report annuale delle proprie attività.**

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. 20 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).
7. Il presente articolo abroga l'art. 9 del CCNL 19/04/2018.

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa

1. **La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL ed** 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 **non già** prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto. **Resta fermo quanto previsto nelle singole sezioni in merito ai termini per l'avvio della contrattazione collettiva integrativa presso le singole amministrazioni.**
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. 9 (clausole di raffreddamento), 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. 9 (clausole di raffreddamento), 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 del 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. n. 165 del 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 del 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'A.Ra.N. 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 6 o 7**, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
12. È istituito presso l'A.Ra.N., **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 del 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 anche 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.
14. Il presente articolo abroga l'art. 7 del CCNL 19/04/2018.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione a quanto previsto all'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa), comma 12, le parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'Aran e dalle Confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valuti positivamente la possibilità di organizzarsi in articolazioni di comparto.

Art. 9 - 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 collettiva integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo sulle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 (Confronto) le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Il presente articolo abroga l'art. 8 del CCNL 19/04/2018.

Titolo III - LAVORO A DISTANZA

Art. 10 - Destinatari disciplina del Titolo III

1. Le disposizioni in materia di lavoro a distanza di cui al presente Titolo si applicano, ove compatibili con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro, al personale tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti di ricerca - tenendo conto di quanto previsto dall'art. 140 (Lavoro a distanza), al personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, al personale delle Università ad eccezione dei CEL e del personale medico, sanitario ed ausiliario delle A.O.U. che svolge attività assistenziali.

Capo I - LAVORO AGILE

Art. 11 - Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 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. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita 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. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso 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 del lavoratore 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 in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della L. n. 81 del 2017.
3. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici eventualmente assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.
5. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 12 - Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori indicati al comma 1 dell'art. 10 (destinatari disciplina del Titolo III) - siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato - con le precisazioni di cui al presente Titolo.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, comma 9, lett. b5) (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), dall'art. 81, comma 6, lett. i) (Soggetti e materie delle relazioni sindacali), dall'art. 123, comma 8, lett. e) (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali)

e dall'art. 149, comma 8, lett. b2) (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali, 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.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 30, dell'art. 81, dell'art. 123 e dell'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Art. 13 - Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81 del 2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. 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 indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi;**
c) **modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;**
d) **ipotesi di giustificato motivo di recesso;**
e) **indicazione delle fasce di cui all'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e lett. b);**
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;**
i) **l'eventuale strumentazione che l'amministrazione intenda fornire per la durata dell'accordo individuale.**

2. 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.

Art. 14 - Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) **fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che tramite posta elettronica o con altre modalità similari. Tale fascia oraria, indicata nell'accordo individuale, non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;**
b) **fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003 al cui rispetto il lavoratore è tenuto che include il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.**

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni ipotesi di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio può anche comportare, nei limiti e con le modalità concordate con il dirigente responsabile, il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.

Art. 15 - Formazione

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di fornire al personale le competenze necessarie per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Capo II - ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

Art. 16 - Lavoro da remoto

1. Il lavoro a distanza 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, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

- **a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione;**
- **b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.**

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, dall'art. 81, dall'art. 123 e dall'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.
5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa 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. Nel caso di telelavoro domiciliare, la stessa concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile dall'art. 13 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, dall'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile), commi 4 e 5 e dall'art. 15 (Formazione).

Titolo IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17 - 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 **120** 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**. Tale richiesta può avvenire anche prima del tempo minimo di permanenza previsto dalla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, a condizione che sia presente un posto disponibile.**
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1**, indipendentemente dalle normali procedure di mobilità** può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, **ovvero, nel caso la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune**, 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 **articolo** 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 il personale docente e di ricerca** dell'AFAM fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.
10. Il presente articolo abroga l'art. 18 del CCNL 19/04/2018.

Art. 18 - 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.
2. Il presente articolo abroga l'art. 19 del CCNL 19/04/2018.

Art. 19 - Differenziazione dei trattamenti economici individuali

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei **trattamenti economici**

correlati alla valutazione della prestazione individuale, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto trattamento economico attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione **collettiva** 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 **collettiva** 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.
5. Il presente articolo abroga l'art. 20 del CCNL 19/04/2018.

Art. 20 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione), 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 1 alla competente Direzione Generale del MUR. Tali dati sono analizzati congiuntamente, presso il MUR, da rappresentanti del Ministero, nonché di CRUI, CUN e CODAU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
4. Il presente articolo abroga l'art. 21 del CCNL 19/04/2018.

Art. 21 - Transizione di genere

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le Amministrazioni riconoscono un'identità alias al dipendente che ha intrapreso il
percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982 e s.m.i. e ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identità alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del d.lgs. n. 165 del 2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo

personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.
2. Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

Titolo V
RESPONSABILItà DISCIPLINARE

Art. 22 - 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 amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente **e ricercatore** dell'AFAM e per il personale docente della Scuola sono previste, nelle Sezioni di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare".
2. Il presente articolo abroga l'art. 10 del CCNL 19/04/2018.

Art. 23 - Obblighi del dipendente

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, anteponendo 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 del 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 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. **28** 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; **rispettare gli obblighi relativi al Titolo III (Lavoro a distanza**); non assentarsi dal luogo della prestazione lavorativa senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con **colui cui è attribuito l'incarico** di DSGA;
f) durante l'orario di lavoro **e durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità agile,** mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi 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 all'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;
l) 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;
m) 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;
n) comunicare all' amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. 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:

a) 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 o accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;
c) 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 **o accademica**, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;

d) 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~~ e con gli allievi, gli studenti e le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;
e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;
f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;
g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

5. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 19/04/2018.

Art. 24 - Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 23 (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 del 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 del 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 del d.lgs. n. 165 del 2001;
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 del 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 del 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. 154, comma 8, ultimo capoverso (Codice disciplinare), 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 del 2001.
9. Il presente articolo abroga l'art. 12 del CCNL 19/04/2018.

Art. 25 - 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, **ivi incluse quelle relative al lavoro agile**, 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 del 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 ed 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 degli 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 del 2001;
h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165 del 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 al 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 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio - **anche svolto in modalità a distanza** - 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 ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la 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 la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165 del 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 anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero ~~**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 del 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 la 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 ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo 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:

1. 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 del 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) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
g) violazioni 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.

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165 del 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. 26 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);
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 consegua 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 **anche se** 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. 23 (Obblighi del dipendente) 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 del 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.
13. Il presente articolo dalla data della sua applicazione abroga l'art. 13 del CCNL 19/04/2018.

Art. 26 - 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. n. 165 del 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.
4. Il presente articolo abroga l'art. 14 del CCNL 19/04/2018.

Art. 27 - 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 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 28 (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 la 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 del 2001 e dall'art. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 25, 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. 25, 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 derivarle 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. 28 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 25, 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. 28, 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.
11. Il presente articolo abroga l'art. 15 del CCNL 19/04/2018.

Art. 28 - 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 degli artt. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165 del 2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 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 del 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 del 2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 25, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare) , 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 del 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 ed istituti comunque legati 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.
6. Il presente articolo abroga l'art. 16 del CCNL 19/04/2018.

Art. 29 - Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo nazionale prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.
10. Il presente articolo abroga l'art. 17 del CCNL 19/04/2018.

B. SEZIONE SCUOLA

Titolo I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 30 - Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

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 collettiva integrativa per il settore scuola si svolge:
   a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIM e i rappresentanti nazionali delle organizzazioni sindacali 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, **per la componente sindacale**, la RSU e **i rappresentanti territoriali** delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.
3. È 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**, incluse le modalità di l'applicazione dell'art. 58 del D.L. 73/2021, convertito in Legge 106/2021, fatte salve le disposizioni di legge**;
   a2) i criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;
   a3) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo ed ATA;
   a4) i criteri **per l'utilizzo** dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 18 comma 3 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
   a5) i criteri di riparto del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) sulla base dei parametri indicati al comma 10 di tale articolo;
   a6) l'importo dell'indennità di disagio di cui all'art. 77 (Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo);
   a7) l'importo dell'indennità di cui all'art. 54 comma 4, ~~ultimo periodo~~ terzo periodo (Incarichi specifici al personale ATA);
   a8) l'incremento dell'indennità di direzione parte variabile di cui all'art. 56, comma 1 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA).

b) a livello regionale:
   b1) le linee di indirizzo 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 MIM, 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. 31 (assemblee sindacali);
b4) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
b5) le materie di cui ai punti a1), a2), a3) e a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;

c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:
c1) **i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;**
c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo **per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi**;
c3) 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;
c4) 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;**
c5) i criteri **per l'utilizzo** dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
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) 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;
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) 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;
c10) 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;
c11) 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.

5. 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.

6. Le materie a cui si applica l'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa), comma 6, sono quelle di cui ai punti a1), a2), a3), a4), b1), b3), b4), b5), c1), c5), c6), c7), c8), c9), c10), c11) del comma 4 e al comma 5.

7. Le materie a cui si applica l'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa), comma 7, sono quelle di cui ai punti a5), **a6), a7)**, b2), c2), c3), c4) del comma 4.

8. Fermi restando i termini di cui all'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, nel rispetto dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.
9. 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) gli organici e il reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni;
- **a4) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 59 (Norme di prima applicazione);**
- **a5) i criteri per il conferimento degli incarichi di DSGA, ivi inclusi gli incarichi ad interim;**
- **a6) i criteri di ripartizione delle risorse del fondo per le posizioni economiche di cui all'art. 79 (Fondo per le posizioni economiche del personale ATA) tra le diverse posizioni economiche;**
- **a7) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro**.

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 per il miglioramento dell'offerta formativa;
- 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) 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;
- **b5) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi**
- **b6) i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.**

10. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 6, 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 9, punto a2);
- a2) le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 4, 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) la proposta di formazione delle classi e degli organici;
- b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei
- **b3) 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.

11. Il presente articolo abroga l'art. 22 del CCNL 19/04/2018.

Art. 31 - 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 e s.m.i.;
b) dalla RSU nel suo complesso **(che la indice a maggioranza)** e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i.;
c) dalla RSU **nel suo complesso e non dai singoli componenti**, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i.

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. 8 (contrattazione collettiva 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. 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, e-mail **o pec**, 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 **fisico o telematico** 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 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 e s.m.i..
14. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto di cui alla Parte Comune, Titolo III.
15. Il presente articolo abroga l'art. 23 del CCNL 19/04/2018.

Titolo II - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 32 - Comunità educante **e democratica**

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, improntata 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 princìpi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, approvata dall'ONU il 20 novembre 1989, e con i princìpi 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 ed approvato dal Consiglio d'Istituto ai sensi dell'art. 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 8/03/1999, 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.
4. Il presente articolo abroga l'art. 24 del CCNL 19/04/2018.

Art. 33 - **Categorie professionali**

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

3. Il personale amministrativo, tecnico e ausiliario statale degli istituti e scuole dell'infanzia, di istruzione primaria e secondaria, delle istituzioni educative e degli istituti e scuole speciali statali, assolve alle funzioni amministrative, contabili, gestionali, strumentali, operative, di accoglienza e di sorveglianza connesse all'attività delle istituzioni scolastiche, in rapporto di collaborazione con il dirigente scolastico e con il personale docente.
4. Le funzioni di cui al comma 3 sono assolte sulla base dei principi dell'autonomia scolastica di cui all'articolo 21 della legge n. 59/1997 dei regolamenti attuativi e delle conseguenti nuove competenze gestionali riorganizzate, in ogni istituzione scolastica, sulla base del principio generale dell'unità dei servizi amministrativi e generali e delle esigenze di gestione e organizzazione dei servizi tecnici, con il coordinamento del direttore dei servizi generali e amministrativi.
5. Il personale di cui al comma 3 è collocato nella distinta categoria professionale del personale A.T.A.
6. Il presente articolo abroga l'art. 25 del CCNL 19/04/2018 e l'art. 44, commi 1, 2 e 3 del CCNL 29/11/2007.

Art. 34 - Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001, con le specificazioni migliorative di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di **congedo di maternità e di paternità**, ai sensi degli articoli 16, 17, **27 bis e 28** del d.lgs. n. 151 del 2001 alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art. 17, comma 8 del CCNL 29/11/2007. Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza.
3**. Il congedo parentale previsto per ciascun figlio** dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001 per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri **non riduce le ferie ed è valutato ai fini dell'anzianità di servizio**. I primi trenta giorni di tale congedo, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
4. Successivamente **al congedo di maternità o di paternità** e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del d.l.gs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del

bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 3. **Resta fermo quanto previsto dall'art. 47, comma 2, del d.lgs. n. 151 del 2001.**
5. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma **cinque** giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento **o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del termine minimo di cinque giorni**. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. Fermo restando quanto previsto dall'art. 42/bis del d.lgs n. 151 del 2001, i lavoratori cui si applicano gli istituti disciplinati dal citato d.lgs. n. 151 del 2001 è garantita la partecipazione alle procedure di mobilità volte al ricongiungimento con il figlio di età inferiore a 12 anni o, nei casi dei caregivers previsti dall'art. 42 del medesimo decreto, con la persona con disabilità da assistere. Analoga disciplina si applica per il personale indicato all'art. 21 della legge 104/1992.
9. Il presente articolo abroga l'art. 12 del CCNL 29/11/2007.

Art. 35 - Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato, al personale di cui all'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988 e al personale non licenziabile di cui agli artt. 43 e 44 della legge 20 maggio 1982 n. 270, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal CCNL per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni di cui ai seguenti commi.
2. Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico.
3. Il personale docente ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.
4. Fermo restando tale limite, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente è corrisposta per intero nel primo mese di assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.
5. Il personale docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica, secondo la disciplina di cui all'art. 309 del d.lgs. n. 297 del 1994, e che non si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988, assente per

malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a nove mesi in un triennio scolastico, con la retribuzione calcolata con le modalità di cui al comma 4.
6. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali per ciascun anno scolastico, retribuiti al 50%.
7. Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
8. Il dipendente di cui al presente articolo ha diritto a tre giorni di permesso retribuito per lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado.
9. Il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
10. I permessi di cui ai commi 8 e 9 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
11. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 34 (Congedi dei genitori) **e le disposizioni relative alle gravi patologie, di cui all'art. 17, comma 9 del CCNL 29/11/2007.**
12. Il personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), ivi compreso quello di cui al comma 5, ha diritto, a domanda, a tre giorni di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione. Per il personale ATA tali permessi possono anche essere fruiti ad ore, con le modalità di cui all'art. 67 (permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari).
13. **Al personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato diverso da quello di cui al comma 12** sono, invece, attribuiti permessi non retribuiti, fino ad un massimo di sei giorni ad anno scolastico, per i motivi previsti dall'art. 15, comma 2 del CCNL 29/11/2007.
14. Al personale docente, educativo ed ATA assunto a tempo determinato, ivi compreso quello di cui al precedente comma 5, sono inoltre concessi permessi non retribuiti, per la partecipazione a concorsi od esami, nel limite di otto giorni complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio.
15. I periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità servizio a tutti gli effetti.
16. Il presente articolo abroga l'art. 19 del CCNL 29/11/2007.

Art. 36 - Formazione

1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane. L'Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio. La formazione si realizza anche attraverso strumenti che consentono l'accesso a percorsi universitari, per favorire l'arricchimento e la mobilità mediante percorsi brevi finalizzati ad integrare il piano di studi con discipline coerenti con le nuove classi di concorso e con profili considerati necessari secondo le norme vigenti.

2**. Nell'ambito delle risorse disponibili nello stato di previsione del MIM e previa contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 30, comma 4, lett. a3) (livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), verrà promossa per il personale in servizio la formazione organica e collegata ad un impegno di prestazione professionale che contribuisca all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo ricoperto dal lavoratore.**
3. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo l'Amministrazione, **nell'ambito delle proprie competenze**, utilizza tutte le risorse disponibili, nonché le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge o da norme comunitarie. Le somme **impegnate** per la formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con la stessa destinazione. In via prioritaria si dovranno assicurare alle istituzioni scolastiche opportuni finanziamenti per la partecipazione del personale in servizio ad iniziative di formazione deliberate dal collegio dei docenti o programmate dal DSGA, sentito il personale **ATA**, necessarie per una qualificata risposta alle esigenze derivanti dal piano dell'offerta formativa.
4. **La formazione continua** costituisce un diritto **ed un dovere** per il personale scolastico in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo della propria professionalità.
5. Fatto salvo quanto previsto al comma 8, al fine di evitare oneri di sostituzione del personale assente per partecipare ad attività formative, i corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche avvengono, di norma, durante l'orario di servizio e in ogni caso fuori dell'orario di insegnamento. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta il rimborso delle spese di viaggio.
6. Il personale può partecipare, previa autorizzazione del dirigente scolastico, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte dall'Università o da enti accreditati. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo, da utilizzare prioritariamente in relazione **allo sviluppo e all'arricchimento della professionalità**. In quest'ultimo caso il numero di ore può essere aumentato secondo le esigenze, tenendo conto anche del tempo necessario per raggiungere la sede dell'attività di formazione.
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.**
8. Il personale docente ha diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici. Con le medesime modalità, e nel medesimo limite di 5 giorni, hanno diritto a partecipare ad attività musicali ed artistiche, a titolo di formazione, gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche.
9. Il dirigente scolastico assicura, nelle forme e in misura compatibile con la qualità del servizio, un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro per consentire la partecipazione a iniziative di formazione anche in aggiunta a quanto stabilito dal precedente comma 8.
10. Le stesse opportunità, fruizione dei cinque giorni e/o adattamento dell'orario di lavoro, devono essere offerte al personale docente che partecipa in qualità di formatore, esperto e animatore ad iniziative di formazione. Le predette opportunità di fruizione di cinque giorni per la partecipazione ad iniziative di formazione come docente o come discente non sono cumulabili. Il completamento della laurea e l'iscrizione a corsi di laurea per gli insegnanti diplomati in servizio hanno un carattere di priorità.

11. La formazione dei docenti si realizza anche mediante l'accesso a percorsi universitari brevi finalizzati all'integrazione dei piani di studio in coerenza con esigenze derivanti dalle modifiche delle classi di concorso e degli ambiti disciplinari.
12. All'interno delle singole istituzioni scolastiche, per il personale in servizio, iscritto ai corsi di laurea, a corsi di perfezionamento o a scuole di specializzazione, con particolare riferimento ai corsi utili alla mobilità, alla riconversione e al reimpiego, il dirigente scolastico, nei limiti di compatibilità con la qualità del servizio, garantisce che siano previste modalità specifiche di articolazione dell'orario di lavoro.
13. Per garantire efficacia nei processi di crescita professionale e personalizzare i percorsi formativi saranno favorite le iniziative che fanno ricorso alla formazione a distanza e all'apprendimento in rete **anche in modalità asincrona**, con la previsione anche di particolari forme di attestazione e di verifica delle competenze.
14. A livello di singola **istituzione scolastica i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 30, comma 9, lett. b3)**
15. Il presente articolo abroga gli articoli 63 e 64 del CCNL 29/11/2007.

Art. 37 - Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono riconosciuti - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali per ciascun anno solare e nel limite massimo del 3% del totale delle unità di personale in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Il MIM provvede a ripartire il contingente di cui al presente comma tra le varie regioni.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, postuniversitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate
o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali
o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi tirocini e/o esami.
3. In sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 30, comma 4, lett. b4) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) sono definiti i criteri di priorità per la concessione dei permessi qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, fermo restando che, in ogni caso, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
4. Il personale interessato ai corsi di cui al comma 1 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.
5. Il personale che fruisce dei permessi per diritto allo studio di cui al comma 1 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.
6. I criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, sono definiti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa a livello regionale di cui all'art. 30, comma 4, lett. b4).
7. Il presente articolo abroga l'art. 146, comma 1) lett. g) punto 1 del CCNL 29/11/2007 e disapplica l'art. 3 del DPR n. 395/1988.

Art. 38 - Ferie

~~1. L'art. 13, comma 14 del CCNL 29/11/2007, è così sostituito:~~
~~"14. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia, per assenze parzialmente retribuite **o per sciopero**, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico"~~
1. ~~2~~. L'art. 13, comma 15 del CCNL 29/11/2007, è così sostituito:
"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."
2. ~~3.~~ Il presente articolo abroga l'art. 41 del CCNL 19/04/2018.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In relazione a quanto previsto all'art. 38 (Ferie) 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 fruite 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. Resta fermo, inoltre, anche quanto previsto dall'art. 1, commi 54, 55 e 56 della legge n. 228/2012.

Articoli del CCNL 2006/09 ancora vigenti

Art. 10 - Mobilità territoriale, professionale e intercompartimentale

1. I criteri e le modalità per attuare la mobilità territoriale, professionale e intercompartimentale, nonché i processi di riconversione anche attraverso la previsione di specifici momenti formativi, del personale di cui al presente contratto vengono definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale, al fine di rendere più agevole la fruizione di questi istituti da parte dei lavoratori, che ne conservano comunque il diritto individuale. La mobilità professionale del personale della scuola ha come fine non solo superare o prevenire il soprannumero, ma anche valorizzare le esperienze acquisite dal personale, sostenere lo scambio di esperienze nel sistema scolastico e del lavoro pubblico.
2. In tale sede saranno definiti modalità e criteri per le verifiche periodiche sugli effetti degli istituti relativi alla mobilità territoriale, al fine di apportare, con contrattazione nazionale integrativa, i conseguenti adattamenti degli stessi istituti.
3. Analogamente si procederà per la contrattazione relativa alla utilizzazione del personale.
4. A sostegno dei processi di innovazione, che esigono un equilibrio dinamico tra le esigenze del sistema scolastico e le aspettative del personale, la mobilità professionale è finalizzata a:

- *a) promuovere il reimpiego e la valorizzazione delle professionalità esistenti;*
- *b) promuovere la stessa mobilità professionale ai fini del riassorbimento delle eccedenze di personale.*

Ciò si può realizzare anche attraverso:

- *specifici percorsi formativi di riqualificazione e riconversione professionale mirati all'assegnazione di posti di lavoro vacanti;*

- *rimborso spese, da erogare anche in misura forfetaria, per l'effettiva frequenza dei relativi corsi;*
- *indennità forfetaria di prima sistemazione;*
- *incentivazione al conseguimento di titoli di studio ed alla integrazione dei percorsi universitari, utili ai fini del reimpiego.*

5. La mobilità professionale a domanda nell'ambito del comparto si attua sulla base della previsione del fabbisogno di risorse professionali, mediante la programmazione delle iniziative di formazione, riqualificazione e riconversione in ambito provinciale o regionale, rivolta, con priorità, al personale appartenente a classi di concorso, aree disciplinari, ruoli, aree e profili professionali in situazione di esubero. È assicurata la necessaria informazione al personale per il pieno esercizio del diritto alla formazione.

6. Il personale che ha frequentato i corsi di cui al precedente comma conseguendo il titolo richiesto è tenuto ad accettare la sede assegnata, a domanda o d'ufficio, nella procedura di mobilità relativa al tipo di posto o cattedra per il quale ha frequentato il corso.

7. La formazione, la riqualificazione e la riconversione professionale di cui sopra è altresì orientata verso le esigenze emergenti dall'attuazione dell'autonomia scolastica, con l'individuazione di specifiche competenze e profili professionali innovativi connessi allo sviluppo dell'educazione permanente e degli adulti, al potenziamento della ricerca, sperimentazione, documentazione e aggiornamento educativo, alla prevenzione e recupero della dispersione scolastica e degli insuccessi formativi, all'espansione dell'istruzione e formazione integrata post-secondaria, nonché al rafforzamento dell'efficienza organizzativa e amministrativa delle istituzioni scolastiche ed educative.

8. Sulla base di accordi promossi dal MPI con altre Amministrazioni ed Enti pubblici si procede alla mobilità intercompartimentale a domanda, previa definizione, nella contrattazione integrativa nazionale, di criteri e modalità per l'individuazione del personale da trasferire; la contrattazione integrativa prevederà anche le modalità di informazione sulle posizioni di lavoro disponibili e sui connessi aspetti retributivi, sulle indennità di prima sistemazione e sul rimborso delle spese di trasferimento sostenute.

9. Nei confronti del personale che abbia fruito di percorsi di mobilità professionale anche a seguito di procedure concorsuali è applicabile l'istituto della restituzione al ruolo di provenienza, su posto disponibile in tale ruolo, a domanda o, nel caso di verificato esito negativo della prestazione lavorativa, d'ufficio. Sono, comunque, fatte salve le norme sul periodo di prova, ove previsto, nonché la competenza degli organi individuali o collegiali cui è demandata la formulazione di pareri obbligatori e l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

10. Ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001, il personale docente utilizzato, a domanda o d'ufficio, ivi compresa l'assegnazione provvisoria, in altro tipo di cattedra o posto, ha diritto all'eventuale trattamento economico superiore, rispetto a quello di titolarità, previsto per detto tipo di cattedra o posto. La maggiore retribuzione è corrisposta per il periodo di utilizzazione, in misura corrispondente a quella cui l'interessato avrebbe avuto titolo se avesse ottenuto il passaggio alla cattedra o posto di utilizzazione.

In caso di utilizzazione parziale, la corresponsione avrà luogo in rapporto proporzionale con l'orario settimanale d'obbligo.

11. Il servizio non di ruolo di cui agli articoli 485 e 569 del d.lgs. n. 297/94 e successive modifiche è riconoscibile per intero ai fini della mobilità a domanda, sia compartimentale che intercompartimentale.

Art. 13 - Ferie

1. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neo-assunti nella scuola hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2.
5. Nell'ipotesi che il POF d'istituto preveda la settimana articolata su cinque giorni di attività, per il personale ATA il sesto è comunque considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie e i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno.
6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 15 conserva il diritto alle ferie.
8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse devono essere richieste dal personale docente e ATA al dirigente scolastico.
9. Le ferie devono essere fruite dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione delle ferie è consentita al personale docente per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. Per il personale docente la fruibilità dei predetti sei giorni è subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 2.
10. In caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruite dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.
In analoga situazione, il personale A.T.A. fruirà delle ferie non godute di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA.
11. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale A.T.A. può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà comunque essere effettuata nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando al dipendente il godimento di almeno 15 giorni lavorativi continuativi di riposo nel periodo 1 luglio-31 agosto.
12. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie medesime. Il dipendente ha, inoltre, diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.
13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. L'Amministrazione deve

essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.
14. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o per assenze parzialmente retribuite, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico
15. Sostituito dal comma 2 dell'art. 38 CCNL 19/21 (v. pagina 42)

Art. 14 - Festività

1. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
2. Le quattro giornate di riposo, di cui al comma 1, sono fruite nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono e, in ogni caso, dal personale docente esclusivamente durante il periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero durante i periodi di sospensione delle lezioni.

Art. 15 - Permessi retribuiti

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.*

I permessi sono erogati a domanda, da presentarsi al dirigente scolastico da parte del personale docente ed ATA.
2. (Personale docente) Il dipendente, inoltre, ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, sono fruiti i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma. (v. per il personale ATA art. 67 pagina 74)
3. Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nel corso di ciascun anno scolastico, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per attività aggiuntive e le indennità di direzione, di lavoro notturno/festivo, di bilinguismo e di trilinguismo.
6. (Personale Docente) I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 sono retribuiti come previsto dall'art. 2, comma 3 ter, del decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993 n. 423, e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi né riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti. (v. per il personale ATA art. 68 pagina 75)
7. (Personale docente) Il dipendente ha diritto, inoltre, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge (v. per il personale ATA art. 68 pagina 75)

Art. 16 - Permessi brevi

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato, sono attribuiti, per esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore. Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione.
2. I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno scolastico per il personale A.T.A.; per il personale docente il limite corrisponde al rispettivo orario settimanale di insegnamento.
3. 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. Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.
4. 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.
5. Per il personale docente l'attribuzione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.

Art. 17 - Assenze per malattia

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.
3. Prima di concedere su richiesta del dipendente l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2 l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere, salvo quanto previsto dal successivo comma 5, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Il personale docente dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute può a domanda essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dal Direttore regionale sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale.
6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.
8. Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:

a) *intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la retribuzione professionale docenti ed il compenso individuale accessorio, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza.*
   Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg. lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;
b) *90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;*
c) *50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.*

9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

10. L'assenza per malattia, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto scolastico o educativo in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza.

11. Il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza con indicazione della sola prognosi entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa, comunicando per le vie brevi la presumibile durata della prognosi. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

12. L'istituzione scolastica o educativa, oppure l'amministrazione di appartenenza o di servizio può disporre, sin dal primo giorno, il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, attraverso il competente organo sanitario. Il controllo non è disposto se il dipendente è ricoverato in strutture ospedaliere, pubbliche o private.

13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza o del domicilio dichiarato all'amministrazione deve darne immediata comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

15. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione con l'indicazione della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

17. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile – qualora comprensivo anche della normale retribuzione – è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

18. Le disposizioni di cui al presente articolo sono comunque adottate nel rispetto dell'art. 35 della legge 27.12.2002, n. 289 e successive modifiche.

Art. 18 - Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio

1. L'aspettativa per motivi di famiglia o personali continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957 e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano. L'aspettativa è erogata dal dirigente scolastico al personale docente ed ATA.
L'aspettativa è erogata anche ai docenti di religione cattolica di cui all'art. 3, comma 6 e 7 del D.P.R. n. 399/1988, ed al personale di cui al comma 3 dell'art. 19 del presente CCNL, limitatamente alla durata dell'incarico.
2. Ai sensi della predetta norma il dipendente può essere collocato in aspettativa anche per motivi di studio, ricerca o dottorato di ricerca. Per gli incarichi e le borse di studio resta in vigore l'art. 453 del D.P.R. n. 297 del 1994.
3. Il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno scolastico senza assegni per realizzare, l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

Art. 20 - Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. 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. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 17, comma 8, lett. a).
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 17, commi 1, 2 e 3.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo sono dirette alla generalità del personale della scuola e pertanto si applicano anche ai dipendenti con contratto a tempo determinato, nei limiti di durata della nomina, e anche a valere su eventuale ulteriore nomina conferita in costanza delle patologie di cui sopra.

Art. 21 - Individuazione del personale avente diritto di mensa gratuita

1. Il diritto alla fruizione del servizio di mensa gratuita riguarda il personale docente in servizio in ciascuna classe o sezione durante la refezione.
2. Laddove, per effetto dell'orario di funzionamento adottato dalle singole scuole, nella sezione risultino presenti contemporaneamente due insegnanti, entrambi hanno diritto al servizio di mensa.
3. Nella scuola elementare ne hanno diritto gli insegnanti assegnati a classi funzionanti a tempo pieno e a classi che svolgano un orario settimanale delle attività didattiche che prevede rientri pomeridiani, i quali siano tenuti ad effettuare l'assistenza educativa alla mensa nell'ambito dell'orario di insegnamento.
4. Nella scuola media ne hanno diritto i docenti in servizio nelle classi a tempo prolungato che prevedono l'organizzazione della mensa, assegnati sulla base dell'orario scolastico alle attività di interscuola e i docenti incaricati dei compiti di assistenza e vigilanza sugli alunni per ciascuna classe che attui la sperimentazione ai sensi dell'art. 278 del decreto legislativo n. 297/94.
5. Il personale ATA di servizio alla mensa usufruisce anch'esso della mensa gratuita.

6. Ulteriori, eventuali modalità attuative possono essere definite in sede di contrattazione integrativa regionale, ferme restando le competenze del MIUR per quanto concerne le modalità di erogazione dei contributi ai Comuni.

Art. 22 - Personale impegnato nelle attività di educazione degli adulti ed in altre tipologie di attività didattica

1. Sono destinatari del presente articolo i docenti che operano nei centri territoriali permanenti, nei corsi serali della scuola secondaria superiore, nelle scuole presso gli ospedali e gli istituti penitenziari. Considerata la specificità professionale che contraddistingue il settore dell'educazione degli adulti, si stabilisce che:

- *a) deve essere assicurata la precedenza nelle operazioni di mobilità a domanda o d'ufficio per analoga tipologia per chi abbia maturato esperienza nel settore o abbia frequentato specifici percorsi di formazione in ingresso;*
- *b) in sede di piano nazionale di aggiornamento saranno annualmente definiti risorse e interventi formativi mirati agli obiettivi dell'educazione degli adulti;*
- *c) secondo cadenze determinate in sede locale, può essere prevista la convocazione di conferenze di servizio che devono vedere il coinvolgimento dei docenti del settore quale sede di proposta per la definizione del piano di formazione in servizio, nonché di specifiche iniziative per i docenti assegnati per la prima volta a questo settore;*
- *d) l'articolazione dell'orario di rapporto con l'utenza dei docenti in servizio presso i centri territoriali permanenti è definita in base alla programmazione annuale dell'attività e all'articolazione flessibile su base annuale. Nelle funzioni di competenza dei docenti all'interno dell'orario di rapporto con l'utenza si debbono considerare le attività di accoglienza e ascolto, nonché quelle di analisi dei bisogni dei singoli utenti. Per le attività funzionali alla prestazione dell'insegnamento si fa riferimento a quanto stabilito dal successivo art. 29;*
- *e) la contrattazione integrativa regionale sull'utilizzazione del personale disciplina le possibili utilizzazioni sia in corsi ospedalieri sia in classi ordinarie, anche al fine di individuare scuole polo che assicurino l'attività educativa in un certo numero di ospedali. Al personale è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo sulla base di intese con l'autorità sanitaria promosse dall'autorità scolastica;*
- *f) nelle scuole carcerarie è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo, ivi compresa la possibilità per docenti di accedere ai presidi medici, sulla base di intese con le autorità competenti promosse dall'autorità scolastica;*
- *g) la contrattazione integrativa regionale riguarderà anche il personale di cui al presente articolo, con particolare riguardo alla specificità delle tematiche relative al settore, anche in riferimento ai processi di innovazione in corso e in considerazione dell'espansione quantitativa e qualitativa del settore. In sede di contrattazione integrativa regionale sarà prevista una specifica ed autonoma destinazione di risorse per il personale impegnato nel settore.*

2. Le Parti concordano di rimandare ad apposita sequenza contrattuale la disciplina della materia in attesa che sia attuato l'art. 1, comma 632, della legge finanziaria 27.12.2006, n. 296.

Art. 23 - Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- *2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;*
- *3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;*
- *4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.*

Titolo III - I DOCENTI

~~Capo I - NORME GENERALI~~

Art. 39 - Contratto individuale di lavoro

1. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale docente ed educativo degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comunque, indicati:
   a) tipologia del rapporto di lavoro;
   b) data di inizio del rapporto di lavoro;
   c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
   d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
   e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
   f) durata del periodo di prova;
   g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.
3. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione a tempo determinato e a tempo indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 2 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.
5. I contratti a tempo determinato 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.
6. Il presente articolo abroga l'art. 25 del CCNL 29/11/2007 e, con riferimento al personale di cui al presente articolo, l'art. 41, comma 1 del CCNL 19/04/2018.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento all'art. 39 (Contratto individuale di lavoro), le parti auspicano che l'amministrazione proceda all'approvazione delle graduatorie in tempi adeguati a prevenire che la risoluzione dei contratti a tempo determinato per l'individuazione di un nuovo avente titolo possa determinare pregiudizio alla continuità didattica.

Art. 40 - Funzione docente

1. La funzione docente realizza - **nel rispetto della Costituzione Italiana** - il processo di insegnamento/apprendimento volto a promuovere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni, sulla base delle finalità e degli obiettivi previsti dagli ordinamenti scolastici definiti per i vari ordini e gradi dell'istruzione.

2. La funzione docente si fonda sull'autonomia culturale e professionale dei docenti; essa si esplica nelle attività individuali e collegiali e nella partecipazione alle attività di aggiornamento e formazione in servizio.
3. In attuazione dell'autonomia scolastica i docenti, nelle attività collegiali, attraverso processi di confronto ritenuti più utili e idonei, elaborano, attuano e verificano, per gli aspetti pedagogico-didattici, il piano **triennale** dell'offerta formativa, adattandone l'articolazione alle differenziate esigenze degli alunni e tenendo conto del contesto socio - economico di riferimento, anche al fine del raggiungimento di condivisi obiettivi qualitativi di apprendimento in ciascuna classe e nelle diverse discipline. Dei relativi risultati saranno informate le famiglie con le modalità decise dal collegio dei docenti.
4. Il presente articolo abroga l'art. 26 del CCNL 29/11/2007.

Art. 41 - Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia

1. I docenti in servizio **che ricoprono, in ciascuna istituzione scolastica, i posti vacanti e disponibili di cui all'articolo 1, comma 63, della legge 13 luglio 2015, n. 107** appartengono al relativo organico dell'autonomia 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.
2. Il presente articolo abroga l'art. 26 del CCNL 19/04/2018.

Art. 42 - 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.
2. Il presente articolo abroga l'articolo 27 del CCNL 19/04/2018 e l'art. 27 del CCNL 29/11/2007.

Art. 43 - Attività dei docenti

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 **DPR 8 Marzo 1999, n. 275** "Regolamento recante norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche, ai sensi dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59" e succ. mod. ed int. - e, in particolare, dell'articolo 4 dello stesso D.P.R. -, tenendo conto della disciplina contrattuale.
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 ed in 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, in 22 ore settimanali nella scuola primaria e in 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 della scuola primaria, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, **esclusivamente** alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni. Nell'ambito delle 22 ore d'insegnamento, 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 **con cittadinanza non italiana,** in particolare provenienti da Paesi extracomunitari.
6. Negli istituti e scuole di istruzione secondaria 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 8, 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.
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.
11. L'orario di cui al comma 5 può anche essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa di cui al comma 12 o a quelle organizzative di cui al comma 13, dopo aver assicurato la piena ed integrale copertura dell'orario di insegnamento previsto dagli ordinamenti scolastici e nel limite dell'organico di cui all'art. 1, comma 201, della legge n. 107 del 2015. Le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni.

12. Il potenziamento dell'offerta formativa comprende, **fermo restando quanto previsto dall'art. 44 (Attività funzionali all'insegnamento),** 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 107 del 2015. Le predette attività sono retribuite, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese nell'orario di cui al presente articolo.
13. Le attività organizzative sono quelle di cui all'articolo 25, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, nonché quelle di cui all'articolo 1, comma 83, della legge n. 107 del 2015.
14. Il presente articolo abroga l'articolo 28 del CCNL 19/04/2018 e l'art. 28 del CCNL 29/11/2007.

Art. 44 - Attività funzionali all'insegnamento

1. L'attività funzionale all'insegnamento è costituita da ogni impegno inerente alla funzione docente previsto dai diversi ordinamenti scolastici. Essa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali, la partecipazione alle riunioni e l'attuazione delle delibere adottate dai predetti organi.
2. Tra gli adempimenti individuali dovuti rientrano le attività relative:
   a) alla preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;
   b) alla correzione degli elaborati;
   c) ai rapporti individuali con le famiglie.
3. Le attività di carattere collegiale riguardanti tutti i docenti sono costituite da:
   a) partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti, ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali e sull'andamento delle attività educative nelle scuole dell'infanzia e nelle istituzioni educative, fino a 40 ore annue;
   b) la partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, di interclasse, di intersezione, **inclusi i gruppi di lavoro operativo per l'inclusione**. Gli obblighi relativi a queste attività sono programmati secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti; nella predetta programmazione occorrerà tener conto degli oneri di servizio degli insegnanti con un numero di classi superiore a sei in modo da prevedere un impegno fino a 40 ore annue;
   c) lo svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione.

4. Fermo restando che le ore di cui alle lettere a) e b) del comma 3 sono prioritariamente destinate alle attività collegiali ivi indicate, le ore non utilizzate a tal fine sono destinate, nei limiti di cui alle lett. a) e b), alle attività di formazione programmate annualmente dal collegio docenti con il PTOF.

5. Per assicurare un rapporto efficace con le famiglie e gli studenti, in relazione alle diverse modalità organizzative del servizio, il consiglio d'istituto sulla base delle proposte del collegio dei docenti definisce le modalità e i criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e gli studenti, assicurando la concreta accessibilità al servizio, pur compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'istituto e prevedendo idonei strumenti di comunicazione tra istituto e famiglie.

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).
7. Per assicurare l'accoglienza e la vigilanza degli alunni, gli insegnanti sono tenuti a trovarsi in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni e ad assistere all'uscita degli alunni medesimi.
8. Il presente articolo abroga l'art. 29 del CCNL 29/11/2007.

Art. 45 - Attività aggiuntive e ore eccedenti

1. Le attività aggiuntive e le ore eccedenti d'insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali, nazionali e integrative, vigenti all'atto della stipula del presente CCNL.
2. Il presente articolo abroga l'art. 30 del CCNL 29/11/2007.

Art. 46 - Ricerca e innovazione

1. In sede di contrattazione **collettiva** integrativa nazionale **di cui all'art. 30, comma 2, lett. a) (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali)** saranno definite modalità e criteri di utilizzazione di tutti gli eventuali finanziamenti aggiuntivi **destinati al personale impegnato nelle attività di tutor, orientamento, coordinamento** e nel sostegno della ricerca educativo-didattica e valutativa funzionali allo sviluppo dei processi d'innovazione e finalizzati alla valorizzazione del lavoro d'aula e al miglioramento dei livelli di apprendimento.
2. In sede di contrattazione **collettiva** integrativa nazionale **di cui all'art. 30, comma 2, lett. a) (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali)** saranno altresì definite modalità e criteri di utilizzazione di tutte le eventuali risorse aggiuntive destinate al personale delle scuole che, sulla base di valutazioni oggettive operate dal sistema nazionale di valutazione, tengano conto delle condizioni iniziali di contesto finalizzate all'elevazione degli esiti formativi.
3. Il presente articolo abroga l'art. 31 del CCNL 29/11/2007.

Art. 47 - Contratti a tempo determinato per il personale in servizio

1. Il personale docente **con rapporto di lavoro a tempo indeterminato** può accettare, nell'ambito del **settore** scuola, rapporti di lavoro a tempo determinato **su posto intero** in un diverso ordine o grado d'istruzione, **o per altra tipologia** o classe di concorso, purché di durata non inferiore ad un anno scolastico **o fino al 30 giugno**, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni scolastici, la titolarità della sede.
2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista **dalla legge** e dal CCNL per il personale assunto a tempo determinato, **ivi inclusa quella relativa alle ferie.**
3**. L'accettazione di un incarico comporta in ogni caso la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita non inferiore alla durata dell'incarico per come stabilito nell'atto di conferimento dello stesso.**
4. Il presente articolo abroga l'art. 36 del CCNL 29/11/2007.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento a quanto previsto all'art. 47 (contratti a tempo determinato per il personale docente in servizio), comma 1, le parti precisano che il periodo complessivo di tre anni scolastici ivi indicato ricomincia a decorrere in caso di nuova assegnazione di sede di titolarità.

Art. 48 - 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 2024.

2. La contrattazione di cui al comma 1 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:

- **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;**

2) 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.**

3. 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, incluse le seguenti modificazioni ed integrazioni all'articolo 498 comma 1 ove 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".

4. Il presente articolo abroga l'art. 29 del CCNL 19/04/2018.

Articoli del CCNL 2006/09 ancora vigenti

Art. 32 - Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali

1. I docenti, in coerenza con gli obiettivi di ampliamento dell'offerta formativa delle singole istituzioni scolastiche, possono svolgere attività didattiche rivolte al pubblico anche di adulti, nella propria o in altra istituzione scolastica, in relazione alle esigenze formative provenienti dal territorio, con esclusione degli alunni delle proprie classi, per quanto riguarda le materie di insegnamento comprese nel curriculum scolastico e per attività di recupero. Le relative deliberazioni dei competenti organi collegiali dovranno puntualmente regolamentare lo svolgimento di tali attività, precisando anche il regime delle responsabilità.

Art. 33 - Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa

1. Per la realizzazione delle finalità istituzionali della scuola in regime di autonomia, la risorsa fondamentale è costituita dal patrimonio professionale dei docenti, da valorizzare per la realizzazione e la gestione del piano dell'offerta formativa dell'istituto e per la realizzazione di progetti formativi d'intesa con enti ed istituzioni esterni alla scuola. Le risorse utilizzabili, per le funzioni strumentali, a livello di ciascuna istituzione scolastica, sono quelle complessivamente spettanti sulla base dell'applicazione dell'art. 37 del CCNI del 31.08.99 e sono annualmente assegnate dal MPI.
2. Tali funzioni strumentali sono identificate con delibera del collegio dei docenti in coerenza con il piano dell'offerta formativa che, contestualmente, ne definisce criteri di attribuzione, numero e destinatari. Le stesse non possono comportare esoneri totali dall'insegnamento e i relativi compensi sono definiti dalla contrattazione d'istituto.
3. Le scuole invieranno tempestivamente al Direttore generale regionale competente schede informative aggiornate in ordine alla quantità e alla tipologia degli incarichi conferiti, e ciò allo scopo di effettuarne il monitoraggio.
4. Le istituzioni scolastiche possono, nel caso in cui non attivino le funzioni strumentali nell'anno di assegnazione delle relative risorse, utilizzare le stesse nell'anno scolastico successivo.

Art. 34 - Attività di collaborazione con il Dirigente scolastico

1. Ai sensi dell'art. 25, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, in attesa che i connessi aspetti retributivi siano opportunamente regolamentati attraverso gli idonei strumenti normativi, il dirigente scolastico può avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, di docenti da lui individuati ai quali possono essere delegati specifici compiti. Tali collaborazioni sono riferibili a due unità di personale docente retribuibili, in sede di contrattazione d'istituto, con i finanziamenti a carico del fondo per le attività aggiuntive previste per le collaborazioni col dirigente scolastico di cui all'art. 88, comma 2, lettera e).

Art. 35 - Collaborazioni plurime

1. I docenti possono prestare la propria collaborazione ad altre scuole statali che, per la realizzazione di specifici progetti deliberati dai competenti organi, abbiano necessità di disporre di particolari competenze professionali non presenti o non disponibili nel corpo docente della istituzione scolastica. Tale collaborazione non comporta esoneri anche parziali dall'insegnamento nelle scuole di titolarità o di servizio ed è autorizzata dal dirigente scolastico della scuola di appartenenza, a condizione che non interferisca con gli obblighi ordinari di servizio.

Art. 37 - Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile

1. Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Per le medesime ragioni di continuità didattica il supplente del titolare che rientra dopo il 30 aprile è mantenuto in servizio per gli scrutini e le

valutazioni finali. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali.

Art. 38 - Permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive

1. Nei confronti del personale docente chiamato a ricoprire cariche elettive, si applicano le norme di cui al d.lgs. 18.08.2000, n. 267 e di cui all'art. 68 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Il personale che si avvalga del regime delle assenze e dei permessi di cui alle leggi predette, è tenuto a presentare, ogni trimestre, a partire dall'inizio dell'anno scolastico, alla scuola in cui presta servizio, apposita dichiarazione circa gli impegni connessi alla carica ricoperta, da assolvere nel trimestre successivo, nonché a comunicare mensilmente alla stessa scuola la conferma o le eventuali variazioni degli impegni già dichiarati.
2. Nel caso in cui il docente presti servizio in più scuole, la predetta dichiarazione va presentata a tutte le scuole interessate.
3. Qualora le assenze dal servizio derivanti dall'assolvimento degli impegni dichiarati non consentano al docente di assicurare la necessaria continuità didattica nella classe o nelle classi cui sia assegnato può farsi luogo alla nomina di un supplente per il periodo strettamente indispensabile e, comunque, sino al massimo di un mese, durata prorogabile soltanto ove se ne ponga l'esigenza in relazione a quanto dichiarato nella comunicazione mensile di cui al comma 1, sempreché non sia possibile provvedere con altro personale docente in soprannumero o a disposizione.
4. Per tutta la durata della nomina del supplente il docente, nei periodi in cui non sia impegnato nell'assolvimento dei compiti connessi alla carica ricoperta, è utilizzato nell'ambito della scuola e per le esigenze di essa, nei limiti dell'orario obbligatorio di servizio, prioritariamente per le supplenze e per i corsi di recupero.
5. La programmazione delle assenze di cui ai precedenti commi 1 e 2 non ha alcun valore sostitutivo della documentazione espressamente richiesta dal d.lgs. n. 267/2000, che dovrà essere prodotta tempestivamente dall'interessato.

Art. 39 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. L'Amministrazione scolastica costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale sia all'atto dell'assunzione sia mediante trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti interessati, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.
2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
3. Ai fini della costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale si deve, inoltre, tener conto delle particolari esigenze di ciascun grado di istruzione, anche in relazione alle singole classi di concorso a cattedre o posti, ed assicurare l'unicità del docente, per ciascun insegnamento e in ciascuna classe o sezioni di scuola dell'infanzia, nei casi previsti dagli ordinamenti didattici, prevedendo a tal fine le ore di insegnamento che costituiscono la cattedra a tempo parziale.
4. Con ordinanza del MPI, previa intesa con i Ministri dell'Economia e della Funzione Pubblica, sono determinati, i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, che deve essere di norma pari al 50% di quella a tempo pieno; in particolare, con la stessa ordinanza sono definite le quote percentuali

delle dotazioni organiche provinciali, per ciascun ruolo, profilo professionale e classe di concorso a cattedre, da riservare a rapporti a tempo parziale, in relazione alle eventuali situazioni di soprannumero accertate.

5. I criteri e le modalità di cui al comma 4, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative sono preventivamente comunicate dal MPI alle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 1, punto 1/b e verificate in un apposito incontro.

6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa.

7. Il tempo parziale può essere realizzato:

- *a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);*
- *b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale);*
- *c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal d.lgs. 25.02.2000, n. 61.*

8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive di insegnamento aventi carattere continuativo; né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

9. Al personale interessato è consentito, previa motivata autorizzazione del dirigente scolastico, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività d'istituto.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa.

11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.lgs. n. 61/2000.

13. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni contenute nell'O.M. n. 446/97, emanata in applicazione delle norme del CCNL 4 agosto 1995 e delle leggi n. 662/96 e n. 140/97, con le integrazioni di cui all'O.M. n. 55/98.

Art. 40 - Rapporto di lavoro a tempo determinato

1. Al personale di cui al presente articolo, si applicano le disposizioni di cui ai commi 2, 3, e 4 dell'art. 25.

2. Nei casi di assunzione in sostituzione di personale assente, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

3. In tali casi, qualora il docente titolare si assenti in un'unica soluzione a decorrere da una data anteriore di almeno sette giorni all'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a sette giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l'intera durata dell'assenza. Rileva

esclusivamente l'oggettiva e continuativa assenza del titolare, indipendentemente dalle sottostanti procedure giustificative dell'assenza del titolare medesimo.
Le domeniche, le festività infrasettimanali e il giorno libero dell'attività di insegnamento, ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio. Nell'ipotesi che il docente completi tutto l'orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del codice civile.
4. Il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato per effetto di specifiche disposizioni normative.
5. Gli insegnanti di religione cattolica sono assunti secondo la disciplina di cui all'art. 309 del d.lgs. n. 297 del 1994, mediante contratto di incarico annuale che si intende confermato qualora permangano le condizioni ed i requisiti prescritti dalle vigenti disposizioni di legge.
6. Il rapporto di lavoro del personale di cui al precedente comma è costituito, secondo quanto previsto nei punti 2.3., 2.4, 2.5. del D.P.R. 16 dicembre 1985, n. 751, possibilmente in modo da pervenire gradualmente a configurare, limitatamente alle ore che si rendano disponibili, posti costituiti da un numero di ore corrispondente all'orario d'obbligo previsto, in ciascun tipo di scuola, per i docenti assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
7. Il personale di cui al presente articolo, con orario settimanale inferiore alla cattedra oraria, ha diritto, in presenza della disponibilità delle relative ore, al completamento o, comunque, all'elevazione del medesimo orario settimanale.

Art. 41 - Docenti che operano nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie

1. In sede di redazione dell'orario di servizio scolastico si terrà conto dell'esigenza di consentire la presenza nella sede universitaria dei docenti con compiti di supervisione del tirocinio e di coordinamento del medesimo con altre attività didattiche nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie.

Art. 42 - Servizio prestato dai docenti per progetti concordati con le università

1. Ove si stipulino convenzioni tra Università, Direzioni generali regionali e scuole per progetti relativi all'orientamento universitario ed al recupero dei fuori corso universitari, ai docenti coinvolti in detti progetti dovrà essere rilasciata idonea certificazione dell'attività svolta.
2. Su tali convenzioni il Direttore generale regionale fornisce alle OO.SS. informazione preventiva.
3. Le Università potranno avvalersi, a loro carico, di personale docente per il raggiungimento di specifiche finalità.
4. Nelle ipotesi del presente articolo i docenti interessati potranno porsi o in aspettativa non retribuita o in part-time annuale, o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del dirigente scolastico.

Art. 43 - Modalità di svolgimento delle attività di tirocinio didattica presso le sedi scolastiche e delle funzioni di supporto dell'attività scolastica

1. Lo studente universitario in tirocinio si configura come una risorsa per la scuola che lo accoglie.
2. Esso può essere utilizzato in attività istituzionali in compresenza di un docente della scuola.
3. Lo studente universitario in tirocinio partecipa alle attività collegiali e al/ai consigli della classe cui si appoggia e alle eventuali attività extracurriculari, quando previsto dal relativo programma di tirocinio, che vanno computate all'interno delle ore di tirocinio.

4. Al docente tutor, sono riconosciute le ore di lavoro aggiuntivo anche con modalità forfetaria ivi comprese le attività di raccordo con i docenti universitari o con i supervisori per i progetti di tirocinio; dei predetti impegni si terrà conto in sede di redazione dell'orario di servizio.

Titolo IV - PERSONALE ATA

Capo I - ORDINAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE ATA

Art. 49 - Obiettivi e finalità

1. Il modello classificatorio del personale ATA persegue la finalità di realizzare l'equilibrato bilanciamento tra le esigenze ed obiettivi organizzativi delle istituzioni scolastiche ed educative e la gestione e valorizzazione delle competenze dei dipendenti a cui è offerto, attraverso il riconoscimento delle professionalità e competenze acquisite, un chiaro e ben delineato percorso di crescita professionale.

Art. 50 - Classificazione personale ATA

1. Il sistema di classificazione del personale ATA è articolato in quattro aree, cui corrispondono quattro differenti livelli di conoscenze, capacità, abilità, competenze professionali, responsabilità e autonomia:

- **Area dei collaboratori**
- **Area degli operatori**
- **Area degli assistenti**
- **Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione**

2. Le aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto nell'Allegato A. All'interno dell'Area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro sulla base del Piano delle attività.
3. In coerenza con i relativi contenuti, nell'Area sono individuati i profili professionali indicati nell'Allegato A.
4. È previsto un solo livello di accesso dall'esterno per ogni area.
5. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali o specifici titoli di studio.

Art. 51 - Posizioni stipendiali all'interno delle aree

1. **Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie del profilo di appartenenza, agli stessi sono attribuiti, nel corso della vita lavorativa, incrementi stabili dello stipendio tabellare. Possono, inoltre, essere attribuite le posizioni economiche di cui all'art. 52 (Posizioni economiche all'interno delle aree).**

2. Il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella C1 - Scuola, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente, nel periodo di maturazione della posizione stipendiale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso contrario il passaggio alla posizione stipendiale superiore potrà essere ritardato, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e per i periodi seguenti:
a. due anni di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio per una durata superiore a cinque giorni;
b. un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio fino a cinque giorni.

Art. 52 - Posizioni economiche all'interno delle Aree

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato inquadrati nell'Area dei Collaboratori, nell'Area degli Operatori e nell'Area degli Assistenti possono essere attribuite, con le modalità di cui ai commi seguenti, posizioni economiche finalizzate alla valorizzazione professionale.
2. Il numero e gli importi delle posizioni economiche è indicato nell'allegata tabella E.1.9.
3. L'attribuzione delle posizioni economiche avviene, previo confronto di cui all'art. 30, comma 9, lett. a6), mediante procedura selettiva ed è attivata dal MIM in relazione alle risorse del fondo per le posizioni economiche del personale ATA di cui all'art. 79 nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
a) possono partecipare alla selezione i dipendenti che, all'avvio dell'anno scolastico in cui si bandisce la selezione abbiano maturato nell'area un'anzianità di servizio di almeno 5 anni;
b) le posizioni economiche sono attribuite previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base alla valutazione conseguita dagli stessi al termine di un apposito corso di formazione diretto a tutto il personale che potrebbe concorrere alla selezione, integrata, a parità di punteggio, dall'anzianità di servizio;
c) qualora le risorse destinate alla formazione non siano sufficienti a garantire la formazione a tutto il personale che potrebbe concorrere alla selezione, il MIM definirà la percentuale di lavoratori ammessi al corso di formazione, almeno pari al 130% dei posti disponibili, da individuarsi previa somministrazione di un test a risposta multipla. Le posizioni economiche verranno attribuite al termine del periodo di formazione, previa graduatoria dei partecipanti definita in base alla valutazione conseguita dagli stessi al termine del corso, integrata, a parità di punteggio, dall'anzianità di servizio.
4. La graduatoria di cui al comma 3 ha validità triennale.
5. Le posizioni economiche cessano di essere corrisposte in caso di cessazione dal servizio del dipendente o in caso di progressione tra le aree. In tale ultima ipotesi, qualora il trattamento stipendiale spettante nella nuova area sia inferiore alla somma di posizione economica e trattamento stipendiale in godimento nella precedente area, il dipendente conserva ad personam - in tutto o in parte - la posizione economica in godimento fino a concorrenza del precedente trattamento economico (stipendio più posizione economica). La posizione economica conservata ad personam è riassorbita con il passaggio a posizione stipendiale successiva o in caso di acquisizione di una nuova posizione economica nella nuova area di inquadramento.
6. Il presente articolo abroga l'art. 50 del CCNL 29/11/2007 come sostituito dall'art. 2 del CCNL 25/07/2008.

Art. 53 - Mobilità professionale all'interno delle aree

1. È possibile, nei limiti della dotazione organica e dei posti previsti a tal fine, il passaggio dei dipendenti da un profilo all'altro all'interno della stessa area. Tale passaggio avviene con il possesso dei requisiti culturali e/o professionali richiesti per l'accesso al profilo professionale cui si chiede il passaggio.
2. Il presente articolo abroga l'art. 48 del CCNL 29/11/2007.

Art. 54 - Incarichi specifici al personale ATA

1. Le istituzioni scolastiche ed educative in relazione alle proprie esigenze organizzative e di servizio possono conferire ai dipendenti, non titolari di incarico di DSGA ed effettivamente in servizio, incarichi specifici della durata di un anno scolastico di natura organizzativa o di responsabilità che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa, come descritto nel piano delle attività.
2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono retribuiti con una specifica indennità, avente carattere accessorio, il cui valore è definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di istituto di cui all'art. 30, comma 2, lett. c) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) in relazione alle risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa destinate a tale finalità, fatto salvo quanto previsto al comma 4.
3. L'attribuzione degli incarichi è effettuata dal dirigente scolastico, su proposta del titolare di incarico di DSGA, previo confronto sui criteri di individuazione del personale ai sensi dell'art. 30, comma 9, lett. b6) (livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).
4. Tra le risorse destinate al conferimento di incarichi di cui al comma 2 rientrano quelle di cui all'art. 40, comma 1, lett. d) del CCNL 19/04/2018. Esse saranno finalizzate in particolare per l'Area dei Collaboratori per remunerare gli incarichi correlati all'assolvimento dei compiti legati all'assistenza agli alunni - ivi compresi quelli della scuola dell'infanzia e quelli con disabilità - e al primo soccorso. Lo specifico incarico di cui al presente comma è retribuito con un'indennità il cui valore varia sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale tenendo conto del numero di studenti assistiti e delle peculiarità delle attività da svolgere. In tale sede è possibile prevedere che per il personale titolare di posizione economica l'indennità correlata all'incarico di cui al presente comma sia assorbita, in tutto o in parte, fino a concorrenza del valore della posizione economica in godimento. Il presente comma ha effetti sugli incarichi attribuiti successivamente alla definizione del contratto integrativo di cui al presente comma.
5. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato.

Art. 55 - Incarichi di elevata qualificazione

1. Nel rispetto delle norme vigenti, presso ciascuna Istituzione scolastica, fatta eccezione per quelle sottodimensionate, è istituita una posizione di lavoro di ~~direzione~~ direttore dei servizi generali ed amministrativi (DSGA) caratterizzata da un elevato grado di responsabilità ed autonomia gestionale.
2. Ciascuna delle posizioni di cui al comma 1 costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata qualificazione (EQ) attribuito a seguito di procedure cui devono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione.

3. La posizione di lavoro di DSGA richiede:

- **conoscenze complete, approfondite e specializzate, integrate dal punto di vista della dimensione fattuale e/o concettuale;**
- **responsabilità amministrativa e di risultato, garantendo la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre persone e gruppi, favorendo la gestione corrente e la stabilità delle condizioni, identificando e programmando interventi di revisione e sviluppo;**
- **autonomia esercitata sovrintendendo al processo decisionale ed attuativo e curandone l'organizzazione, in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti imprevedibili.**

4. A titolo esemplificativo, ai sensi dell'art. 25, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, il personale cui è conferito l'incarico di DSGA, nell'ambito di direttive di massima e degli obiettivi assegnati:

- **sovrintende, con autonomia operativa, ai servizi generali amministrativo-contabili;**
- **cura l'organizzazione ai servizi generali amministrativo-contabili svolgendo funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati ed agli indirizzi impartiti al personale ATA posto alle sue dirette dipendenze;**
- **si coordina con il dirigente scolastico per l'autorizzazione delle ferie al personale ATA;**
- **organizza autonomamente l'attività del personale ATA nell'ambito delle direttive del dirigente scolastico;**
- **individua il personale ATA, nell'ambito del piano delle attività, da proporre per l'attribuzione di incarichi di natura organizzativa ed autorizza le prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo, quando necessario;**
- **svolge con autonomia operativa e responsabilità diretta attività di istruzione, predisposizione e formalizzazione degli atti amministrativi e contabili;**
- **è funzionario delegato, ufficiale rogante e consegnatario dei beni mobili;**

5. L'incarico di DSGA ha durata triennale e viene conferito ~~dall'Ambito territoriale~~ conferito dal responsabile dell'ufficio relativo all'Ambito territoriale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione sulla base dei criteri e dei requisiti oggetto di confronto cui all'art. 30, comma 9, lett. a5) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali). Resta fermo che, fino a quando il personale inquadrato nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni è pari al numero degli incarichi di DSGA, in fase di attribuzione/rinnovo dell'incarico di DSGA ha titolo di precedenza sugli altri candidati che hanno presentato domanda per la stessa sede il lavoratore che ha ivi svolto l'incarico nel triennio precedente.

6. Ferma restando la durata triennale dei singoli incarichi, ai dipendenti che, sulla base del previgente ordinamento professionale, erano inquadrati nell'area dei DSGA è garantito, fino alla cessazione del rapporto di lavoro, l'incarico di DSGA nonché il diritto di precedenza laddove presentino domanda per la stessa sede ove hanno svolto l'incarico nel triennio precedente.

7. Il personale titolare di incarico di DSGA può partecipare alle operazioni di mobilità territoriale con le medesime cadenze previste per il restante personale.

Art. 56 - Trattamento economico del personale con incarico di DSGA

1. Al personale titolare di incarico di DSGA, oltre allo stipendio tabellare, è corrisposta un'indennità di direzione che si compone di una parte fissa, pari ad Euro 2.764,20 annui lordi e di una parte variabile, i cui importi minimi sono indicati nella tabella di cui all'Allegato C.

L'indennità di parte variabile continua ad essere finanziata con le risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa ed assorbe qualsiasi compenso per prestazioni eccedenti. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 30 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) comma 2, lett. a) è possibile incrementare le misure degli importi indicati nell'Allegato C - Misure economiche dei parametri per il calcolo dell'indennità di direzione parte variabile, anche a valere sui fondi previsti dalla legge 160/2019.

2. La parte fissa dell'indennità di direzione, di cui al comma 1, riassorbe il compenso individuale accessorio di cui all'art. 74, comma 3 (Ulteriori incrementi delle indennità fisse) e continua ad essere inclusa nel calcolo della quota utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.

3. Al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, continua ad essere posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa un importo pari al 6,91% del valore della parte fissa dell'indennità di direzione effettivamente corrisposta in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.

4. Al personale titolare di incarico di DSGA possono essere corrisposti esclusivamente compensi per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati dalla UE, da Enti o istituzioni pubblici e privati - ivi incluso il MIM - da non porre a carico delle risorse contrattuali destinate al fondo per il miglioramento l'offerta formativa.

Art. 57 - Sostituzione del titolare di incarico di DSGA

1. Nel caso in cui il titolare di incarico di DSGA si assenti per un periodo superiore a 15 giorni o comunque di durata tale da compromettere il corretto funzionamento dell'istituzione scolastica o educativa, il dirigente scolastico conferisce un incarico temporaneo di DSGA ad altro personale in servizio presso l'istituzione scolastica ed inquadrato nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione o, in sua assenza, nell'Area degli assistenti che, a sua volta, è sostituito secondo le vigenti disposizioni in materia di supplenze. L'incarico di cui al presente comma non può comunque eccedere la durata massima di tre mesi continuativi, incluse proroghe.

2. Al personale che, ai sensi del comma 1, sostituisce il titolare di incarico di DSGA è corrisposta, per ogni giorno di effettivo servizio e con risorse a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, l'indennità di cui all'art. 56 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA) in luogo del compenso individuale accessorio.

3. Qualora nella vigenza del ~~contratto~~ incarico triennale di cui al comma 5 dell'art. 55 (Incarichi di elevata qualificazione), il titolare dell'incarico di 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, il responsabile dell'ufficio relativo all'Ambito territoriale:

- **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 confronto di cui all'art. 30, comma 9, lett. a5) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali);**
- **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.**

4. Al personale che, ai sensi del comma 3, lett. a) viene conferito un incarico temporaneo di DSGA è corrisposta, per ogni giorno di effettivo servizio e con risorse a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, l'indennità di cui all'art. 56 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA) in luogo del compenso individuale accessorio.
5. Nelle ipotesi di cui al comma 3, lett. b), lo svolgimento dell'incarico ad interim è retribuito con una indennità pari al 100% dell'indennità di direzione relativa all'istituzione scolastica presso cui è conferito l'incarico, finanziata con le risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di detta istituzione.

Art. 58 - Progressioni tra le aree

1. Le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.
2. In caso di passaggio tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente conserva le eventuali giornate di ferie maturate e non fruite.

Art. 59 - Norme di prima applicazione

1. Al fine di consentire alle istituzioni scolastiche ed educative di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Capo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a 3 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.
2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo confluisce nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo l'Allegato B - Tabella di trasposizione automatica del sistema di classificazione.
3. Il personale in servizio che alla data di entrata in vigore del presente Capo risulti titolare della prima o della seconda posizione economica di cui all'art. 50 del CCNL 29/11/2007 come sostituito dall'art. 2 del CCNL 25/07/2008, mantiene la posizione economica in godimento.
4. Fermo restando il potere di autotutela dell'Amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Capo.
5. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2026, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella di corrispondenza di cui all'Allegato D.
6. Il Ministero dell'istruzione definisce in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 30, comma 9, lett. a4) (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al ~~comma 4~~ comma 5, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

a) **esperienza maturata nell'area di provenienza;**
b) **titolo di studio;**

c) **competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.**

7. Nel passaggio dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni, nella valutazione dell'esperienza maturata nell'area di provenienza costituisce pre-requisito di partecipazione alla procedura di cui al presente articolo l'aver svolto a tempo pieno le funzioni di DSGA per almeno tre anni interi. Analogamente, nei passaggi dall'Area degli operatori all'Area degli Assistenti, costituisce pre-requisito di partecipazione alla procedura di cui al presente articolo l'aver svolto a tempo pieno - con contratto a tempo determinato - le mansioni dell'area e profilo per cui si concorre.

8. Le progressioni di cui al comma 5 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente Capo.

9. Fermo restando il possesso dei titoli richiesti all'atto della definizione delle graduatorie permanenti o di supplenza ATA per l'accesso al singolo profilo professionale, l'assenza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno al nuovo sistema di classificazione non è condizione di decadenza dalle graduatorie stesse vigenti alla data di entrata in vigore del presente Capo, fatto salvo quanto previsto al comma 10.

10. I dipendenti inseriti nelle graduatorie di circolo e di istituto di III fascia che non siano in possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno previsto dal nuovo ordinamento e non abbiano maturato neanche un giorno di supplenza decadono dalle graduatorie. In ogni caso, i dipendenti inseriti nelle graduatorie di circolo e di istituto di III fascia che non siano in possesso della certificazione internazionale di alfabetizzazione informatica, se prevista come requisito di accesso dal nuovo ordinamento dovranno acquisirla entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente Capo, decorso il quale essi decadono dalle graduatorie stesse.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.5

Con riferimento all'art. 59 (Norme di prima applicazione) comma 10, ed all'Allegato A le parti precisano che per certificazione internazionale di alfabetizzazione informatica deve intendersi la certificazione rilasciata da un ente accreditato presso l'ente di accreditamento nazionale che attesta la competenza e l'indipendenza degli organismi di certificazione e la conformità delle certificazioni ai framework europei. Tale certificazione deve essere registrata presso il medesimo ente di accreditamento, essere in corso di validità all'atto dell'iscrizione in graduatoria, attestare il superamento di un test finale relativo all'acquisizione delle competenze informatiche richieste, tra le quali: conoscenza dei sistemi operativi, di word processor, di fogli elettronici, di gestione della posta elettronica.

Art. 60 - Abrogazioni

1. Dall'entrata in vigore del presente Capo di cui all'art. 59 (Norme di prima applicazione) sono abrogati gli articoli da 46 a 50 del CCNL 29/11/2007, l'art. 79 del CCNL 29/11/2007 limitatamente al personale ATA, il CCNL 25/07/2008. Sono inoltre abrogate tutte le eventuali ulteriori norme relative all'ordinamento professionale contenute nei precedenti CCNL fatto salvo quelle espressamente richiamate nel presente CCNL.

Articoli del CCNL 2006/09 ancora vigenti

Art. 51 - Orario di lavoro ATA

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore, suddivise in sei ore continuative, di norma antimeridiane, o anche pomeridiane per le istituzioni educative e per i convitti annessi agli istituti tecnici e professionali.
2. In sede di contrattazione integrativa d'istituto saranno disciplinate le modalità di articolazione dei diversi istituti di flessibilità dell'orario di lavoro, ivi inclusa la disciplina dei ritardi, recuperi e riposi compensativi sulla base dei seguenti criteri:

- *l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza;*
- *ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;*
- *miglioramento della qualità delle prestazioni;*
- *ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;*
- *miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;*
- *programmazione su base plurisettimanale dell'orario.*

3. L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore. Se la prestazione di lavoro giornaliera eccede le sei ore continuative il personale usufruisce a richiesta di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto. Tale pausa deve essere comunque prevista se l'orario continuativo di lavoro giornaliero è superiore alle 7 ore e 12 minuti.
4. In quanto autorizzate, compatibilmente con gli stanziamenti d'istituto, le prestazioni eccedenti l'orario di servizio sono retribuite con le modalità definite in sede di contrattazione integrativa d'istituto.

Art. 52 - Permessi ed assenze del personale ATA chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive

1. Nei confronti del personale ATA chiamato a ricoprire cariche elettive si applicano le norme di cui al d.lgs. 18.08.2000, n. 267 e di cui all'art. 68 del d.lgs. 30.03 2001, n. 165.
Il personale che si avvalga del regime delle assenze e dei permessi di cui alle leggi predette, è tenuto a presentare, ogni trimestre, a partire dall'inizio dell'anno scolastico, alla scuola in cui presta servizio, apposita dichiarazione circa gli impegni connessi alla carica ricoperta, da assolvere nel trimestre successivo, nonché a comunicare mensilmente alla stessa scuola la conferma o le eventuali variazioni degli impegni già dichiarati.
2. Nel caso in cui il dipendente presti servizio in più scuole, la predetta dichiarazione va presentata a tutte le scuole interessate.
3. La programmazione delle assenze di cui ai precedenti commi 1 e 2 non ha alcun valore sostitutivo della documentazione espressamente richiesta dal d.lgs. n. 267/2000, che dovrà essere prodotta tempestivamente dall'interessato.

Art. 54 - Ritardi, recuperi e riposi compensativi

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.
2. In caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienza del dipendente, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione cumulando le frazioni di ritardo fino a un'ora di lavoro o frazione non inferiori alla mezz'ora.
3. In quanto autorizzate, le prestazioni eccedenti l'orario di servizio sono retribuite.

4. Se il dipendente, per esigenze di servizio e previe disposizioni impartite, presta attività oltre l'orario ordinario giornaliero, può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'istituzione scolastica o educativa. Le giornate di riposo a tale titolo maturate potranno essere cumulate e usufruite nei periodi estivi o di sospensione delle attività didattiche, sempre con prioritario riguardo alla funzionalità e alla operatività dell'istituzione scolastica.
5. Le predette giornate di riposo non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento, e devono essere usufruite entro e non oltre i tre mesi successivi all'anno scolastico nel quale si sono maturate, sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'istituzione scolastica. In mancanza di recupero delle predette ore, per motivate esigenze di servizio o comprovati impedimenti del dipendente, le stesse devono comunque essere retribuite.
6. L'istituzione scolastica fornirà mensilmente a ciascun dipendente un quadro riepilogativo del proprio profilo orario, contenente gli eventuali ritardi da recuperare o gli eventuali crediti orari acquisiti.

Art. 55 - Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali

1. Il personale destinatario della riduzione d'orario a 35 ore settimanali è quello adibito a regimi di orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali, rispetto all'orario ordinario, finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità nelle seguenti istituzioni scolastiche:

- *Istituzioni scolastiche educative;*
- *Istituti con annesse aziende agrarie;*
- *Scuole strutturate con orario di servizio giornaliero superiore alle dieci ore per almeno 3 giorni a settimana.*

2. Sarà definito a livello di singola istituzione scolastica il numero, la tipologia e quant'altro necessario a individuare il personale che potrà usufruire della predetta riduzione in base ai criteri di cui al comma 1.

Art. 56 - Indennità di direzione e sostituzione del Dsga

1. Ai DSGA delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative è corrisposta un'indennità di direzione come nella misura prevista dalla Tabella 9. La stessa indennità è corrisposta, a carico del fondo di cui all'art. 88, comma 2, lettera i), al personale che, in base alla normativa vigente, sostituisce la predetta figura professionale o ne svolge le funzioni.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 l'indennità di direzione, di cui al comma 1, nella misura base indicata alla Tabella 9, è inclusa nel calcolo della quota utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.
3. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1, un importo pari al 6,91% del valore dell'indennità di direzione nella misura base effettivamente corrisposta in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.

4. Il direttore dei servizi generali ed amministrativi è sostituito, nei casi di assenza, dal coordinatore amministrativo che, a sua volta, è sostituito secondo le vigenti disposizioni in materia di supplenze. Fino alla concreta e completa attivazione del profilo del coordinatore amministrativo, il DSGA è sostituito dall'assistente amministrativo con incarico conferito ai sensi dell'art. 47.
5. In caso di assenza del DGSA dall'inizio dell'anno scolastico, su posto vacante e disponibile, il relativo incarico a tempo determinato verrà conferito sulla base delle graduatorie permanenti.

Art. 57 - Collaborazioni plurime per il personale ATA

1. Il personale ATA può prestare la propria collaborazione ad altra scuola per realizzare specifiche attività che richiedano particolari competenze professionali non presenti in quella scuola.
Tale collaborazione non comporta esoneri, anche parziali, nella scuola di servizio ed è autorizzata dal dirigente scolastico sentito il direttore dei servizi generali ed amministrativi.

Art. 58 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Per il personale di cui al precedente art. 44, nelle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative possono essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica provinciale delle aree di personale a tempo pieno, con esclusione della qualifica di DSGA e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.
2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
3. Con ordinanza del MPI, previa intesa con i Ministri dell'Economia e della Funzione Pubblica, sono determinati, i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1; in particolare, con la stessa ordinanza sono definite le quote percentuali delle dotazioni organiche provinciali, per ciascun profilo professionale, da riservare a rapporti a tempo parziale, fermo restando il limite massimo del 25%, in relazione alle eventuali situazioni di soprannumero accertate.
4. I criteri e le modalità di cui al comma 3, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, sono preventivamente comunicate dal MPI alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 1, punto 1/b, e verificate in un apposito incontro.
5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 50% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati in tempo parziale.
6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al successivo comma 7. La domanda va presentata al dirigente scolastico entro i termini specificati dalla relativa O.M.-
7. Il tempo parziale può essere realizzato:

- *a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);*
- *b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);*

c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal d.lgs. 25.02.2000, n. 61.

8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive aventi carattere continuativo, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

9. Al personale interessato è consentito, previa autorizzazione del dirigente scolastico, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività d'istituto della stessa Amministrazione. L'assunzione di altro lavoro, o la variazione della seconda attività da parte del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, deve essere comunicata al dirigente scolastico entro 15 giorni.

10. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.lgs. n. 61/2000.

13. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni di cui all'art. 39, comma 13.

Art. 60 - Rapporto di lavoro a tempo determinato

1. Al personale di cui al presente articolo, si applicano le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 40. Anche il personale ATA, ove ne ricorrano le condizioni, ha diritto al completamento dell'orario.

2. Le domeniche e le festività infrasettimanali ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio. Nell'ipotesi che il dipendente completi tutto l'orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del codice civile.

3. Il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato per effetto di specifiche disposizioni normative.

Art. 61 - Restituzione alla qualifica di provenienza

1. Il personale appartenente ad una qualifica ATA può, a domanda, essere restituito alla qualifica ATA di provenienza con effetto dall'anno scolastico successivo alla data del provvedimento di restituzione. Il provvedimento è disposto dal Direttore regionale scolastico della sede di titolarità.

2. Il personale restituito alla qualifica di provenienza assume in essa il trattamento giuridico ed economico che gli sarebbe spettato in caso di permanenza nella qualifica stessa.

Capo II - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 61 - Contratto individuale di lavoro

1. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale ATA degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.
2. Nei casi di assunzione in sostituzione di personale assente, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.
3. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comunque, indicati:
   a) tipologia del rapporto di lavoro;
   b) data di inizio del rapporto di lavoro;
   c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
   d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
   e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
   f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;
   g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.
4. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
5. I contratti a tempo determinato 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.
6. L'assunzione a tempo determinato o indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al ~~comma 6~~ comma 3 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.
7. Il presente articolo abroga l'art. 44, commi 4, 5, 6, 7 e 8 del CCNL 29/11/2007 e, per il personale di cui al presente articolo, l'art. 41, comma 1, del CCNL 19/04/2018.

Art. 62 - Periodo di prova

1. Il personale ATA assunto in servizio a tempo indeterminato - sia a tempo pieno che a tempo parziale - è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
   a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree di Collaboratore **e di Operatore**;
   b) quattro mesi per i dipendenti inquadrati nell'area di Assistente;
   c) sei mesi per i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari ed elevate qualificazioni.
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 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. Decorsa 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 dell'amministrazione scolastica a tempo indeterminato, vincitore di un nuovo concorso presso la stessa o altra amministrazione ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'istituzione scolastica 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 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 scolastica di appartenenza.
12. Il presente articolo dalla sua entrata in vigore, che coincide con quella di cui all'art. 59 (Norme di prima applicazione), comma 1, abroga l'art. 30 del CCNL 19/04/2018.

Art. 63 - Modalità di articolazione dell'orario di lavoro

1. 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. Il dirigente scolastico, verificatane la congruenza rispetto al PTOF ed espletate le procedure di cui all'art. 30, adotta il piano delle attività. La puntuale attuazione dello stesso è affidata al DSGA.
2. In coerenza con le presenti disposizioni, possono essere adottate le sottoindicate tipologie di orario di lavoro eventualmente coesistenti tra di loro in funzione delle finalità e degli obiettivi definiti da ogni singolo istituto:
   a) Orario di lavoro flessibile
   b) Orario plurisettimanale
   c) Turnazioni
3. L'orario di lavoro degli assistenti tecnici è articolato nel seguente modo:

a) assistenza tecnica alle esercitazioni didattiche per almeno 24 ore in compresenza del docente;
b) le restanti 12 ore per la manutenzione e riparazione delle attrezzature tecnico - scientifiche del laboratorio o dei laboratori cui sono addetti, nonché per la preparazione del materiale di esercitazione.

4. Nei periodi di sospensione dell'attività didattica gli assistenti tecnici saranno utilizzati in attività di manutenzione del materiale tecnico-scientifico-informatico dei laboratori, officine, reparti di lavorazione o uffici di loro competenza.
5. Il presente articolo abroga l'art. 53, commi 1, 2 primo periodo, e 3 del CCNL 29/11/2007 e l'art. 41, comma 3 del CCNL 19/04/2018.

Art. 64 - Orario di lavoro flessibile

1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza. Una volta stabilito l'orario di servizio dell'istituzione scolastica o educativa è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale distribuendolo anche in cinque giornate lavorative, secondo le necessità connesse alle finalità e agli obiettivi di ciascuna istituzione scolastica o educativa (piano dell'offerta formativa, fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane ecc.).
2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dal d.lgs. n. 151 del 2001, e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile compatibilmente con le esigenze di servizio anche nei casi in cui lo stesso orario non sia adottato dall'istituzione scolastica o educativa.
3. Successivamente potranno anche essere prese in considerazione le eventuali necessità del personale - connesse a situazioni di tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91 - che ne faccia richiesta, compatibilmente con l'insieme delle esigenze del servizio, e tenendo anche conto delle esigenze prospettate dal restante personale.
4. Il presente articolo abroga l'art. 53, comma 2, secondo, terzo e quarto periodo del CCNL 29/11/2007.

Art. 65 - Orario plurisettimanale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, è effettuata in relazione a prevedibili periodi nei quali si rileva un'esigenza di maggior intensità delle attività o particolari necessità di servizio in determinati settori dell'istituzione scolastica, con specifico riferimento alle istituzioni con annesse aziende agrarie, tenendo conto delle disponibilità dichiarate dal personale coinvolto.
2. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:
a) il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale di 36 ore può eccedere fino a un massimo di 6 ore per un totale di 42 ore per non più di 3 settimane continuative;
b) al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, di norma, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane nell'anno scolastico.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
4. Il presente articolo abroga l'art. 53, comma 2, dal quinto al nono periodo del CCNL 29/11/2007.

Art. 66 - Turnazioni

1. La turnazione è finalizzata a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque o sei giorni per specifiche e definite tipologie di funzioni e di attività. Si fa ricorso alle turnazioni qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.
2. I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:

a) si considera in turno il personale che si avvicenda in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
b) la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
c) l'adozione dei turni può prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente;
d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
e) un turno serale che vada oltre le ore 20 potrà essere attivato solo in presenza di casi ed esigenze specifiche connesse alle attività didattiche e al funzionamento dell'istituzione scolastica;
f) nelle istituzioni educative il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può, di norma, essere superiore ad otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere, di norma, superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Nei periodi nei quali i convittori non siano presenti nell'istituzione, il turno notturno è sospeso salvo comprovate esigenze dell'istituzione educativa e previa acquisizione della disponibilità del personale;
g) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

3. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dal d.lgs. n. 151 del 2001 possono, a richiesta, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni. Resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 151del 2001 che vieta adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
4. Il presente articolo abroga l'art. 53, comma 2 - dal decimo periodo fino alla fine del comma - del CCNL 29/11/2007.

Art. 67 - 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 frazioni inferiori ad una sola ora;
c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente 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. **Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;**
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, 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. Il presente articolo abroga l'art. 31 del CCNL 19/04/2018 che a sua volta ha abrogato l'art. 15, comma 2 del CCNL del 29/11/2007.

Art. 68 - 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 del 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. Il presente articolo abroga l'art. 32 del CCNL 19/04/2018 che a sua volta ha abrogato l'art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29/11/2007.

Art. 69 - 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 comporto 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. **Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;**
   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 comporto, sei ore di permesso fruite 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, 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, 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**~~ lett. b) dalla quale emerga l'incapacità lavorativa.

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 e 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 e 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 economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.

16. Il presente articolo abroga l'art. 33 del CCNL 19/04/2018.

Art. 70 - Contratti a tempo determinato per il personale ATA in servizio

1. Il personale ATA **in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato** può accettare, nell'ambito del settore scuola, contratti a tempo determinato, **su posto intero di area superiore o - a parità di area - di diverso profilo professionale o relativo alle categorie di cui all'art. 33, comma 2 (Categorie professionali), di durata non inferiore al 30 giugno** o ad un anno scolastico (31 agosto), mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni scolastici, la titolarità della sede.

2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale assunto a tempo determinato**, ivi inclusa quella relativa alle ferie.**

3. L'accettazione di un incarico comporta in ogni caso la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita non inferiore alla durata dell'incarico per come stabilita nell'atto di conferimento dello stesso.

4. Il presente articolo abroga l'art. 59 del CCNL 29/11/2007.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA ~~N.5~~ N.6

Con riferimento a quanto previsto all'art. 70, comma 1, le parti precisano che il periodo complessivo di tre anni scolastici ivi indicato ricomincia a decorrere in caso di nuova assegnazione di sede di titolarità.

Titolo V - TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA

Art. 71 - Incrementi degli stipendi tabellari (art. 3 CCNL 6/12/2022)

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 35 del CCNL 19/04/2018, sono stati 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 stati rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B1.
3. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022, l'elemento perequativo una tantum di cui all'art. 37 (elemento perequativo) del CCNL 19/04/2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145/2018 ha cessato di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è stato conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C1.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145/2018.

Art. 72 - Effetti dei nuovi stipendi (art. 4 CCNL 6/12/2022)

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 3 del CCNL 6/12/2022 (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. 3 del CCNL 6/12/2022 (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. 73 - Incrementi delle indennità fisse (art. 5 CCNL 6/12/2022)

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista nel CCNL 29/11/2007 e sono state incrementate come di seguito indicato:

- **a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 83 del CCNL 29/11/2007, come rideterminata dall'art. 38, comma 1, lett. a) del CCNL 19/04/2018, è stata incrementata con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D1.1;**
- **b) la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 56, comma 2 del CCNL 29/11/2007, come rideterminata dall'art. 38, comma 1, lett. b) del CCNL 19/04/2018, è stata incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata Tabella D1.2;**

c) **il compenso individuale accessorio per il personale ATA di cui all'art. 82 del CCNL 29/11/2007, come rideterminato dall'art. 38, comma 1, lett. c) del CCNL 19/04/2018, è stato incrementato con la decorrenza e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D1.3.**

2. Alla copertura degli oneri derivanti dagli incrementi di cui al comma 1 si provvede come segue:

a) **gli incrementi di cui al comma 1 lett. a) sono finanziati mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1, c. 606, legge 30 dicembre 2021, n. 234 (L.B. per il 2022) in misura pari a 89,4 milioni di Euro (lordo oneri riflessi) e corrispondente riduzione del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa a cui le stesse sono destinate; per la restante parte non coperta dalle predette risorse, si provvede con risorse a carico del presente rinnovo contrattuale;**
b) **gli incrementi di cui al comma 1 lett. b) e c) sono finanziati mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1, c. 604, legge 30 dicembre 2021, n. 234 (L.B. per il 2022), in misura pari a 14,8 milioni di Euro (lordo oneri riflessi); per la restante parte non coperta dalle predette risorse, si provvede con risorse a carico del presente rinnovo contrattuale.**

Art. 74 - Ulteriori incrementi concernenti le indennità fisse

1. Le indennità di cui all'art. 73 (Incrementi delle indennità fisse) sono ulteriormente incrementate con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E1.2 e tabella E1.3.

2. La parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 73 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett b) è ulteriormente incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E1.1

3. Il compenso individuale accessorio di cui all'art. 73 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett c) per la nuova area dei Funzionari introdotta dall'art. 50 (Classificazione personale ATA) è stabilito in misura pari a 98 Euro/mese per dodici mensilità. Detto compenso è riassorbito dall'indennità di direzione di cui all'art. 56 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA) in caso di assegnazione dell'incarico di DSGA ai sensi dell'art. 55 (Incarichi di elevata qualificazione).

4. In applicazione di quanto previsto ai commi 1 e 3 ed all'art. 73 (Incrementi delle indennità fisse), comma 1, lett c) i valori del compenso individuale accessorio per le nuove aree del sistema di classificazione professionale sono indicati nell'allegata tabella E1.4.

Art. 75 - Una tantum

1. Ai docenti ed al personale ATA con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto di lavoro a tempo determinato di durata annuale ovvero di durata sino al termine dell'attività didattica, in servizio nell'anno scolastico 2022-2023 è corrisposto un emolumento una tantum - non computato agli effetti di cui all'art. 72 (Effetti dei nuovi stipendi) - di Euro 63,84 per i docenti e di Euro 44,11 per il personale ATA.

2. Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al comma 1 ha titolo a percepire l'emolumento una tantum di cui al medesimo comma 1 a condizione che il rapporto di lavoro sia iniziato entro il 31/12/2022 e non sia cessato anticipatamente.

3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'emolumento di cui al comma 1 è corrisposto in proporzione alla percentuale di part-time.

Art. 76 - Indennità per il titolare di incarico di DSGA con incarico su posizioni di lavoro 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, già prorogati dall'art. 39 del CCNL 19/04/2018, sono ulteriormente 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. Gli stessi si intendono riferiti al personale dell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione cui viene conferito un incarico di DSGA.
2. Il presente articolo abroga l'art. 39 del CCNL 19/04/2018.

Art. 77 - Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo

1. All'assistente tecnico del primo ciclo di cui alla legge 178/2020 utilizzato su più sedi è riconosciuta un'indennità di disagio il cui importo, che varia da un minimo di 350,00 Euro ed un massimo di 800,00 Euro annui lordi, è definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 30, comma 4, lett. a6) tenendo conto del numero di scuole affidate e della distanza media tra le stesse. L'indennità di cui al presente comma è corrisposta a carico delle risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa.

Art. 78 - Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

1. Il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa continua ad essere costituito dalle risorse di cui all'art. 40, comma 1 del CCNL 19/4/2018, nei loro valori annuali.
2. Il Fondo di cui al comma 1 è, inoltre, alimentato dalle seguenti risorse previste da disposizioni di legge, nei loro valori annuali:

- **a) risorse di cui all'art. 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107;**
- **b) risorse di cui all'art. 1, comma 592, della legge n. 205/2017;**
- **c) risorse di cui all'art. 1, comma 770 della legge n. 234/2021;**
- **d) altre eventuali disposizioni di legge che destinano specifiche risorse al Fondo di cui al presente articolo.**

3. A decorrere dal 1/1/2022, le risorse di cui al comma 2 lett. b) sono stabilmente ridotte di 220 milioni di Euro, a copertura degli incrementi riconosciuti ai sensi dell'art. 74 (ulteriori incrementi concernenti le indennità fisse).
4. Restano confermati gli utilizzi del Fondo per l'Istituzione Scolastica di cui agli artt. 56, comma 3, 82, comma 4 e 83, comma 3 del CCNL 29/11/2007 a copertura degli effetti derivanti, rispettivamente, dagli artt. 56, comma 2, 82, comma 3 e 83, comma 2 del medesimo CCNL.
5. Resta confermata la decurtazione del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa già effettuata ai sensi dell'art. 40, comma 3, del CCNL 19/4/2018 e ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL 6/12/2022.
6. Resta confermato l'utilizzo del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa previsto dall'art. 1, comma 83-bis della legge n. 107/2015 aggiunto dall'art. 45, comma 2 del D.L. n. 36/2022.
7. Il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui ai commi 1 e 2, tenuto conto di quanto previsto dai commi 3, 4, 5 e 6, è finalizzato a remunerare il personale per le seguenti finalità:

- **a) finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione Scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007;**

b) **compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;**
c) **funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;**
d) **incarichi specifici del personale ATA;**
e) **compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;**
f) **utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. a) tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160/2019;**
g) **utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. b) per le finalità indicate dall'art. 1, comma 593, della legge n. 205/2017;**
h) **utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. c) per le finalità previste dall'art. 1, comma 770, della legge n. 234/2021;**
i) **utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. d) per remunerare le prestazioni del personale secondo le finalità indicate dalle norme di legge che ne hanno previsto lo stanziamento nell'ambito del Fondo di cui al presente articolo;**
j) **altri compensi finanziati a carico del presente Fondo sulla base delle vigenti disposizioni del CCNL.**

8. Il Fondo di cui al presente articolo è ripartito tra le diverse finalità di cui al comma 7, in sede di contrattazione integrativa di livello nazionale ai sensi dell'art. 30 (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), 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 degli incarichi specifici del personale ATA, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo.**

9. Il contratto collettivo di cui al comma 8 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. Queste risorse possono essere destinate anche a finalità diverse da quelle originarie.

10. Il contratto di cui al comma 8 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~~ comma 7, 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.**

Art. 79 - Fondo per le posizioni economiche del personale ATA

1. A decorrere dall'anno scolastico 2023-2024 è istituito il Fondo per le posizioni economiche del personale ATA, nel quale confluiscono, nei loro valori annuali, le seguenti risorse finanziarie, previste da precedenti CCNL, computate al lordo degli oneri riflessi:

a) **risorse di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 07/12/2005, di importo pari a 33 milioni di Euro;**
b) **risorse di cui all'art. 50, comma 5 del CCNL 29/11/2007 come modificato dall'art. 2, comma 1 del CCNL 25/7/2008, di importo pari a 104,72 milioni di Euro.**

2. Il Fondo di cui al comma 1 finanzia le posizioni economiche attribuite al personale ATA sulla base della disciplina di cui all'art. 52 (posizioni economiche all'interno delle Aree).

3. Le nuove posizioni economiche sono finanziate nei limiti della parte disponibile del Fondo di cui al comma 1, determinata scomputando la quota dello stesso già utilizzata per le posizioni in essere, attribuite in anni precedenti, anche sulla base della previgente disciplina in materia, e computando in aumento la quota che torna nuovamente disponibile a seguito della cessazione di personale fermo restando quanto previsto dall'art. 52, comma 5 (posizioni economiche all'interno delle Aree).

4. Le posizioni economiche eventualmente in godimento del personale che risulti in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 59, comma 1 (Norme di prima applicazione), sono rivalutate, a decorrere dalla predetta data, attribuendo i nuovi valori previsti dall'art. 52, comma 2 (Posizioni economiche all'interno delle Aree). L'onere per il finanziamento del presente comma è a carico della parte disponibile del Fondo di cui al comma 3, che viene conseguentemente ridotta dell'importo necessario a consentire l'integrale finanziamento del costo delle predette rivalutazioni, computato al lordo degli oneri riflessi.

Art. 80 - Rideterminazione delle misure orarie di alcuni compensi

1. ~~I compensi per le attività aggiuntive di insegnamento di cui all'art. 88, comma 2, lett. b) del CCNL 29/11/2007 sono riconosciuti, a decorrere dal 1° gennaio 2024 secondo i nuovi valori orari di cui all'allegata tabella E1.6~~. I compensi al personale docente per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo di cui alla tabella 5 del CCNL 29/11/2007, da liquidare a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sono riconosciuti, a decorrere dal 1 gennaio 2024, secondo i nuovi valori orari di cui all'allegata tabella E1.6.

2. ~~I compensi per le prestazioni aggiuntive del personale ATA di cui all'art. 88, comma 2, lett. e) del CCNL 29/11/2007 sono riconosciuti, a decorrere dal 1° gennaio 2024 secondo i nuovi valori orari di cui all'allegata tabella E1.7~~. I compensi al personale ATA per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo di cui alla tabella 6 del CCNL 29/11/2007, da liquidare a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sono riconosciuti, a decorrere dal 1 gennaio 2024, secondo i nuovi valori orari di cui all'allegata tabella E1.7.

3. ~~I compensi per le prestazioni aggiuntive del personale ATA di cui all'art. 88, comma 2, lett. g) del CCNL 29/11/2007 sono riconosciuti, a decorrere dal 1° gennaio 2024 secondo i nuovi valori orari di cui all'allegata tabella E1.8.~~ Le indennità di lavoro notturno e/o festivo di cui alla tabella 7 del CCNL 29/11/2007, da liquidare a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono riconosciute, a decorrere dal 1 gennaio 2024, secondo i nuovi valori di cui all'allegata tabella E1.8.

4. Le indennità di biliguismo e trilinguismo di cui alla tabella 8 del CCNL 29/11/2007, da liquidare a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono riconosciute, a decorrere dal 1 gennaio 2024, secondo i nuovi valori di cui all'allegata tabella E1.7-bis.

Articoli del CCNL 2006/09 ancora vigenti

Art. 77 - Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale docente, educativo ed A.T.A. appartenente al comparto della Scuola si compone delle seguenti voci:

- trattamento fondamentale:

a) *stipendio tabellare per posizioni stipendiali;*
b) *posizioni economiche orizzontali;*
c) *eventuali assegni "ad personam".*

- trattamento accessorio:

a) *retribuzione professionale docenti;*
b) *compenso per le funzioni strumentali del personale docente;*
c) *compenso per le ore eccedenti e le attività aggiuntive;*
d) *indennità di direzione dei DSGA;*
e) *compenso individuale accessorio per il personale ATA;*
f) *compenso per incarichi ed attività al personale ATA;*
g) *indennità e compensi retribuiti con il fondo d'istituto;*
h) *altre indennità previste dal presente contratto e/o da specifiche disposizioni di legge.*

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.
3. Le competenze di cui ai commi precedenti aventi carattere fisso e continuativo sono corrisposte congiuntamente in unica soluzione mensile.

Art. 79 - Progressione professionale docenti (per il personale ATA vedi art. 51)

1. Al personale scolastico è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali. Il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella 2, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente, nel periodo di maturazione della posizione stipendiale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso contrario il passaggio alla posizione stipendiale superiore potrà essere ritardato, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e per i periodi seguenti:

a. *due anni di ritardo in caso di sospensione dal servizio per una durata superiore ad un mese per il personale docente;*
b. *un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un mese per il personale docente.*

Art. 80 - Tredicesima mensilità

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato spetta una tredicesima mensilità corrisposta nel mese di dicembre di ogni anno.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari al trattamento fondamentale spettante al personale nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni.
5. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.
6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

Art. 82
Compenso individuale accessorio per il personale ATA

1. Al personale ATA delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, è corrisposto, con le decorrenze a fianco indicate, un compenso individuale accessorio, nelle misure e con le modalità di seguito indicate, salvo restando l'eventuale residua sussistenza di compensi corrisposti ad personam.
2. Il compenso di cui al comma 1 è incrementato nelle misure ed alle scadenze indicate nell'allegata Tabella 3.
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 il Compenso Incentivante Accessorio, di cui al comma 1, è incluso nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.
4. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1, un importo pari al 6,91% del valore del Compenso Incentivante Accessorio effettivamente corrisposto in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.
5. Il compenso di cui al comma 1, per il personale a tempo determinato, è corrisposto secondo le seguenti specificazioni:

- *a. dalla data di assunzione del servizio, per ciascun anno scolastico, al personale ATA con rapporto di impiego a tempo determinato su posto vacante e disponibile per l'intera durata dell'anno scolastico;*
- *b. dalla data di assunzione del servizio, e per un massimo di dieci mesi per ciascun anno scolastico, al personale ATA con rapporto di impiego a tempo determinato fino al termine delle attività didattiche.*

6. Nei confronti del direttore dei servizi generali ed amministrativi detto compenso viene corrisposto nell'ambito delle indennità di direzione di cui all'art. 56.
7. Il compenso individuale accessorio in questione spetta in ragione di tante mensilità per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato o situazioni di stato assimilate al servizio;
8. Per i periodi di servizio o situazioni di stato assimilate al servizio inferiori al mese detto compenso è liquidato al personale in ragione di 1/30 per ciascun giorno di servizio prestato o situazioni di stato assimilate al servizio.
9. Nei casi di assenza per malattia si applica l'art. 17, comma 8, lettera a).

10. Per i periodi di servizio prestati in posizioni di stato che comportino la riduzione dello stipendio il compenso medesimo è ridotto nella stessa misura.
11. Nei confronti del personale ATA con contratto part-time, il compenso in questione è liquidato in rapporto all'orario risultante dal contratto.
12. Il compenso di cui trattasi è assoggettato alle ritenute previste per i compensi accessori. Alla sua liquidazione mensile provvedono le direzioni provinciali del tesoro (DPT).
13. A tutto il personale ATA a tempo determinato e indeterminato, a valere sulle risorse derivanti dalle economie realizzate nell'applicazione progressioni economiche di cui all'art. 7 del CCNL 7.12.2005 (22 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi per l'anno 2006) e dal contenimento della spesa del personale ATA (96,3 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi per l'anno 2007), è corrisposta un compenso una-tantum pari a € 344,65 in ragione del servizio prestato nel biennio contrattuale 2006/07.

Art. 83 - Retribuzione Professionale Docenti

1. La retribuzione professionale docenti di cui all'art. 81 del CCNL 24.07.2003 è incrementata nelle misure mensili lorde ed alle scadenze indicate nella allegata Tabella 4.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 la retribuzione professionale docenti, di cui al comma 1, è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.
3. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1, un importo pari al 6,91% del valore della retribuzione professionale docenti effettivamente corrisposta in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.
4. Al personale docente ed educativo, a valere sulla quota aggiuntiva per il solo anno 2005 di risorse derivanti dalla mancata applicazione delle funzioni tutoriali dei docenti (63,8 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi), è corrisposta una una-tantum pari a € 51,46 complessiva in ragione del servizio prestato da ciascun docente durante l'anno 2006.

Art. 86 - Compensi accessori per il personale in servizio presso ex IRRE e MPI

1. Per l'erogazione di compensi per il trattamento accessorio da corrispondere al personale docente, educativo ed ATA in servizio presso gli ex IRRE e comandato nell'Amministrazione centrale e periferica del MPI, in base alle vigenti disposizioni, nonché al personale con incarico di supervisione nelle attività di tirocinio sono corrisposti compensi accessori nelle misure e secondo le modalità definite nel CCNI del 18.2.2003.
2. Al finanziamento dei compensi di cui al comma 1 sono destinate il 50% delle risorse di cui all'art. 18, ultimo periodo, del CCNL del 15 marzo 2001. La restante quota del 50% alimenta le risorse complessive per il finanziamento del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84 del presente CCNL.
3. Le risorse non utilizzate alla fine dell'esercizio finanziario alimentano le risorse complessive per il finanziamento del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84 del presente CCNL.

Art. 87 - Attività complementari di educazione fisica

1. Le ore eccedenti le 18 settimanali effettuabili, fino ad un massimo di 6 settimanali, del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva, vanno individuate ed erogate nell'ambito di uno specifico progetto contenuto nel POF, progetto che può riguardare anche la prevenzione di paramorfismi fisici degli studenti.
2. Ferma restando la spesa complessiva sostenuta nel decorso anno scolastico, il compenso in parola può essere corrisposto, nella misura oraria, maggiorata del 10%, prevista dall'art. 70 del CCNL del 4.8.1995, ovvero in modo forfetario e riguardare solo docenti di educazione fisica impegnati nel progetto in servizio nell'istituzione scolastica.
3. Ai docenti coordinatori provinciali per l'educazione fisica è erogato, nel limite orario settimanale del precedente comma 1, il compenso per le ore eccedenti con la maggiorazione prevista dal presente articolo.

Art. 88 - Indennità e compensi a carico del fondo di istituto

1. Le attività da retribuire, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, sono quelle relative alle diverse esigenze didattiche, organizzative, di ricerca e di valutazione e alle aree di personale interno alla scuola, eventualmente prevedendo compensi anche in misura forfetaria, da definire in sede di contrattazione, in correlazione con il POF, su delibera del consiglio di circolo o d'istituto, il quale, a tal fine, acquisisce la delibera del collegio dei docenti. La ripartizione delle risorse del fondo, dovrà tenere conto anche con riferimento alle consistenze organiche delle aree, docenti ed ATA, dei vari ordini e gradi di scuola eventualmente presenti nell'unità scolastica e delle diverse tipologie di attività (eda, scuola ospedaliera, carceraria, corsi serali, convitti).
Per gli insegnanti la finalizzazione delle risorse del presente articolo va prioritariamente orientata agli impegni didattici in termini di flessibilità, ore aggiuntive di insegnamento, di recupero e di potenziamento. La progettazione va ricondotta ad unitarietà nell'ambito del POF, evitando la burocratizzazione e la frammentazione dei progetti.
Nella determinazione delle misure unitarie dei compensi dovrà essere posta particolare attenzione a costituire un ragionevole equilibrio tra le diverse componenti della retribuzione.
2. Con il fondo sono, altresì, retribuite:

a. *Il particolare impegno professionale "in aula" connesso alle innovazioni e alla ricerca didattica, la flessibilità organizzativa e didattica che consiste nelle prestazioni connesse alla turnazione ed a particolari forme di flessibilità dell'orario, alla sua intensificazione mediante una diversa scansione dell'ora di lezione ed all'ampliamento del funzionamento dell'attività scolastica, previste nel regolamento sull'autonomia. Per il personale docente ed educativo in servizio nelle istituzioni scolastiche che abbiano attivato la flessibilità organizzativa e didattica spetta un compenso definito in misura forfetaria in contrattazione integrativa d'istituto;*
b. *le attività aggiuntive di insegnamento. Esse consistono nello svolgimento, oltre l'orario obbligatorio di insegnamento e fino ad un massimo di 6 ore settimanali, di interventi didattici volti all'arricchimento e alla personalizzazione dell'offerta formativa, con esclusione delle attività aggiuntive di insegnamento previste dall'art. 70 del CCNL del 4 agosto 1995 e di quelle previste dal precedente art. 86. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella Tabella 5;*
c. *le ore aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero per gli alunni con debito formativo. Tali attività sono parte integrante dell'offerta formativa dell'istituto, sono*

programmate dal collegio dei docenti in coerenza con il POF e con i processi di valutazione attivati.

d. *le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento. Esse consistono nello svolgimento di compiti relativi alla progettazione e alla produzione di materiali utili per la didattica, con particolare riferimento a prodotti informatici e in quelle previste dall'art. 29, comma 3 – lettera a) del presente CCNL eccedenti le 40 ore annue. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella Tabella 5;*
e. *le prestazioni aggiuntive del personale ATA, che consistono in prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo, ovvero nell'intensificazione di prestazioni lavorative dovute anche a particolari forme di organizzazione dell'orario di lavoro connesse all'attuazione dell'autonomia. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella Tabella 6;*
f. *i compensi da corrispondere al personale docente ed educativo, non più di due unità, della cui collaborazione il dirigente scolastico intende avvalersi nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e gestionali. Tali compensi non sono cumulabili con il compenso per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 33 del presente CCNL;*
g. *le indennità di turno notturno, festivo, notturno-festivo con le modalità stabilite nel CCNI del 31.8.1999 e nelle misure definite con la Tabella 7;*
h. *l'indennità di bilinguismo e di trilinguismo, nei casi in cui non sia già prevista a carico di soggetti diversi dal MPI in base alla normativa vigente – nel qual caso potrà essere contrattata la relativa rivalutazione-, con le modalità stabilite nel CCNI del 31.8.1999 e nelle misure definite con la Tabella 8;*
i. *il compenso spettante al personale che in base alla normativa vigente sostituisce il DSGA o ne svolge le funzioni ai sensi dell'art. 56, comma 1, del presente CCNL, detratto l'importo del CIA già in godimento;*
j. *la quota variabile dell'indennità di direzione di cui all'art. 56 del presente CCNL spettante al DSGA con le modalità stabilite nel CCNI del 31.8.1999 e nelle misure definite con la Tabella 9;*
k. *compensi per il personale docente, educativo ed ATA per ogni altra attività deliberata dal consiglio di circolo o d'istituto nell'ambito del POF;*
l. *particolari impegni connessi alla valutazione degli alunni.*

Articolo CCNL 2016/18 ancora vigente

Art. 40 - 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) le risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, dalla 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) le 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.

3. 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.

4. 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:

a) finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007;

b) i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;

c) le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;

d) gli incarichi specifici del personale ATA;

e) le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica;

f) i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;

g) la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2015;

h) le finalità di cui all'art 1, comma 593 della legge n. 205/2017.

5. 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.

6. 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. Queste risorse possono essere destinate anche a finalità diverse da quelle originarie.
7. 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.*

Articoli CCNL 2006/09 ancora vigenti

CAPO VI - LA FORMAZIONE

Art. 65 - Livelli di attività

1. Alle istituzioni scolastiche singole, in rete o consorziate, compete la programmazione delle iniziative di formazione, riferite anche ai contenuti disciplinari dell'insegnamento, funzionali al POF, individuate sia direttamente sia all'interno dell'offerta disponibile sul territorio, ferma restando la possibilità dell'autoaggiornamento.
2. L'amministrazione scolastica regionale garantisce, su richiesta delle istituzioni scolastiche, servizi professionali di supporto alla progettualità delle scuole, azioni perequative e interventi legati a specificità territoriali e tipologie professionali.
3. All'amministrazione centrale competono gli interventi di interesse generale, soprattutto quelli che si rendono necessari per le innovazioni, sia di ordinamento sia curriculari, per l'anno di formazione, per i processi di mobilità e di riqualificazione e riconversione professionale, per la formazione finalizzata all'attuazione di specifici istituti contrattuali, nonché il coordinamento complessivo degli interventi.

Art. 66 - Il Piano annuale delle istituzioni scolastiche

1. In ogni istituzione scolastica ed educativa il Piano annuale delle attività di aggiornamento e formazione destinate ai docenti è deliberato dal Collegio dei docenti coerentemente con gli obiettivi e i tempi del POF, considerando anche esigenze ed opzioni individuali. Analogamente il DSGA predispone il piano di formazione per il personale ATA.
Il Piano complessivo si può avvalere delle offerte di formazione promosse dall'amministrazione centrale e periferica e/o da soggetti pubblici e privati qualificati o accreditati. Il Piano si articola in iniziative:

- *promosse prioritariamente dall'Amministrazione;*
- *progettate dalla scuola autonomamente o consorziata in rete, anche in collaborazione con l'Università (anche in regime di convenzione), con le associazioni professionali qualificate, con gli Istituti di Ricerca e con gli Enti accreditati.*

Art. 67 - I soggetti che offrono formazione

1. Le parti confermano il principio dell'accreditamento degli enti e delle agenzie per la formazione del personale della scuola e delle istituzioni educative e del riconoscimento da parte dell'amministrazione delle iniziative di formazione.
2. Sono considerati soggetti qualificati per la formazione del personale della scuola le medesime istituzioni scolastiche, le università, i consorzi universitari, interuniversitari e gli istituti pubblici di ricerca, ivi compresa l'Agenzia di cui all'art. 1, comma 610, della legge n. 296/2006. Il MPI può riconoscere come soggetti qualificati associazioni professionali sulla base della vigente normativa.
3. Il Ministero, sulla base dei criteri sottoindicati e sentite le OO.SS., definisce le procedure da seguire per l'accreditamento di soggetti – i soggetti qualificati di cui al precedente comma sono di per sé accreditati – per la realizzazione di progetti di interesse generale. I criteri di riferimento sono:

- *la missione dell'ente o dell'agenzia tenendo conto delle finalità contenute nello statuto;*
- *l'attività svolta per lo sviluppo professionale del personale della scuola;*
- *l'esperienza accumulata nel campo della formazione;*
- *le capacità logistiche e la stabilità economica e finanziaria;*
- *l'attività di ricerca condotta e le iniziative di innovazione metodologica condotte nel settore specifico;*
- *il livello di professionalizzazione raggiunto, anche con riferimento a specifiche certificazioni e accreditamenti già avuti e alla differenza funzionale di compiti e di competenze;*
- *la padronanza di approcci innovativi, anche in relazione al monitoraggio e alla valutazione di impatto delle azioni di formazione;*
- *il ricorso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;*
- *la documentata conoscenza della natura e delle caratteristiche dei processi di sviluppo professionale del personale della scuola;*
- *la specifica competenza di campo in relazione alle aree progettuali di lavoro;*
- *la disponibilità a consentire il monitoraggio, l'ispezione e la valutazione delle singole azioni di formazione.*

4. I soggetti qualificati di cui al comma 2 e i soggetti accreditati di cui al comma 3 possono accedere alle risorse destinate a progetti di interesse generale promossi dall'amministrazione.
5. Possono proporsi anche le istituzioni scolastiche, singole o in rete e/o in consorzio, sulla base di specifiche competenze e di adeguate infrastrutture.
6. La contrattazione decentrata regionale individua i criteri con cui i soggetti che offrono formazione partecipano ai progetti definiti a livello territoriale.
7. I soggetti qualificati, accreditati o proponenti corsi riconosciuti sono tenuti a fornire al sistema informativo, l'informazione, secondo moduli standard che saranno definiti, relativa alle iniziative proposte al personale della scuola.

CAPO XI – PERSONALE DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE

Art. 127 - Profilo professionale e funzione del personale educativo

1. Il profilo professionale del personale educativo è costituito da competenze di tipo psicopedagogico, metodologico ed organizzativo-relazionale, tra loro correlate ed integrate, che si sviluppano attraverso la maturazione dell'esperienza educativa e l'attività di studio e di ricerca.
2. Nell'ambito dell'area della funzione docente, la funzione educativa partecipa al processo di formazione e di educazione degli allievi, convittori e semiconvittori, in un quadro coordinato di

rapporti e di intese con i docenti delle scuole da essi frequentate e di rispetto dell'autonomia culturale e professionale del personale educativo.
3. La funzione educativa si esplica in una serie articolata di attività che comprendono l'attività educativa vera e propria, le attività ad essa funzionali e le attività aggiuntive.

Art. 128 - Attività educativa

1. L'attività educativa è volta alla promozione dei processi di crescita umana, civile e culturale, nonché di socializzazione degli allievi, convittori e semiconvittori, i quali sono così assistiti e guidati nella loro partecipazione ai vari momenti della vita comune nel convitto od istituzione educativa. La medesima attività è finalizzata anche all'organizzazione degli studi e del tempo libero, delle iniziative culturali, sportive e ricreative, nonché alla definizione delle rispettive metodologie, anche per gli aspetti psicopedagogici e di orientamento.

Art. 129 - Azioni funzionali all'attività educativa

1. L'azione funzionale all'attività educativa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, documentazione, ivi compresa la produzione di materiali didattici utili alla formazione degli allievi, l'elaborazione di relazioni sui risultati educativi conseguiti e su altri argomenti da discutere collegialmente, la partecipazione alle riunioni collegiali.
2. Tra gli adempimenti individuali rientrano le attività relative:
- *a) alla preparazione necessaria per lo svolgimento dei compiti di assistenza alle attività di studio, culturali, sportive e ricreative;*
- *b) ai rapporti individuali con le famiglie ed i docenti;*
- *c) all'accoglienza ed alla vigilanza degli allievi convittori nel momento della loro entrata ed uscita dal convitto od istituzione educativa e degli allievi semiconvittori al momento dell'uscita, nonché agli eventuali compiti di accompagnamento dal convitto od istituzione educativa alle scuole frequentate o viceversa.*

3. Le attività di carattere collegiale sono costituite dalla partecipazione alle riunioni collegiali per la programmazione, la progettazione, la discussione ed approvazione delle relazioni sui risultati educativi conseguiti e la definizione degli elementi di valutazione da fornire ai competenti consigli di classe, ai quali partecipa, a titolo consultivo, il personale educativo interessato; la determinazione delle modalità e dei criteri da seguire nei rapporti con gli allievi e le loro famiglie, nonché con i docenti delle scuole frequentate dagli allievi medesimi.
4. Rientra altresì nell'attività funzionale all'attività educativa la partecipazione ad iniziative di formazione e di aggiornamento programmate a livello nazionale, regionale o di istituzione educativa.

Art. 130 - Attività aggiuntive

1. Le attività aggiuntive consistono in attività aggiuntive educative ed in attività aggiuntive funzionali allo svolgimento dell'attività educativa.
2. Le attività aggiuntive educative, sono volte a realizzare interventi integrativi finalizzati all'arricchimento dell'offerta formativa. In particolare, esse possono consistere:
- *a) nelle attività relative alla realizzazione di progetti intesi a definire un maggiore raccordo tra convitto od istituzione educativa, scuola e mondo del lavoro;*
- *b) nella partecipazione a sperimentazioni;*

c) nelle attività relative alla realizzazione di progetti che interessino altri soggetti istituzionali e, in particolare, gli enti locali, anche per iniziative aperte al territorio, sulla base di apposite convenzioni;

d) nella partecipazione a progetti promossi dall'Unione europea.

3. Le risorse utilizzabili, per le attività aggiuntive di cui al presente articolo e finanziate dall'art. 33, a livello di ciascuna istituzione educativa, sono determinate nella stessa misura e con le medesime modalità di cui all'art. 30 del presente CCNL.

4. Le attività aggiuntive funzionali all'attività educativa possono consistere:

a) nei compiti di coordinamento, da svolgere secondo i criteri definiti nel progetto educativo di istituto e nel relativo piano attuativo, come supporto organizzativo al dirigente scolastico dei convitti annessi agli istituti tecnici e professionali;

b) nei compiti di coordinamento di gruppi di lavoro costituiti per la definizione di aspetti specifici del progetto educativo, o per la progettazione di particolari iniziative, secondo quanto previsto dall'art. 131, comma 4.

5. Le attività aggiuntive sono realizzate nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

Art. 131 - Attività di progettazione a livello di istituzione

2. Il personale educativo, riunito collegialmente, definisce i principi ed i contenuti formativi del progetto educativo, che è adottato dal rettore, direttore o direttrice o, per i convitti annessi, dal dirigente scolastico. Il progetto educativo comprende anche il piano delle attività aggiuntive di cui al precedente articolo. Gli aspetti organizzativi e finanziari sono definiti dal consiglio di amministrazione del convitto o dell'istituzione educativa, o, per i convitti annessi agli istituti tecnici e professionali, dal consiglio di istituto, nell'ambito del progetto di istituto.

2. Il progetto educativo deve essere coordinato con le indicazioni che, per gli aspetti didattici, sono contenute nei POF delle scuole frequentate dagli allievi. A tal fine il collegio dei docenti della scuola interessata definisce, con la partecipazione dei rappresentanti designati dal personale educativo, i necessari raccordi tra aspetti didattici ed aspetti educativi della progettazione complessiva.

3. In coerenza con i POF, i dirigenti delle istituzioni educative, o, per i convitti annessi, il dirigente scolastico, avvalendosi degli apporti dei coordinatori di cui al comma 4, predispone il piano attuativo del progetto, quale documento che esplicita la pianificazione annuale dell'insieme delle attività e le modalità per la loro realizzazione. Il personale educativo, riunito collegialmente, delibera in merito al piano attuativo tenendo conto delle iniziative da assumere per rendere coerente la propria attività con le attività scolastiche, anche ai fini dell'organizzazione di interventi congiunti atti a rispondere flessibilmente ai differenziati bisogni formativi degli allievi.

4. Le riunioni collegiali del personale educativo possono essere articolate in gruppi di lavoro per la definizione di aspetti specifici del progetto educativo o delle iniziative da adottare. In tale occasione sono designati i coordinatori dei gruppi di lavoro e gli educatori incaricati di partecipare alla riunione del collegio dei docenti di cui al comma 2.

Art. 132 - Attività di collaborazione con il dirigente scolastico

1. Ai sensi dell'art. 25, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, in attesa che i connessi aspetti retributivi siano opportunamente regolamentati attraverso gli idonei strumenti normativi, il dirigente scolastico può avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, di educatori da lui individuati ai quali possono essere delegati specifici compiti. Tali collaborazioni sono riferibili a due unità di personale educativo retribuibili, in sede di

contrattazione d'istituto, con i finanziamenti a carico del fondo per le attività aggiuntive previste per le collaborazioni col dirigente scolastico di cui all'art. 88, comma 2, lettera f).

Art. 133 - Obblighi di lavoro

1. Gli obblighi di lavoro del personale educativo sono funzionali all'orario di servizio stabilito dal piano di attività e sono finalizzati allo svolgimento dell'attività educativa e di tutte le altre attività di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione e documentazione necessarie all'efficace realizzazione dei processi formativi.
2. Per l'attività educativa, ivi compresa l'assistenza notturna, è determinato un orario settimanale di 24 ore, programmabile su base plurisettimanale, da svolgere in non meno di cinque giorni alla settimana.
3. In aggiunta all'orario settimanale, di cui al comma 2, è determinato un obbligo di ulteriori 6 ore settimanali. Esse sono utilizzate, sulla base di una programmazione plurisettimanale, per le attività di carattere collegiale funzionali all'attività educativa, di cui all'art. 129, comma 4, e, fino a 5 ore settimanali, per il completamente del servizio di assistenza notturna, secondo quanto previsto dal progetto educativo di istituto e dal relativo piano attuativo.
4. Il personale educativo è tenuto, inoltre, ad assolvere a tutti gli impegni individuali attinenti alle attività funzionali di cui all'art. 129, comma 2.
5. Il compenso per le attività aggiuntive è determinato secondo quanto previsto dall'art. 30.

Art. 134 - Norma finale

1. Per quanto non disciplinato specificamente dal presente capo, si applicano le disposizioni recate da questo CCNL.

F. NORME FINALI

Art. 178 - Sequenze contrattuali

1. In considerazione della particolare complessità del presente contratto che si riferisce a figure professionali eterogenee cui si applicano discipline difficilmente riconducibili ad unità, le seguenti tematiche sono rinviate ad una o più sequenze negoziali:

- **a) la responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo secondo quanto previsto all'art. 48;**
- **b) la disciplina del rapporto di lavoro del personale delle scuole italiane all'estero;**
- **c) l'adeguamento della disciplina relativa al personale delle A.O.U.; nelle more della definizione di tale disciplina, al personale di cui agli articoli 64, comma 1, e 66 comma 1 del CCNL 16/10/2008 continuano ad applicarsi le disposizioni contrattuali vigenti. Tenuto conto dell'evoluzione del sistema di classificazione del personale del SSN di cui al comparto Sanità, ai fini dell'equiparazione economica si tiene conto della confluenza dei profili professionali previsti nella tabella di cui all'art. 64, comma 1, del CCNL 16/10/2008;**
- **d) disciplina del trattamento economico dei Collaboratori ed Esperti Linguistici;**
- **e) la disciplina del rapporto di lavoro del tecnologo a tempo indeterminato di cui all'art. 24-ter della legge 30 dicembre 2010, n. 240;**

f) l'ordinamento professionale del personale degli enti di ricerca, ivi inclusi ricercatori e tecnologi;

g) l'attuazione delle previsioni di cui all'art. 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 come sostituito dall'art. 14, comma 6-septies del D.L. 30/04/2022 n. 36, convertito in legge dall'art. 1, comma 1, L. 29 giugno 2022, n. 79.

Articoli del CCNL 2006/09 ancora vigenti

Art. 99 - Codice di Condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. I Direttori generali regionali danno applicazione, con proprio atto, al codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione europea del 27.11.1991, n. 92/131/CEE, allegata a titolo esemplificativo al n. 1 del presente contratto per fornire linee guida uniformi in materia. Dell'atto così adottato i Direttori generali regionali danno informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Art. 145 - Personale in particolari posizioni di stato

1. Il periodo trascorso dal personale della scuola e delle istituzioni educative in posizione di comando, distacco, esonero, aspettativa sindacale, utilizzazione e collocamento fuori ruolo, con retribuzione a carico del MPI, è valido a tutti gli effetti come servizio di istituto nella scuola, anche ai fini dell'accesso al trattamento economico previsto dal capo VIII.
2. Il periodo di distacco o di aspettativa sindacale è considerato servizio effettivo ed è utile anche ai fini delle progressioni di cui agli articoli 77, 80 e 81 del CCNL 24.07.2003.
3. Restano ferme le disposizioni in vigore che prevedono la validità del periodo trascorso dal personale scolastico in altre situazioni di stato che comportano assenza dalla scuola.

Art. 146 - Normativa vigente e disapplicazioni

1. In applicazione dell'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate divengono non applicabili con la firma definitiva del presente CCNL, con l'eccezione delle seguenti norme e di quelle richiamate nel testo del presente CCNL che, invece, continuano a trovare applicazione nel comparto scuola:

- *a) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni (norme per i dipendenti civili dello Stato ed Enti Pubblici ex combattenti ed assimilati);*
- *b) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;*
- *c) tutta la materia relativa al collocamento a riposo resta regolata dalle norme vigenti;*
- *d) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni;*
- *e) la normativa richiamata nel presente CCNL;*
- *f) la normativa sul riposo festivo settimanale come previsto dall'art. 2109, comma 1, del Codice Civile;*
- *g) la seguente normativa:*
  1) ~~Art. 3 del DPR n. 395/88 (in tema di diritto allo studio)~~

2) Art. 17 del DPR n. 3/57 (limiti al dovere verso il superiore)

3) Art. 21 del DPR n. 399/88, commi 1 e 2 (mobilità per incompatibilità)

4) Art.7 DPR 395/88 (IIS nella 13° mensilità)

5) Art. 53 L.312/80 e art. 3, commi 6 e 7 del DPR n. 399/88

6) Legge 11 febbraio 1980, n. 26 (artt. 1-4) e legge 25 giugno 1985 n. 333 (aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presta servizio all'estero)

7) ai soli fini della determinazione dell'importo dell'indennità di funzioni superiori, dell'indennità di direzione e di reggenza, l'art. 69 del CCNL 4.08.95, l'art. 21, comma 1, del CCNL 26.5.1999 e l'art 33 CCNI 31.8.1999 (fondi non a carico del CCNL 24.7.2003 della scuola);

8) Art. 66, commi 6 e 7, del CCNL 4.08.95;

9) Artt. 38, 40 e 67 del T.U. n. 3/57~~, art. 20 legge 24.12.86, n.~~ 958 e art. 7 legge 30.12.91, n. 412 (servizio militare)

10) Art.132 T.U. n. 3/1957 (riammissione in servizio)

11) Art. 2 L. 476/1984, L. 98/1989, art. 4 L. 498/1992, art. 453 T.U. 297/1994, ~~art. 51 L. 449/1997~~ e art. 52, comma 57, L. 448/2001 (borse di studio).

2. È espressamente disapplicata la seguente normativa:

- *l'art. 475 del d.lgs. n. 297/94 (assegnazioni provvisorie di sede);*
- *l'art. 568 del d.lgs. n. 297/94 (assegnazione provvisoria);*
- *l'art. 478 del d.lgs. n. 297/94 (sostituzione dei docenti assenti);*
- *l'art. 455 del d.lgs. n. 297/94 (utilizzazione del personale docente e DOA);*
- *l'art. 480 del d.lgs. n. 297/94 (inquadramenti in profili professionali amm.vi);*
- *l'art. 7, comma 4 -secondo periodo, comma 5, comma 6 e comma 7 del D.Lgs. 59/2004;*
- *l'art. 8, comma 3 del D.Lgs. 59/2004;*
- *l'art. 10, comma 4 – secondo periodo, comma 5 del D.Lgs. 59/2004;*
- *l'art. 11, comma 7, del D.Lgs. 59/2004;*

3. Le Parti si riservano la possibilità di riesaminare il testo del presente articolo con apposita sequenza contrattuale ove emerga la necessità di precisazioni o correttivi.

Allegato A

Declaratoria delle aree del sistema di classificazione del personale ATA - Settore scuola

AREA DEI COLLABORATORI:

Appartengono a quest'area i lavoratori che eseguono, nell'ambito di specifiche istruzioni ricevute, attività caratterizzata da procedure definite, anche in sequenze diversificate, che possono richiedere l'uso di strumentazione.

Specifiche professionali comuni:

- conoscenze concrete di moderata ampiezza, attestate dal possesso di un diploma di qualifica triennale;
- capacità di utilizzare saperi, materiali e strumenti ed abilità cognitive, relazionali e sociali, per svolgere i compiti assegnati all'interno di una gamma definita di variabili di contesto;
- responsabilità di eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando la conformità delle attività svolte;
- autonomia esercitata nell'ambito di un contesto strutturato, con un numero limitato di situazioni diversificate.

Specifiche professionali dei singoli profili professionali:

1. Collaboratore scolastico

Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni ricevute e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica.

È addetto ai servizi generali della scuola quali, a titolo esemplificativo:

- accoglienza e sorveglianza nei confronti degli alunni - nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche, nel cambio dell'ora o nell'uscita dalla classe per l'utilizzo dei servizi e durante la ricreazione - e del pubblico;
- pulizia dei locali, degli spazi scolastici, degli arredi e delle pertinenze;
- vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche e, nelle scuole dell'infanzia e primaria, nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale;
- custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici;
- collaborazione con i docenti.

Al fine di rendere effettivo il diritto all'inclusione scolastica, presta ausilio materiale non specialistico agli alunni con disabilità nell'accesso dalle aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse, nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale.

Requisiti di base per l'accesso:

Diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale o "Certificato di competenze" relativo al primo triennio del percorso di studi di cui al d.lgs. n. 61 del 2017 – con promozione alla classe IV - da cui emerga il raggiungimento delle abilità, conoscenze e competenze minime necessarie per il superamento del predetto periodo di istruzione.

AREA DEGLI OPERATORI:

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche e informatiche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità operative e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Specifiche professionali comuni:
- conoscenze concrete attestate dal possesso del titolo di studio richiesto per l'acceso dall'esterno ai singoli profili professionali;
- capacità di utilizzare saperi, materiali e strumenti ed abilità cognitive, relazionali e sociali, per svolgere con padronanza i compiti assegnati all'interno di una gamma definita di variabili di contesto;
- responsabilità di eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando la piena conformità delle attività svolte;
- autonomia esercitata nell'ambito di un contesto strutturato.

Specifiche professionali dei singoli profili professionali:
1. Operatore scolastico
Svolge, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica.
È addetto ai servizi generali della scuola quali, a titolo esemplificativo:
- accoglienza e sorveglianza nei confronti degli alunni - nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche, nel cambio dell'ora o nell'uscita dalla classe per l'utilizzo dei servizi e durante la ricreazione - e del pubblico;
- pulizia dei locali, degli spazi scolastici, degli arredi e delle pertinenze;
- vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche e, nelle scuole dell'infanzia e primaria, nell'uso dei servizi e nella cura dell'igiene personale;
- custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici;
- collaborazione con i docenti.
- attività qualificata non specialistica di assistenza e di monitoraggio delle esigenze igienico-sanitarie agli alunni con disabilità;
- supporto ai servizi amministrativi e tecnici.

Requisiti di base per l'accesso:
• Attestato di qualifica professionale di operatore dei servizi sociali e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.
In alternativa
• Diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale o "Certificato di competenze" relativo al primo triennio del percorso di studi di cui al d.lgs. n. 61 del 2017 – con promozione alla classe IV - da cui emerga il raggiungimento delle abilità, conoscenze e competenze minime necessarie per il superamento del predetto periodo di istruzione unitamente a certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale e certificazione di competenze socio-assistenziali.

2. Operatore dei servizi agrari
Effettua attività di supporto alle professionalità specifiche delle aziende agrarie, compiendo nel settore agrario, forestale e zootecnico operazioni semplici caratterizzate da procedure ben definite.

Requisiti di base per l'accesso:
Attestato di qualifica professionale di Operatore agrituristico o Operatore agro industriale o Operatore agro-ambientale o Operatore agro-alimentare o equipollenti e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

AREA DEGLI ASSISTENTI

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti complessi richiedenti specifica capacità di attuazione delle procedure, anche con l'utilizzazione di macchinari o attrezzature elettroniche, di cui hanno piena conoscenza comprensione e consapevolezza.

Specifiche professionali comuni:

- conoscenze prevalentemente concrete, con elementi concettuali finalizzati a creare collegamenti logici, attestate dal possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore.
- capacità di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti, per risolvere i problemi ed abilità cognitive, relazionali, sociali e propositive necessarie per superare difficoltà crescenti.
- responsabilità di raggiungere i risultati previsti assicurando la conformità delle attività svolte.
- autonomia esercitata individuando le modalità di realizzazione più adeguate, nell'ambito di un contesto strutturato, con situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato.

Specifiche professionali dei singoli profili professionali:

1. Assistente amministrativo

Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di attuazione delle procedure anche con l'utilizzazione di strumenti informatici nonché di specifiche piattaforme digitali connesse ai processi affidati (contabilità, gestione documentale/degli alunni/del personale). Ha competenza e responsabilità diretta della tenuta dell'archivio, del protocollo e del magazzino, del quale garantisce anche la custodia, la verifica, la registrazione delle entrate e delle uscite del materiale e delle derrate in giacenza.

Requisiti di base per l'accesso

• Diploma di scuola secondaria di secondo grado e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale

2. Assistente tecnico

Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di attuazione delle procedure quali, a titolo esemplificativo:

- la conduzione tecnica di laboratori, officine e reparti di lavorazione, garantendone l'efficienza e la funzionalità;
- il supporto tecnico allo svolgimento delle attività didattiche;
- la guida degli autoveicoli e la loro manutenzione ordinaria;
- l'assolvimento dei servizi esterni connessi con il proprio lavoro.

Requisiti di base per l'accesso

• Diploma di scuola secondaria di secondo grado corrispondente allo specifico settore professionale e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

3. Cuoco

Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di attuazione delle procedure quali, a titolo esemplificativo, la preparazione e il confezionamento dei pasti, la conservazione delle vivande, anche attraverso strumentazioni particolari, di cui cura l'ordinaria manutenzione.

Requisiti di base per l'accesso

• Diploma di scuola secondaria di secondo grado con qualifica di tecnico dei servizi di ristorazione, settore cucina e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

4. Guardarobiere
Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di esecuzione delle procedure quali, a titolo esemplificativo, la conservazione, la custodia e la cura del corredo degli alunni; l'organizzazione e la tenuta del guardaroba.

Requisiti di base per l'accesso
• Diploma di qualifica professionale di operatore di moda o diploma di scuola secondaria di secondo grado "Sistema moda" e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale

5. Infermiere
Svolge attività lavorative richiedenti specifica preparazione professionale e capacità di attuazione delle procedure quali, a titolo esemplificativo, organizzazione e funzionamento dell'infermeria, cura delle relative dotazioni mediche, farmacologiche e strumentali. Somministra le terapie e pone in essere le misure di prevenzione prescritte.

Requisiti di base per l'accesso
• Laurea in scienze infermieristiche o altro titolo ritenuto valido dalla vigente normativa per l'esercizio della professione di infermiere e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività lavorativa che può anche avere rilevanza esterna, con autonomia operativa nella definizione e nella predisposizione degli atti e nello svolgimento dei servizi amministrativi e tecnici, con possibili funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti sulla base delle eventuali risorse assegnate.

Specifiche professionali:
- conoscenze complete e approfondite, integrate dal punto di vista della dimensione fattuale e/o concettuale;
- capacità di saper applicare un'ampia gamma di metodi, prassi, procedure e strumenti in modo consapevole e selettivo, anche al fine di modificarli, nonché un set esauriente di abilità cognitive, relazionali, sociali e propositive che consentano di trovare soluzioni tecniche anche non convenzionali identificando e proponendo interventi di revisione e sviluppo;
- responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, garantendo la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre risorse coordinate;
- autonomia esercitata partecipando al processo decisionale ed attuativo in un contesto di norma prevedibile, soggetto a cambiamenti imprevisti.

Requisiti di base per l'accesso
Per il personale destinato ai servizi amministrativi:
Laurea (triennale o magistrale) in giurisprudenza, in scienze politiche sociali e amministrative, in economia o titoli equipollenti e Certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.
Per il personale destinato ai servizi tecnici:
Laurea (triennale o magistrale) relativa allo specifico settore di competenza e certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale.

Allegato B

TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ATA

Attuale sistema di classificazione	Nuovo sistema di classificazione
Area	Area
D	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE
C	
B	ASSISTENTI
AS	OPERATORI
A	COLLABORATORI

Allegato C

MISURE ECONOMICHE DEI PARAMETRI PER IL CALCOLO DELL'INDENNITÀ DI DIREZIONE
PARTE VARIABILE

Tipologia di parametro	Importo	Criteri di utilizzo
1) Particolari tipologie di istituzioni scolastiche	Valori Annui Lordi Minimi	
a) Azienda Agraria	€ 1.220,00	Da moltiplicare per il numero delle aziende funzionanti presso l'istituto
b) Convitti ed educandati annessi	€ 820,00	Da moltiplicare per il numero dei convitti e degli educandati funzionanti presso l'istituto
c) Istituti verticalizzati con almeno due punti di erogazione del servizio scolastico, istituti di secondo grado aggregati ed istituti tecnici, professionali e d'arte con laboratori e/o reparti di lavorazione	€ 750,00	Spettante in misura unica indipendentemente dall'esistenza di più situazioni di cui alla lettera c)
d) Istituzioni non rientranti nelle tipologie di cui alla lettera c)	€ 650,00	

2) Complessità organizzativa	Valore unitario	
	€ 30,00	Da moltiplicare per il numero del personale

Allegato D

TABELLA DI CORRISPONDENZA DI CUI ALL'ART. 59, COMMA 5, PER IL PERSONALE ATA

Progressione di Area	Requisiti
da Area dei Collaboratori ad Area degli Operatori	a) attestato di qualifica professionale richiesto per l'accesso dall'esterno - ed almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione oppure b) diploma di scuola secondaria di primo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione
da Area degli Operatori ad Area degli Assistenti	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado o diverso titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori esperti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione oppure b) attestato di qualifica professionale che consente l'accesso all'area dei Collaboratori esperti e d almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori esperti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione
da Area degli Assistenti ad Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	a) laurea magistrale e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione

Tabella A1 - CCNL 6/12/2022

Incrementi mensili della retribuzione tabellare (già corrisposti a dicembre 2022)

Valoro in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 (1)	Rideterminato dal 1.1.2021 (2)
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0-8	15,60	28,70	63,00
9-14	17,30	31,90	70,00
15-20	18,80	34,60	77,00
21-27	20,30	37,30	83,00
28-34	21,70	40,00	89,00
Da 35	22,80	41,90	93,00
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0-8	15,60	28,70	63,00
9-14	17,30	31,90	70,00
15-20	18,80	34,60	77,00
21-27	21,00	38,60	86,00
28-34	22,40	41,30	91,00
Da 35	23,50	43,30	96,00
Docente scuola media - Ins. educ. fis. sc. media			
0-8	16,90	31,10	69,00
9-14	18,90	34,80	77,00
15-20	20,60	38,00	84,00
21-27	22,30	41,10	91,00
28-34	24,00	44,20	98,00
Da 35	25,20	46,50	103,00
Docente laureato istituti sec. II grado			
0-8	16,90	31,10	69,00
9-14	19,40	35,70	79,00
15-20	21,30	39,20	87,00
21-27	23,70	43,60	97,00
28-34	25,20	46,50	103,00
Da 35	26,50	48,80	108,00

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 (1)	Rideterminato dal 1.1.2021 (2)
Collaboratore scolastico			
0-8	12,00	22,10	49,00
9-14	13,10	24,10	53,00
15-20	13,90	25,60	56,00
21-27	14,60	27,00	60,00
28-34	15,20	28,00	62,00
Da 35	15,60	28,80	64,00
Collaboratore scol. dei servizi addetto az. agrarie			
0-8	12,30	22,70	50,00
9-14	13,40	24,70	54,00
15-20	14,20	26,10	58,00
21-27	15,00	27,60	61,00
28-34	15,50	28,60	63,00
Da 35	16,00	29,40	65,00
Ass. amm. e tecnico, Cuoco, lnfermiere, Guardarobiere			
0-8	13,50	24,80	55,00
9-14	14,80	27,30	60,00
15-20	15,90	29,20	65,00
21-27	16,90	31,10	69,00
28-34	17,60	32,40	72,00
Da 35	18,20	33,50	74,00
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0-8	15,40	28,40	63,00
9-14	17,10	31,50	70,00
15-20	18,60	34,20	76,00
21-27	20,00	36,90	82,00
28-34	21,40	39,50	87,00
Da 35	22,50	41,40	92,00
Direttori dei servizi ed amm.vi			
0-8	17,80	32,80	72,00
9-14	19,90	36,70	80,00
15-20	21,80	40,10	88,00
21-27	23,80	43,80	96,00
28-34	25,80	47,50	104,00
Da 35	27,80	51,20	113,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2010 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella B1 - CCNL 6/12/2022

Nuova retribuzione tabellare annua (già corrisposti a dicembre 2022)

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13° mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0-8	20.328,40	20.485,60	20.897,20
9-14	22.550,59	22.725,79	23.182,99
15-10	24.506,59	24.696,19	25.204,99
21-27	26.419,19	26.623,19	27.171,59
28-34	28.294,22	28.513,82	29.101,82
Da 35	29.694,52	29.923,72	30,536.92
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0-8	20.328,40	20.485,60	20.897,20
9-14	22.550,59	22.725,79	23.182,99
15-10	24.506,59	24.696,19	25.204,99
21-27	27.346,56	27.557,76	28.126,56
28-34	29.206,59	29.433,39	30.029,79
Da 35	30.622,42	30.860,02	31.492,42
Docente scuola media - Ins. Ed. fis. sc. Media			
0-8	22.053,32	22.223,72	22.678,52
9-14	24.644,85	24.835,65	25.342,05
15-10	26.915,79	27.124,59	27.676,59
21-27	29.123,77	29.349,37	29.948,17
28-34	31.291,35	31.533,75	32.179,35
Da 35	32.903,77	33.159,37	33.837,37
Docente laureato istituti sec. II grado			
0-8	22.053,32	22.223,72	22.678,52
9-14	25.280,61	25.476,21	25.995,81
15-10	27.732,59	27.947,39	28.520,99
21-27	30.856,65	31.095,45	31.739,25
28-34	32.903,77	33.159,37	33.837,37
Da 35	34.527,47	34.795,07	35.505,47

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
Collaboratore scolastico			
0-8	15.675,72	15.796,92	16.119,72
9-14	17.075,77	17.207,77	17.554,57
15-10	18.100,50	18.240,90	18.605,70
21-27	19.097,07	19.245,87	19.641,87
28-34	19.855,49	20.009,09	20.417,09
Da 35	20.394,07	20.552,47	20.974,87
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az. Agrarie			
0-8	16.076,21	16.201,01	16.528,61
9-14	17.461,19	17.596,79	17.948,39
15-10	18.485,91	18.628,71	19.011,51
21-27	19.525,83	19.677,03	20.077,83
28-34	20.259,84	20.417,04	20.829,84
Da 35	20.803,78	20.964,58	21.391,78
Ass. amm. e Tecnico, Cuoco, Infermiere, Guardarobiere			
0-8	17.559,28	17.694,88	18.057,28
9-14	19.349,92	19.499,92	19.892,32
15-10	20.680,17	20.839,77	21.269,37
21-27	22.004,82	22.175,22	22.630,02
28-34	22.958,38	23.135,98	23.611,18
Da 35	23.686,25	23.869,85	24.355,85
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0-8	20.077,29	20.233,29	20.648,49
9-14	22.275,53	22.448,33	22.910,33
15-10	24.221,82	24.409,02	24.910,62
21-27	26.100,66	26.303,46	26.844,66
28-34	27.955,21	28.172,41	28.742,41
Da 35	29.340,20	29.567,00	30.174,20
Direttore dei servizi generali ed amm.vi			
0-8	23.208,25	23.388,25	23.858,65
9-14	25.951,52	26.153,12	26.672,72
15-10	28.382,32	28.601,92	29.176,72
21-27	30.976,49	31.216,49	31.842,89
28-34	33.651,13	33.911,53	34.589,53
Da 35	36.243,98	36.524,78	37.266,38

Tabella C1

Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13° mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 (1)	Retribuzione tabellare con EP conglobato (2)
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0-8	20.897,20	201,84	21.099,04
9-14	23.182,99	148,68	23.331,67
15-20	25.204,99	84,96	25.289,95
21-27	27.171,59	31,92	27.203,51
28-34	29.101,82	-	29.101,82
da 35	30.536,92	-	30.536,92
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0-8	20.897,20	201,84	21.099,04
9-14	23.182,99	148,68	23.331,67
15-20	25.204,99	95,64	25.300,63
21-27	28.126,56	42,48	28.169,04
28-34	30.029,79	-	30.029,79
da 35	31.492,42	-	31.492,42
Docente scuola media - Ins. educ. fis. sc. media			
0-8	22.678,52	159,36	22.837,88
9-14	25.342,05	95,64	25.437,69
15-20	27.676,59	31,92	27.708,51
21-27	29.948,17	-	29.948,17
28-34	32.179,35	-	32.179,35
da 35	33.837,37	-	33.837,37
Docente laureato istituti sec. II grado			
0-8	22.678,52	159,36	22.837,88
9-14	25.995,81	95,64	26.091,45
15-20	28.520,99	31,92	28.552,91
21-27	31.736,25	-	31.736,25
28-34	33.837,37	-	33.837,37
da 35	35.505,47	-	35.505,47

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 (1)	Retribuzione tabellare con EP conglobato (2)
Collaboratore scolastico			
0-8	16.119,72	308,04	16.427,76
9-14	17.554,57	286,80	17.841,37
15-20	18.605,10	265,56	18.871,26
21-27	19.641,87	265,56	19.907,43
28-34	20.417,09	254,88	20.671,97
da 35	20.974,87	254,88	21.229,75
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az. agrarie			
0-8	16528,61	297,48	16.826,09
9-14	17948,39	265,56	18.213,95
15-20	19.011,51	254,88	19.266,39
21-27	20.077,83	233,64	20.311,47
28-34	20.829,84	233,64	21.063,48
da 35	21.391,78	244,32	21.636,10
Ass. amm. e Tecnico, Cuoco, Infermiere, Guardarobiere			
0-8	18.057,28	254,88	18.312,16
9-14	19.892,32	212,40	20.104,72
15-20	21.269,37	191,16	21.460,53
21-27	22.630,02	169,92	22.799,94
28-34	23.611,18	159,36	23.770,54
da 35	24.355,85	159,36	24.515,21
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0-8	20.648,49	180,60	20.829,09
9-14	22.910,33	127,44	23.037,77
15-20	24.910,62	84,96	24.995,58
21-27	26.844,66	42,48	26.887,14
28-34	28.742,41	-	28.742,41
da 35	30.174,20	-	30.174,20
Direttori dei servizi generali ed amm.vi			
0-8	23.858,65	127,44	23.986,09
9-14	26.672,72	74,40	26.747,12
15-20	29.176,72	31,92	29.208,64
21-27	31.842,89		31.842,89
28-34	34.589,53		34.589,53
da 35	37.266,38		37.266,38

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.
(2) Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 6/12/2022.

Tabella D1.1 – CCNL 6/12/2022

Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	**Incrementi dal 31/12/2021 e a valere dal 2022**
Da 0 a 14 anni	10,00
Da 15 a 27 anni	12,00
Da 28 anni	15,00

Tabella D1.2 – CCNL 6/12/2022

Indennità di direzione

Valori in Euro annui

Profilo	**Incremento annuo dal 31/12/2021 e a valere dal 2022**
Dsga	156,20

Tabella D1.3 – CCNL 6/12/2022

Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Aree	**Incremento annuo dal 31/12/2021 e a valere dal 2022**
B/C	6,40
A/As	5,80

Tabella E1.1

Indennità di direzione

Valori annui in Euro

Profilo	Incrementi dal 31/12/2021 e a valere dal 2022 (1)	Valore rideterminato (2)
Dsga	780,00	2.764,20

(1) Incremento che si aggiunge a quello già riconosciuto con il CCNL del 06/12/2022 e riportato in questo CCNL nella tavola D1.2

(2) Valore rideterminato calcolato sulla base dell'incremento indicato nella presente tabella e dell'incremento indicato nella tavola D1.2

Tabella E1.2

Retribuzione Professionale Docente (RPD)

Valori mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 31/12/2021 e a valere dal 2022 (1)	Valori rideterminati (2)
Da 0 a14	10,30	194,80
Da 15 a 27	12,70	239,50
Da 28	16,10	304,30

(1) Incremento che si aggiunge a quello già riconosciuto con il CCNL del 06/12/2022 e riportato in questo CCNL nella tavola D1.1

(2) Valore rideterminato calcolato sulla base dell'incremento indicato nella presente tabella e dell'incremento indicato nella tavola D1.1

Tabella E1.3

Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Aree	Incrementi dal 31/12/2021 e a valere dal 2022 (1)	Valori rideterminati (2)
B/C	7,40	87,50
A/As	6,70	79,40

(1) Incremento che si aggiunge a quello già riconosciuto con il CCNL del 06/12/2022 e riportato in questo CCNL nella tavola D1.3

(2) Valore rideterminato calcolato sulla base dell'incremento indicato nella presente tabella e dell'incremento indicato nella tavola D1.3

Tabella E1.4

Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità decorrenti dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

Area	Valori mensili
Funzionari	98,00
Assistenti	87,50
Operatori	79,40
Collaboratori	79,40

Tabella E1.5

Stipendi tabellari del personale ATA, cui aggiungere la 13° mensilità, decorrenti dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

Anzianità di servizio	Valori annui per 12 mesi
Collaboratori	
0 - 8	16.427,76
9 - 14	17.841,37
15 - 20	18.871,26
21 - 27	19.907,43
28 – 34	20.671,97
Da 35	21.229,75
Operatori	
0 - 8	16.826,09
9 - 14	18.213,95
15 - 20	19.266,39
21 - 27	20.311,47
28 – 34	21.063,48
Da 35	21.636,10
Assistenti	
0 - 8	18.312,16
9 - 14	20.104,72
15 - 20	21.460,53
21 - 27	22.799,94
28 – 34	23.770,54
Da 35	24.515,21
Funzionari ed elevata qualificazione	
0 - 8	23.986,09
9 - 14	26.747,12
15 - 20	29.208,64
21 - 27	31.842,89
28 – 34	34.589,53
Da 35	37.266,38

Tabella E1.6

Misure del compenso orario lordo spettante ~~dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale~~ dal 1° gennaio 2024 al personale docente per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del ~~fondo dell'istituzione scolastica~~ Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

Qualifica	Ore aggiuntive per corsi di recupero	Ore aggiuntive di insegnamento	Ore aggiuntive non di insegnamento
Docenti diplomati e laureati delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e personale educativo	55,00	38,50	19,25

Tabella E1.7

Misure del compenso orario lordo spettante ~~dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale~~ dal 1° gennaio 2024 al personale ATA per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del ~~fondo dell'istituzione scolastica~~ Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

Area	Ore aggiuntive		
	Diurne	Notturne o festive	Notturne e festive
Operatori/collaboratori	13,75	15,95	18,70
Assistenti	15,95	18,15	20,90
Funzionari	20,35	22,54	26,95

Tabella E1.7 bis - SCUOLA

Misura annua lorda dell'indennità di bilinguismo e trilinguismo a carico del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa spettante dal 1° gennaio 2024 (1).

Qualifica	Scuole slovene
Insegnanti di scuola primaria	343,75
Personale ATA delle Aree Operatori, collaboratori e assistenti	214,50

(1) Nell'ipotesi in cui per gli stessi fini non sia già erogata altra indennità in base alle vigenti disposizioni

Tabella E1.8

Misure lorde dell'indennità di lavoro notturno e/o festivo spettante ~~dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale~~ dal 1° gennaio 2024 al personale educativo ed ATA delle istituzioni educative e delle scuole speciali da liquidare a carico del ~~fondo dell'istituzione scolastica~~ Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

Qualifica	Turno notturno o festivo	Turno notturno e festivo
Personale educativo	20,90	41,25
Collaboratori/Operatori/Assistenti	17,05	34,65

Tabella E1.9

Importi delle posizioni economiche

Valori in euro annui decorrenti dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

Area	Valori annui
Assistenti (2° posizione economica)	2.000
Assistenti (1° posizione economica)	1.300
Operatori	800
Collaboratori	700

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.12

Con riferimento all'Allegato A, le parti precisano che nell'ambito dei requisiti di base richiesti per l'accesso all'Area, l'individuazione specifica del titolo di studio dipende dalla posizione di lavoro da ricoprire. Alla luce di ciò, a titolo esemplificativo, il MIM, laddove bandisca un concorso per Funzionari a cui ipotizza di conferire incarichi di Elevata Qualificazione può richiedere, come requisito minimo, il possesso della laurea magistrale in linea con quanto previsto dalle parti all'allegato D lett. a).

Stampato nel mese di gennaio 2024

CISL Scuola Nazionale
Via Angelo Bargoni, 8 – 00153 Roma
Tel. 06 583111 – Fax 06 5881713
www.cislscuola.it
cisl.scuola@cisl.it

Stampa
Fr.am. Print s.r.l.
Via Panfilo Castaldi, 24 – 00153 Roma
www.framprint.com