

# CONTRATTO "ISTRUZIONE E RICERCA" 2019-2021

## SEZIONE SCUOLA | LE PRINCIPALI NOVITÀ

A cura della FLC CGIL

Dopo una [lunga trattativa](#), il 14 luglio 2023 è stata **finalmente sottoscritta l'ipotesi di CCNL "Istruzione e Ricerca" per il triennio 2019-2021** ormai scaduto da tempo.

Importanti e significative sono le acquisizioni che il CCNL registra per il personale della scuola – docenti, ATA, educatori – sia sul piano salariale che normativo. Questo accordo integra l'[intesa già sottoscritta lo scorso dicembre 2022](#) che aveva attribuito al personale la parte prevalente delle risorse disponibili per il triennio. Il nuovo contratto – oltre a garantire un ulteriore incremento retributivo – introduce importanti novità sul piano normativo con significative ricadute sulla qualità della prestazione lavorativa.

**Prima della firma definitiva la FLC CGIL sottoporrà l'ipotesi di CCNL all'approvazione dei lavoratori.**

### INDICE

Retribuzioni.....	2
Mobilità.....	2
Personale precario docente e ATA.....	3
Congedi.....	3
Transizione di genere.....	4
Aspetti comuni.....	4
Docenti.....	5
Personale ATA.....	5
Relazioni sindacali.....	8



SCARICA LA SCHEDA

### Retribuzioni

#### Un ulteriore aumento degli stipendi di docenti e ATA

Agli aumenti salariali e agli arretrati ottenuti con la firma del CCNL a dicembre 2022, si aggiunge un ulteriore incremento delle indennità fisse, in particolare della RPD per i docenti (mediamente 13 euro mensili), del CIA per gli ATA (mediamente 6 euro mensili) e dell'Indennità di direzione per i DSGA (60 euro). Questo incremento aggiuntivo porta complessivamente a 110 euro l'aumento medio mensile ottenuto con il rinnovo contrattuale 2019-2021.

#### Una tantum

A tutto il personale in servizio nell'a.s. 2022/2023 (compresi i supplenti annuali) è corrisposto un emolumento una tantum pari a 63,84 euro per i docenti e 44,11 per il personale ATA.

#### Compensi orari e indennità

Innalzate del 10% tutte le misure dei compensi orari spettanti al personale docente e ATA per le prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del fondo di scuola (FMOF). Innalzate anche le misure delle indennità di bilinguismo e trilinguismo, di lavoro notturno e/o festivo spettanti al personale educativo e ATA delle istituzioni educative. L'indennità di direzione per i DSGA parte variabile sarà integrata in sede di contrattazione integrativa nazionale anche utilizzando le risorse della legge 160/2019 (valorizzazione personale scolastico).

### Mobilità

La contrattazione integrativa nazionale potrà individuare deroghe in caso di blocco triennale per i trasferimenti interprovinciali e forme di agevolazioni per i neo assunti docenti e DSGA tutelando particolari categorie quali persone con disabilità, genitori di figli fino a 12 anni, caregiver familiari.

### Personale precario docente e ATA

#### 3 giorni di permesso retribuito

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), ha diritto 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.

### Congedi

#### Congedi dei genitori

Il CCNL acquisisce il congedo obbligatorio di paternità (10 giorni retribuiti al 100%) precedentemente non previsto per i dipendenti pubblici. L'intero periodo di congedo parentale, e non solo i primi 30 giorni, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri non riduce le ferie ed è valutato ai fini dell'anzianità di servizio. Il termine di preavviso per inoltrare richiesta di fruizione, anche frazionata, del congedo parentale è portato a 5 giorni (erano 15 in precedenza). Alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri è garantita la partecipazione alle procedure di mobilità per ricongiungimento al figlio di età fino a 12 anni, partecipazione che viene estesa anche al caregiver di familiare disabile in situazione di gravità e al personale beneficiario di Legge 104/92 art.21.

#### Congedi per donne vittime di violenza

È innalzato a 120 giorni (in precedenza 90 giorni) il diritto ad astenersi dal lavoro, nell'arco di tre anni, per la lavoratrice inserita in un percorso di protezione debitamente certificato. Il trattamento economico è quello previsto per il congedo di maternità. La dipendente ha diritto, su richiesta, alla trasformazione da tempo pieno a part-time, nonché ad un successivo rientro a tempo pieno anche in deroga ai tempi di permanenza previsti, a condizione sia presente un posto disponibile.

### Transizione di genere

Si tutela il benessere psicofisico dei lavoratori transgender con l'obiettivo di creare un ambiente inclusivo basato sul valore fondante della pari dignità umana delle persone. Le amministrazioni, tramite un accordo di riservatezza confidenziale, riconoscono l'identità alias su richiesta di coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere. L'identità alias, al posto del nominativo effettivo, sarà attivata per tutto ciò che riguarda l'organizzazione (cartellino di riconoscimento, credenziali di posta elettronica, tabelle turno-orari...) ma non per i provvedimenti di rilevanza strettamente personale (busta paga, matricola, sottoscrizione di atti...).

### Aspetti comuni

#### **Comunità educante e democratica**

Viene aggiunto e specificato che la scuola è una comunità democratica oltre che educante e su questi valori è improntata, per cui opera nel rispetto delle norme generali sull'istruzione emanate dallo Stato, secondo regole e modalità condivise e partecipate da tutte le sue componenti: dirigente scolastico, docenti, ATA, famiglie e alunni/e.

#### **Ferie**

È stato precisato che il periodo di ferie non è riducibile per sciopero, oltre che per malattia e assenze parzialmente retribuite. Questa precisazione si è resa indispensabile a fronte di interpretazioni piuttosto discutibili del diritto di sciopero da parte di alcune amministrazioni.

#### **Contratti a tempo determinato per il personale in servizio (docenti e ATA)**

Per il personale docente è stata prevista la possibilità di accettare una supplenza annuale su posto intero anche per altra tipologia di posto (sostegno) oltre che per altre classi di concorso. Per il personale ATA si prevede la possibilità di accettare una nomina annuale su posto intero di area superiore o, a parità di area, per diverso profilo professionale. È confermata la possibilità di ricevere l'incarico anche su posto docente.

### Docenti

#### Formazione

I docenti che partecipano alle attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti. La formazione si svolge in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento. È confermata la fruizione dei cinque giorni/annui con esonero dal servizio e sostituzione. Le ore di formazione sono comprese nelle attività funzionali all'insegnamento e sono remunerate con compensi, anche forfettari da stabilire in contratto d'istituto, a carico del FMOF se ulteriori rispetto al monte ore (40h+40h) destinato alle attività funzionali.

#### GLO e attività funzionali all'insegnamento

Le ore di attività svolte nei gruppi di lavoro operativo per l'inclusione (GLO) sono comprese nel monte ore (40h) previste per le attività collegiali dei consigli di classe e di interclasse.

#### Attività a distanza

Con regolamento d'Istituto è possibile prevedere lo svolgimento a distanza delle attività funzionali all'insegnamento che non abbiano carattere deliberativo, comprese le 2 ore settimanali di programmazione dei docenti della scuola primaria.

### Personale ATA

#### Lavoro a distanza

È stato regolato il lavoro a distanza prevedendo due modalità di effettuazione della prestazione lavorativa: il lavoro agile e il lavoro da remoto. Nel primo caso (lavoro agile) le attività di lavoro vengono svolte, previo specifico accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro ma stabilendo forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. Nel secondo caso invece la prestazione di lavoro viene effettuata con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza in materia di orario di lavoro. In questo caso l'attività può essere svolta dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione. I lavori che è possibile svolgere da remoto sono individuati dalle stesse amministrazioni previo confronto sindacale.

### **Nuovo sistema di classificazione del personale ATA**

È stato introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale articolato in 4 aree: Area dei collaboratori; Area degli operatori; Area degli assistenti; Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Per ciascuna area sono stati ridefiniti e aggiornati i profili professionali nonché i titoli di accesso.

### **La nuova Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni**

Le aree C e D confluiranno nella nuova area dei Funzionari e delle EQ. L'istituzione di questa nuova Area consente di valorizzare il ruolo dei DSGA e di dare una soluzione al problema degli Assistenti amministrativi facenti funzione.

Presso ciascuna scuola è istituita una posizione organizzativa di lavoro di DSGA, oggetto di un incarico di Elevata qualificazione (EQ) di durata triennale. A coloro che erano già inquadrati nell'area dei DSGA è garantito l'incarico di DSGA fino alla cessazione del rapporto di lavoro, nonché la continuità per la stessa sede e il diritto di accesso alla mobilità.

Si prevede un incremento dell'indennità di direzione - parte fissa - e parte variabile (in contrattazione integrativa nazionale).

Le EQ potranno accedere, oltre ai compensi per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati dalla UE, da Enti o istituzioni pubblici e privati, anche alle risorse di fonte MIM, purché diverse da quelle del FMOF.

### **Risoluzione problema facenti funzioni DSGA**

Gli Assistenti amministrativi facenti funzione di DSGA accederanno all'area dei Funzionari e delle EQ, previo concorso selettivo riservato al personale con almeno 3 anni interi di servizio nella funzione. Dopodiché avranno diritto all'incarico a tempo determinato di EQ di durata triennale, in base alla disponibilità delle sedi dove potranno chiedere la conferma con priorità di scelta.

### **Area degli Operatori**

Viene istituita l'Area degli Operatori i quali, oltre ai compiti spettanti ai Collaboratori scolastici, si occuperanno in particolare dell'assistenza non specialistica agli alunni con disabilità e al supporto ai servizi amministrativi e tecnici. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, sarà prevista la possibilità di progressioni dall'area dei Collaboratori a quella degli Operatori con apposita procedura valutativa e in deroga al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

### **Posizioni economiche all'interno delle Aree**

Viene ripristinato, semplificandolo, il meccanismo delle posizioni economiche finalizzato a promuovere le competenze e a migliorare la condizione economica del personale.

Restano confermate le posizioni economiche per chi già ne fruisce. Alla nuova procedura potrà partecipare il personale con 5 anni di servizio e dopo aver superato una prova selettiva al termine di un apposito corso di formazione organizzato dall'Amministrazione. Al fine di garantire la continuità del meccanismo è istituito un apposito fondo per le posizioni economiche del personale ATA. Gli importi annuali delle posizioni vengono innalzati di 100 euro le prime e di 200 euro le seconde.

### **Incarichi specifici al personale ATA**

Il sistema degli incarichi specifici viene rafforzato. In aggiunta agli incarichi specifici di natura organizzativa o di responsabilità già previsti (i cui compensi sono definiti in sede di contrattazione di scuola), si prevede che, per compiti di particolare rilevanza (legati all'assistenza agli alunni della scuola dell'infanzia, o con disabilità, o per primo soccorso), svolti dal personale dell'Area dei Collaboratori scolastici e dell'Area degli Operatori, sia riconosciuta un'indennità, il cui compenso viene definito a livello nazionale in sede di CCNI.

### **Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo**

Al fine di riconoscere il disagio degli AT del primo ciclo che vengono utilizzati su più sedi è prevista una specifica indennità il cui importo (compreso tra 350 e 800 euro) verrà definito in sede di contrattazione integrativa nazionale tenendo conto del numero delle scuole affidate e la distanza tra le stesse.

### Relazioni sindacali

Sono state implementate le materie delle relazioni sindacali a livello nazionale e di istituzione scolastica. Tra quelle oggetto di contrattazione si evidenziano:

#### *A livello nazionale*

**Mobilità:** in sede di contrattazione integrativa nazionale saranno definite modalità applicative dell'art.58 del DL 73/2021, forme di tutela alla genitorialità e ad altre situazioni soggettive.

**Incarico specifico personale ATA:** per una particolare tipologia di incarico specifico (assistenza alunni infanzia/disabili/pronto soccorso) è prevista una indennità la cui misura è definita a livello nazionale.

**Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo:** in sede di contrattazione integrativa nazionale sarà definito uno specifico compenso finalizzato a riconoscere il disagio degli AT del primo ciclo che operano su più istituzioni scolastiche.

**Indennità di parte variabile del personale con incarico di DSGA:** è possibile incrementare le misure economiche dei parametri di calcolo dell'indennità parte variabile dei DSGA mediante contrattazione integrativa nazionale.

#### *A livello di scuola*

**Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (FMOF):** si contrattano i criteri di riparto e di determinazione dei compensi a carico del FMOF (che comprende oltre al fondo d'istituto, anche le risorse per le funzioni strumentali, gli incarichi specifici, ecc). Definitivamente cancellato qualsiasi riferimento alla legge 107/2015 per cui le risorse dapprima riservate al cosiddetto "bonus docenti" ora sono destinate a tutto il personale scolastico (docente e ATA) secondo criteri stabiliti in contrattazione d'istituto (per i DSGA a livello di contrattazione integrativa nazionale) così come disposto dalla legge 169/2019. Vengono ricondotte al FMOF tutte le risorse disposte con specifiche disposizioni di legge destinate a remunerare le attività del personale scolastico.