

CCNL 2019-2021

Le principali novità

a cura della Segreteria Generale, degli Uffici e dei Coordinatori



Premessa

La sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL 2019-21, dopo cinque anni di mancato rinnovo, **va nella direzione voluta dallo SNALS-Confsal** al fine di invertire la tendenza ed avviare la necessaria **valorizzazione di tutto il personale del comparto** Istruzione, Università, Ricerca e AFAM.

L'accordo raggiunto il 14 luglio scorso, dopo un lungo negoziato tra le Organizzazioni sindacali e l'ARAN, costellato di accese discussioni, polemiche e accordi, rappresenta l'unica **mediazione possibile** per quanto concerne la **parte salariale**, in quanto era il massimo che si potesse ottenere in questo particolare momento di politica economica. **Nel complesso**, però, è **da valutare positivamente**, perché, grazie alle molte **modifiche normative** introdotte, permetterà ai dipendenti del settore migliori condizioni di lavoro, compresi i precari ai quali vengono estesi importanti diritti fino ad ora riservati solo al personale a tempo indeterminato.

Inoltre, l'accordo sull'ipotesi contrattuale di cui trattasi **assume forte valenza anche nella prospettiva del successivo rinnovo** e dell'impegno sindacale che comunque andrà ripreso anche nei confronti del Parlamento e del Governo, per ottenere una **nuova visione politica** nei confronti del comparto, che deve ritornare ad essere considerato una risorsa strategica per il nostro Paese.

- **Salariali**

Per quanto riguarda la *scuola*, il contratto prevede *incrementi stipendiali*, per la maggior parte già percepiti, grazie all'accordo sulla parte economica del mese di dicembre 2022.

Rimane da erogare la differenza che porterà in totale gli aumenti medi mensili a **124,40** euro lordi per i docenti, **96,72** per il personale ATA e di **197,50** per i direttori amministrativi (DSGA). A questi aumenti va aggiunto un **incremento** retributivo della **RPD** per i docenti che va da 194,80 a 304,30 euro lordi mensili, della **CIA** per gli ATA che va da 79,40 a 87,50 euro lordi mensili e dell'**indennità di direzione**, parte variabile, per i DSGA che sarà integrata in sede di contrattazione integrativa nazionale.

Altresì, viene riconosciuto un *aumento retributivo del 10% finanziato con il fondo MOF delle ore aggiuntive* di insegnamento e di quelle funzionali per i docenti, nonché per le ore aggiuntive del personale ATA.

Le principali novità riguardanti l'Istruzione

- **Normative**

Sul piano normativo, invece, **vengono introdotte nuove norme che influenzeranno la qualità del lavoro svolto** dal personale della scuola.

Queste novità riguardano *orari di lavoro, diritti dei lavoratori, possibilità di formazione e sviluppo professionale*, nonché altri aspetti che contribuiscono al *benessere* e all'*efficacia della prestazione lavorativa* del personale scolastico.

Dopo le variegate interpretazioni degli ultimi anni, viene chiarito dal contratto che la **formazione** svolta dai docenti è considerata attività di servizio a tutti gli effetti, **va compresa** nel monte ore annuali delle **attività funzionali** (40+40) e se eccedente va retribuita con le risorse del fondo MOF. Così come le ore di attività svolte nei gruppi di lavoro operativo per l'inclusione (**GLO**), le quali vanno comprese nel monte ore (40) previsto per le attività collegiali dei consigli di classe e di interclasse.

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) e saranno assegnate secondo criteri stabiliti in contrattazione d'istituto senza più incursioni dirigenziali, così come disposto dalla legge 160/2019.

Le principali novità riguardanti l'Istruzione

Le *nuove figure* dei **tutor** e gli **orientatori**, recentemente introdotte, vengono recepite dal contratto nazionale che le inquadra come funzioni professionali e le riconduce per l'aspetto retributivo nell'ambito delle prerogative della contrattazione di istituto.

Finalmente al personale scolastico con *contratto di lavoro a tempo determinato* vengono riconosciute **maggiori tutele equiparandolo, per quanto concerne i permessi retribuiti, al personale di ruolo.**

Il nuovo contratto, infatti, prevede anche **per i precari** la possibilità di fruire dei tre giorni di permesso retribuiti per motivi personali e familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

Altra novità attesa, presente adesso nel contratto, è l'introduzione e la regolamentazione del **lavoro a distanza.**

L'accordo prevede la possibilità per il personale scolastico di lavorare in *smart working* e anche le riunioni potranno essere svolte a distanza, ma soltanto in alcune occasioni. Ad esempio, il personale docente potrà svolgere riunioni a distanza, ma solo se di carattere non deliberativo. I *regolamenti d'istituto* stabiliranno limitazioni e modalità.

Le principali novità riguardanti l'Istruzione

6

La clausola contrattuale riguardante l'*identità alias*, già presente in tutti i contratti della Pubblica Amministrazione, che trova fondamento nella legge 164/1982 e in alcune sentenze della Corte costituzionale, consente il cambio del nome all'interno dell'istituto scolastico per coloro che abbiano già iniziato il percorso di **transizione di genere**.

Tra le altre possibilità previste consente anche quella di utilizzare spogliatoi e servizi igienici neutri rispetto al genere.

Altra rilevante novità contrattuale è quella che riguarda il **congedo parentale**, che non riduce le ferie e viene valutato ai fini dell'anzianità di servizio. Ridotto anche il preavviso per la fruizione che passa da 15 a 5 giorni.

La delicata e complessa materia riguardante la **responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo** viene rinviata ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale che si dovrà concludere entro il mese di luglio 2024.

Le principali novità riguardanti l'Istruzione

7

Nuove opportunità sono previste dal nuovo contratto per il **personale ATA**, che, grazie alla **riclassificazione delle aree**, in futuro avrà la possibilità di concrete opportunità di *sviluppo professionale*, con passaggi verticali dal profilo A al profilo di Operatore, anche per favorire un'attività qualificata di assistenza alle esigenze degli alunni con disabilità.

Il ripristino, la rivalutazione economica e la semplificazione del meccanismo delle **posizioni economiche ATA** permetterà di dare un nuovo impulso alle *procedure per la valorizzazione del personale*.

Nell'accordo vengono rivalutate le posizioni economiche per chi già ne fruisce, mentre 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.

Importante il *riconoscimento contrattuale* dell'**indennità di disagio per gli Assistenti tecnici** del primo ciclo che vengono utilizzati su più sedi, il cui importo verrà definito in sede di contrattazione integrativa tenendo conto del numero delle scuole affidate e la distanza tra le stesse.

Le principali novità riguardanti l'Istruzione

In materia di *mobilità*, per quanto concerne il **vincolo triennale** di permanenza nella stessa scuola per i docenti neoassunti, nonché per le **utilizzazioni** e le **assegnazioni provvisorie**, sarà possibile intervenire mediante *contrattazione integrativa nazionale* per individuare deroghe e forme di tutela per alcune categorie quali soprannumerari, persone con disabilità, genitori di figli fino a 12 anni, caregiver familiari.

Con l'introduzione contrattuale degli **incarichi di elevata qualificazione** viene eliminata l'area C (fino ad oggi mai utilizzata).

Prima dell'eliminazione di detta area è prevista, mediante procedure selettive riservate, una **fase transitoria** per stabilizzare nell'area C gli **Assistenti amministrativi facenti funzione** che hanno svolto per almeno tre anni la funzione di DSGA nelle scuole. Gli attuali DSGA di ruolo manterranno il diritto all'attribuzione di un incarico di elevata qualificazione sino alla cessazione del servizio.

Al personale titolare di incarico di DSGA, oltre allo stipendio tabellare, è corrisposta un'*indennità di direzione* che si compone di una parte fissa e di una parte variabile finanziata con le *risorse del fondo per il MOF*.

Inoltre, con il nuovo contratto, anche il **DSGA avrà accesso ai fondi del bonus premiale** (legge 160/2019) e potrà ottenere *compensi per le attività e le prestazioni aggiuntive* connesse a progetti finanziati dalla UE, da Enti pubblici e privati, compreso il MIM.

- **Salariali**

Il primo risultato raggiunto è quello che riguarda essenzialmente la parte salariale che ha permesso un **aumento medio degli stipendi** di *circa 170 euro lordi mensili*, (di cui 98 euro, però, erano già stati erogati con la sottoscrizione dell'accordo di dicembre 2022).

Sono inoltre previste nuove opportunità economiche attraverso l'**incremento delle retribuzioni fisse ed accessorie**, finanziate con le *risorse aggiuntive della Legge di Bilancio 2022* per la valorizzazione professionale del personale (metà dei famosi 50 milioni di euro), "*in ragione della partecipazione ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione*".

Le principali novità riguardanti l'Università e la Ricerca

10

Altro risultato di rilievo è l'**aumento dei valori delle indennità**:

- Area delle **Elevate professionalità**, fino ad euro 18.000;
- Area dei **Funzionari**, fino ad euro 7.000, elevabile in sede di contrattazione integrativa di ogni singolo Ateneo fino ad euro 12.000;
- Area dei **Collaboratori**, fino ad euro 3.000;
- Area degli **Operatori**, fino ad euro 3.000.

Previsti *5 differenziali economici* per ogni Area (Art. 86 progressioni economiche ed Allegato G) di valore unitario, in sostituzione delle attuali posizioni economiche:

- Area delle **Elevate professionalità**, euro 2.200;
- Area dei **Funzionari**, euro 1.550;
- Area dei **Collaboratori**, euro 1.350;
- Area degli **Operatori**, euro 1.200.

Il tetto del *fondo salario accessorio* potrà essere incrementato per far fronte ai maggiori oneri connessi all'aumento del personale.

- **Normative**

Tra i principali elementi di novità nella parte normativa **si riscontrano:**

- **nuove progressioni (PEO e PEV):** entro il 30.06.2026 sarà possibile progredire anche senza il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno;
- **sistema di classificazione del personale (Artt.84-85):** il modello classificatorio del personale persegue la finalità di realizzare il bilanciamento tra la gestione e Valorizzazione delle competenze dei dipendenti da un lato e le esigenze e gli obiettivi organizzativi delle Amministrazioni dall'altro;
- **nuova articolazione delle aree professionali in:**
 - operatori (ex categoria B);
 - collaboratori (ex categoria C);
 - funzionari (ex categoria D);
 - elevate professionalità (ex categoria EP);

Le principali novità riguardanti l'Università e la Ricerca

12

- **maggiore sviluppo dell'Area delle Elevate Professionalità:** le Amministrazioni attribuiscono al personale incarichi ad elevata autonomia e responsabilità che si configurano quale elemento sostanziale dell'appartenenza all'area;
- **nuove regole per il Lavoro Agile e da Remoto:** viene riconosciuta la flessibilità nell'individuazione delle connesse giornate lavorative;
- **Collaboratori esperti linguistici:** nuovo profilo professionale;
- dalla sequenza contrattuale verrà disciplinata la figura del **tecnologo universitario a tempo indeterminato**.

Obiettivi futuri: quando prenderà il via la sequenza contrattuale e con l'inizio della discussione del nuovo CCNL 2022/2024 si cercherà di definire gli aspetti rimasti incompleti, soprattutto quelli connessi alle necessarie risorse finanziarie per adeguare gli stipendi dei lavoratori.

- **Salariali**

All'interno del testo si individuano molte novità, sia di carattere economico che giuridico, a favore dei lavoratori del comparto **Docenti, Personale Tecnico e Amministrativo** e **nuove figure professionali** (in applicazione della Legge di bilancio 2021), quali **gli accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo** (incardinati nell'area dei funzionari), **tecnici di laboratorio** (incardinati nell'area dei funzionari) e modelli viventi (incardinati nell'area degli assistenti).

Quindi sono state recepite le *innovazioni ordinamentali* di questi ultimi anni a partire dall'istituzione delle citate nuove figure professionali.

Il primo **risultato economico** raggiunto, anticipato già con CCNL del 6 dicembre 2022, è un **aumento medio degli stipendi**, in confronto al vecchio CCNL, che si aggira intorno ai **100 euro lordi medi mensili**.

Le principali novità riguardanti l'AFAM

14

Sono previste nuove opportunità economiche attraverso *l'incremento delle retribuzioni fisse ed accessorie*, finanziate con le risorse aggiuntive della Legge di Bilancio, pari ad euro 8,5 milioni di euro, con incrementi mensili:

- Area prima, euro 32,56;
- Area seconda, euro 35,66;
- Area terza, euro 35,66;
- EP1, come indennità di amministrazione, euro 62,34;
- EP2, come indennità di amministrazione, euro 62,34;
- Docenti, come retribuzione professionale, euro 49,64 (0-14 anni di servizio) – euro 61,08 (15-27 anni di Servizio) – euro 75,61 (da 28 anni di servizio).

Sono previste *ulteriori risorse per finanziare il nuovo ordinamento del personale TA*.

I nuovi stipendi sono evidenziati nelle Tabelle, parte integranti del contratto, da E3.1 a E3.7, per personale ATA connesso al nuovo sistema di classificazione, indennità professionale, retribuzione dei Ricercatori, retribuzione professionale dei Ricercatori (RPR), retribuzione professionale dei Docenti (RPD), indennità di amministrazione e compenso individuale accessorio (CIA).

- **Normative**

Per la parte normativa, dalle indicate tabelle, si evince che viene introdotta la **nuova figura del ricercatore** (Art.151), come da Legge 79/22 di conversione del decreto legge 36/22, per le attività di ricerca, esercitazioni, attività di laboratorio e di produzione, oltre che attività di didattica.

Una novità è l'introduzione di un **nuovo sistema di classificazione del personale tecnico e amministrativo** (Art.156):

- Area degli operatori (attuale area prima)
- Area degli assistenti (attuale area seconda)
- Area dei funzionari (attuale area terza)
- Area delle elevate qualificazioni (attuali EP1 e EP2)

Le Aree sono individuate mediante **declaratorie**, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima (Art.156 p.2).

Le principali novità riguardanti l'AFAM

16

Le Aree possono essere articolate in **settori professionali** ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze in comune che definiscono il particolare ambito dell'attività lavorativa che può richiedere il possesso di specifici titoli di studio, abilitazioni, esperienze lavorative o professionali (Art.156 p.3).

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata da soggetti esterni, le **progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa** (Art. 160).

Nell'ambito delle **elevate qualificazioni**, le istituzioni attribuiscono **incarichi ad elevata autonomia e responsabilità** che si configurano quale elemento sostanziale dell'appartenenza all'area, tra i quali è ricompreso l'incarico di **direttore amministrativo** che deve essere previsto per ogni singola istituzione; viene prevista una retribuzione di posizione che va da un minimo di euro 5.000 ad un massimo di euro 15.000 (art. 159).

Novità riguardo le *tutele del personale AFAM* in materia di:

- Congedo obbligatorio di paternità;
- Congedi parentali;
- Permessi per il personale tecnico amministrativo;
- Permessi legge 104/92.