

Scuola, CCNL "Istruzione e Ricerca" 2019-2021: novità firma definitiva contratto

Importanti e significative acquisizioni per il personale della scuola - docenti, ATA, educatori - sia sul piano retributivo sia sul piano normativo

18/01/2024

Con la **firma definitiva del CCNL 2019-2021** [avvenuta giovedì 18 gennaio 2024](#) entrano in vigore tutte le novità contenute nel nuovo contratto. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione, salvo alcuni istituti contrattuali la cui decorrenza è indicata nell'articolo del contratto.

Numerose le novità introdotte con il nuovo CCNL in materia di **compensi, indennità, congedi e mobilità**, ecc. In particolare, di rilievo:

- per i **precari** il diritto a tre giorni di permesso retribuito
- per i **docenti** il riconoscimento della formazione quale attività di servizio
- per il **personale ATA** la revisione dell'ordinamento professionale.

In occasione della sottoscrizione definitiva sono state condivise tra Aran e sindacati diverse **dichiarazioni a verbale**, alcune molto importanti per il settore scuola per i chiarimenti che introducono. In particolare:

- precisata la tipologia della **certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale** ritenuta utile quale titolo di accesso per le aree degli Operatori e degli Assistenti
- puntualizzato che per i prossimi **bandi per il concorso per l'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione** il titolo necessario per ricoprire l'incarico di DSGA è la laurea magistrale.

NOVITÀ **Aspetti retributivi**

Retribuzioni docenti e ATA

Per quanto riguarda gli aspetti economici, la parte prevalente degli aumenti retributivi è stata già attribuita con l'anticipazione contrattuale dello scorso dicembre 2022. Ora, con la firma definitiva, viene distribuita la parte residuale delle risorse che, per il personale docente e ATA della scuola, consiste in un incremento della RPD per i docenti (mediamente 13 euro mensili), del CIA per gli ATA (mediamente 6 euro mensili) nonché dell'indennità dei DSGA (65 euro mensili) con i relativi arretrati da gennaio 2022. Complessivamente l'aumento medio ottenuto con il rinnovo contrattuale 2019-2022 è pari a 110 euro mensili.

Una tantum

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

Compensi orari attività aggiuntive e indennità

Innalzate, dal 1° gennaio 2024, 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).

Posizioni economiche ATA

Vengono innalzati di 100 euro e di 200 euro gli importi annuali rispettivamente della prima e della seconda posizione economica del personale ATA. La decorrenza dei nuovi importi è dal mese di maggio 2023 (ovvero dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione).

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 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.

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 (40 ore + 40 ore) 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 (40 ore) 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. Ulteriori modalità potranno essere previste in sede di confronto nazionale

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. Con apposita dichiarazione a verbale è stata precisata la tipologia della certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale ritenuta utile quale titolo di accesso in particolare per le aree degli operatori e degli assistenti.

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. È stata incrementata l'indennità di direzione parte fissa mentre la parte variabile potrà essere incrementata 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.

Certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale personale ATA

Con la dichiarazione a verbale congiunta n. 5, che, in quanto congiunta, ha valore di sanzione contrattuale, si precisa che si intende per certificazione internazionale di alfabetizzazione informatica quella rilasciata da un ente accreditato presso l'apposito ente di accreditamento nazionale. Gli enti accreditati presso l'ente nazionale rispondono infatti a requisiti specifici tali da poter rilasciare la suddetta certificazione.

Confermato il possesso della laurea magistrale per l'accesso alla funzione di DSGA

Ogni incertezza riguardante il titolo di studio per l'accesso agli incarichi di DSGA, con la dichiarazione a verbale congiunta n. 12, viene fugata: occorre la laurea magistrale. Si richiama infatti espressamente "quanto previsto dalle parti" nell'allegato D lettera a) dove si precisa che gli Assistenti possono accedere alla funzione di DSGA solo se in possesso di laurea magistrale: a maggior ragione ciò è richiesto per chi proviene dall'esterno che peraltro è privo dell'esperienza che gli interni hanno maturato.

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.

<https://www.flcgil.it/scuola/scuola-ccnl-istruzione-e-ricerca-2019-2021-novita-firma-definitiva-contratto.flc>

Contratto "Istruzione e Ricerca": CGIL e FLC CGIL soddisfatti per firma CCNL 2019-2021, ma sei mesi di attesa per controlli è inaccettabile enormità burocratica

Il testo del contratto di lavoro di docenti, personale ATA, ricercatori, tecnologi, lettori/CEL, tecnici, amministrativi del comparto che comprende scuola, università, ricerca e AFAM

18/01/2024

"Finalmente oltre un milione e 300 mila lavoratori di [scuola](#), università, ricerca, Afam hanno il CCNL di lavoro rinnovato". Così **CGIL nazionale** e **FLC CGIL** in merito alla firma quest'oggi (18 gennaio 2024, ndr), presso l'Aran, del CCNL 'Istruzione e ricerca' 2019-2021, ma aggiungono che "per la sottoscrizione definitiva, arrivata a distanza di ben sei mesi dalla firma dell'ipotesi contrattuale, è stato

necessario attendere il lunghissimo iter di certificazione da parte degli organismi di controllo, una inaccettabile enormità burocratica”.

“Le nuove disposizioni contrattuali - fanno sapere CGIL e FLC CGIL - entreranno in vigore dal giorno successivo della data di stipulazione, ovvero da venerdì 19 gennaio, salvo diversa prescrizione per alcuni specifici istituti contrattuali come indicato nello stesso testo contrattuale”.

“Abbiamo sottoscritto il nuovo CCNL - sottolineano CGIL e FLC - avendo ricevuto pieno mandato dalle lavoratrici e dai lavoratori del comparto, iscritti/e non iscritti, che sono stati democraticamente consultati con una amplissima campagna di assemblee svoltesi in oltre 9.000 luoghi di lavoro tra scuole, università, enti di ricerca, accademie e nei conservatori”.

“Ora - proseguono CGIL e FLC - invieremo subito la disdetta del CCNL appena sottoscritto al fine di avviare le trattative per il rinnovo del triennio contrattuale 2022-24 già prossimo alla scadenza. La nostra priorità assoluta sarà l'incremento degli stipendi in rapporto all'inflazione al fine di tutelare pienamente il potere d'acquisto delle retribuzioni”. “Per queste ragioni - concludono - il Governo dovrà fare la sua parte, incrementando le risorse previste dalla legge di Bilancio 2024, rispondendo così alla condizione salariale dei lavoratori e alle lavoratrici della conoscenza”.