



Pisa e Livorno

Tutte le novità sul rinnovo contratto scuola: aumenti di stipendio, formazione e posizioni economiche per ATA.

Dopo mesi di trattative è stata firmata il 14 luglio 2023 dalle organizzazioni sindacali rappresentative (esclusa la Uil Scuola Rua) l'ipotesi del contratto nazionale del lavoro per il comparto istruzione 2019/2021. Tante le novità che andranno a coinvolgere il personale scolastico. Vediamo in questo speciale quali sono.

Ricordiamo che l'ipotesi di contratto firmata va a completare la sequenza contrattuale per i settori Istruzione e ricerca avviata con l'accordo economico sottoscritto nel dicembre 2022.

Parte economica

Aumento medio mensile per i docenti: 124 euro

Grazie alle risorse allocate dal governo e finalizzate dall'Aran, il contratto prevede **aumenti salariali medi mensili di 124 euro per i docenti, e di 190 euro per i Direttori dei servizi generali e amministrativi.**

ATTENZIONE: la prima parte di aumenti era già stata approvata a novembre e inserita nello stipendio da dicembre 2022. Pertanto rimane da percepire la differenza, che dovrà portare la cifra media lorda per un docente a 124 euro.

Aumento RPD e CIA

Dunque per quanto riguarda il **personale docente**, viene riconosciuto un ulteriore incremento stabile della Retribuzione Professionale Docenti (RPD) che porta a un valore rideterminato complessivo che va da **194,80 euro a 304,30 euro al mese** e

un ulteriore incremento del **Compenso Individuale Accessorio (CIA)** che porta a un valore rideterminato complessivo che va da **79,40 euro a 87,50 euro**.

Incremento retribuzioni ore aggiuntive

A ciò si aggiunge anche un incremento del **10%** delle retribuzioni delle **ore aggiuntive** per i docenti e ATA finanziato con il FMOF.

Indennità di lavoro notturno e festivo Ata delle istituzioni educative

Vengono inoltre 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**.

Indennità di direzione DSGA

L'**indennità di direzione per i DSGA**, la parte variabile, sarà invece integrata in sede di contrattazione integrativa nazionale anche utilizzando le risorse della legge 160/2019 (valorizzazione personale scolastico)

Posizione economiche

Per quanto riguarda le **posizioni economiche**, quelle già esistenti verranno rivalutate e grazie alla revisione normativa prevista dal nuovo CCNL, il meccanismo di attribuzione delle nuove posizioni economiche sarà semplificato rispetto al passato.

il nuovo CCNL potrà **regolare gli aspetti economici e quelli relativi alla prestazione lavorativa**.

Assistenti tecnici del primo ciclo: indennità di disagio

All'assistente tecnico del primo ciclo, si legge sul testo dell'ipotesi, 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**.

Ciò, viene 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 viene corrisposta a carico delle risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa.

Docenti e ATA in servizio nel 2022/23: arriva “una tantum” di 63 e 44 euro. Anche per i supplenti

L'ipotesi di Contratto firmata lo scorso 14 luglio presenta un articolo “singolare”, sia perchè riguarda un emolumento che sarà erogato al personale docente e ATA “una tantum”, sia perché non è riferito a nessuna mansione particolare svolta.

L'emolumento spetta dunque ai docenti con contratto al 31 agosto 2023 o 30 giugno 2023.

Non sappiamo ancora quando, nel concreto, saranno assegnati i nuovi importi stipendiali stabiliti nell'ipotesi di contratto. Probabilmente in autunno.

Normativa: cosa cambia per i docenti

Formazione docenti: si svolgerà durante l'orario di servizio

Come spiegato in un precedente articolo, al fine di evitare oneri di sostituzione del personale assente per partecipare ad attività formative, si legge sul testo, 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 fuori dell'orario di insegnamento.**

Inoltre, 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.

Dunque, i docenti che partecipano alle **attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti.** Da evidenziare che la formazione **verrà svolta in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento.**

Da aggiungere, per quanto riguarda gli insegnanti, che il personale 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.**

Attività funzionali possono svolgersi a distanza: ecco in quali casi

Da evidenziare un altro aspetto molto importante per quanto riguarda le attività funzionali: **l'introduzione dello svolgimento a distanza delle attività funzionali all'insegnamento.**

Tutto ciò però può essere svolto a condizione che tali attività non siano a carattere deliberativo. Vale anche per le due ore di **programmazione dei docenti di scuola primaria**.

Saranno i **Regolamenti di istituto a stabilire quali attività coinvolgere e in quali circostanze**.

Le ore di lavoro dedicate ai GLO rientrano nelle 40 ore obbligatorie di attività funzionali

Novità anche per le attività del GLO: gli obblighi relativi a queste attività sono programmati **secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti**, dunque, 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**.

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

Facendo parte delle **40 ore annue di attività funzionali all'insegnamento**, tali ore **non possono rientrare nelle ore dedicate alle lezioni**.

Mobilità docenti: il vincolo triennale entra nel Contratto. Ci saranno alcune deroghe

La Legge che stabilisce il vincolo triennale di permanenza per i docenti neoassunti entra nell'Ipotesi di Contratto firmata il 15 luglio all'ARAN.

Il vincolo triennale di permanenza nella sede di assunzione fa parte del Contratto e vengono recepite le deroghe già individuate per sovrannumero, esubero, disabilità o assistenza.

Vengono introdotte due nuove deroghe, per genitori con figli fino a 12 anni e caregiver, che potranno presentare domanda di trasferimento interprovinciale.

L'art. 30 dell'IPOTESI DI CONTRATTO afferma

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 applicazione dell'art. 58 del D.L. 73/2021, convertito in Legge 106/2021, fatte salve le disposizioni di legge;

Con l'indicazione del DL 73/2021 si richiama il vincolo oggi delineato nel CCNI sulla mobilità come blocco sui trasferimenti interprovinciali su qualsiasi sede espressa.

Con “fatte salve le disposizioni di legge” si richiama invece il DL 44/2023, che ha reintrodotta il vincolo triennale di permanenza per i docenti neoassunti.

Ricordiamo che l'ultimo CCNI sulla mobilità non era stato sottoscritto dai sindacati in attesa di quanto avrebbe potuto essere inserito nel Contratto.

Docenti di ruolo possono accettare supplenza annuale su posto intero anche su sostegno e altre classi di concorso

Il nuovo contratto scuola prevede la possibilità per i docenti di ruolo di poter accettare supplenza annuale su posto intero anche su sostegno e altre classi di concorso.

Il comma 1 dell'articolo 47 del testo riporta infatti che 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.

L'accettazione dell'incarico, prosegue il contratto, **comporta l'applicazione della disciplina relativa prevista dalla legge e dal CCNL per il personale assunto a tempo determinato**, inclusa quella relativa alle ferie.

Normativa: cosa cambia per il personale ATA

Ecco l'operatore scolastico: un nuovo CS che assiste gli alunni con disabilità e fa da supporto ai servizi amministrativi e tecnici

La novità più interessante che il nuovo CCNL porta al personale ATA è l'introduzione della **figura dell'operatore scolastico**.

L'operatore scolastico sarà una sorta di collaboratore scolastico con dei compiti aggiuntivi di assistenza non specialistica agli alunni con disabilità e di supporto ai servizi amministrativi e tecnici.

La descrizione dell'operatore scolastico nell'[ipotesi di CCNL](#) sottoscritta:

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.**

Mobilità verticale ATA, torna il passaggio ad area successiva

Tante novità per il personale ATA e un importante ritorno: la **mobilità verticale**, ovvero il passaggio ad area successiva. Nel testo dell'ipotesi di CCNL vengono elencati i requisiti richiesti per poter accedere all'area successiva.

Non più cinque aree ma quattro. Il personale può 'spostarsi' all'area immediatamente successiva. Una rivoluzione per il personale ATA, con il ritorno della mobilità verticale bloccata dal 2011.

In caso di passaggio tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente conserva le eventuali giornate di ferie maturate e non fruito.

Graduatorie ATA terza fascia: nuovi profili professionali e titoli di accesso

Tra le novità più importanti che porta il nuovo contratto scuola bisogna sottolineare che per accedere alle **graduatorie di terza fascia ATA serviranno nuovi titoli e nuovi profili professionali.**

L'aggiornamento delle graduatorie di terza fascia ATA è atteso nel 2024 e dunque per i nuovi ingressi saranno necessari titoli di accesso differenti rispetto a quelli finora noti.

Viene introdotta la certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale quale requisito base per l'accesso. Per il profilo del cuoco sarà richiesto il diploma di scuola secondaria e non più la qualifica.

Personale ATA, ecco il lavoro a distanza: differenze fra lavoro agile e da remoto previste dal nuovo contratto scuola

Importante novità che arriva dal nuovo CCNL è quella relativa alla regolamentazione del lavoro a distanza per il personale ATA.

Prima di tutto è bene chiarire che il **lavoro a distanza** è stato regolato dal nuovo contratto prevedendo due diverse modalità di prestazione lavorativa: il **lavoro agile** e il **lavoro da remoto**.

Per quanto riguarda il primo caso, ovvero il **lavoro agile**, prima di tutto ci sarà un accordo specifico fra le parti e le attività di lavoro saranno svolte senza vincoli di orario precisi o un preciso luogo di lavoro.

Nel secondo caso, quello del **lavoro da remoto**, la prestazione di lavoro viene effettuata con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza in materia di orario di lavoro.

Normativa: le altre novità per docenti e ATA

Supplenti docenti e ATA, tre giorni di permesso retribuito anche per loro

Buone notizie per i supplenti docenti e ATA: il testo dell'ipotesi di CCNL riporta infatti che 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, ovvero il docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica, ha diritto, a domanda, a **tre giorni di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione**.

Si specifica che per il **personale ATA tali permessi possono anche essere fruiti ad ore**.

Congedo parentale: non riduce le ferie e vale ai fini dell'anzianità di servizio. Preavviso scende a 5 giorni.

L'ipotesi di contratto scuola introduce novità per quanto riguarda il periodo di congedo parentale. Il testo chiarisce che questo non riduce le ferie ed è valutato ai fini dell'anzianità di servizio. Inoltre, il periodo di preavviso si riduce da 15 a 5 giorni. Ai genitori lavoratori è garantita la partecipazione alle procedure di mobilità per il ricongiungimento ai figli fino ai 12 anni.

Transizione di genere, a docenti e ATA verrà riconosciuta un'identità alias

L'ipotesi di CCNL 2019-2019 del comparto istruzione e ricerca sottoscritta il 14 luglio all'Aran prevede tra le altre novità il **riconoscimento di un'identità alias al dipendente che ha intrapreso un percorso di transizione di genere.**

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.

Congedo per donne vittime di violenza innalzato a 120 giorni

Nel nuovo contratto scuola c'è anche una norma che riguarda il congedo per le donne vittime di violenza: si estende il periodo di assenza dal lavoro da 90 a 120 giorni, nell'arco di tre anni.

Questa nuova riforma mira a fornire ulteriore supporto alle lavoratrici coinvolte in un percorso di protezione debitamente certificato, garantendo loro un periodo più lungo per riabilitarsi e ritornare al lavoro.

Inoltre, la riforma prevede che il trattamento economico per questo periodo di congedo sia equiparato a quello del congedo di maternità. Questo aiuta a ridurre l'ansia finanziaria spesso associata a tali periodi di assenza e fornisce una rete di sicurezza essenziale.