Le novità previste dal nuovo CCNL 2019/2021.

Deroghe al vincolo triennale di mobilità	Si prevede che: Ai genitori con **figli di età inferiore ai 12 anni** sia garantita la partecipazione alle procedure di mobilità volte al ricongiungimento con il figlio Medesima possibilità è garantita **ai caregivers che assistono persone con disabilità grave.** La stessa disciplina si applica anche per il personale indicato all'art. 21 della legge 104/1992 (personale con disabilità e invalidità civile superiore ai 2/3 o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella "A" annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648).
Permessi retribuiti per i precari al 30 giugno \ 31 agosto	Il nuovo contratto estende anche al **personale supplente con contratto al 30 giugno o 31 agosto**, il diritto a fruire di **3 giorni di permessi retribuiti** nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari. 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). Al personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato non annuale ovvero **supplenza breve e saltuaria** (contratto non al 30 giugno/31 agosto) 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.
Congedo di paternità obbligatorio	Congedo obbligatorio di paternità (10 giorni retribuiti al 100%) precedentemente non previsto per i dipendenti pubblici.
Termine di preavviso del congedo parentale	Il nuovo CCNL recepisce il termine di **preavviso di 5 giorni** per inoltrare richiesta di fruizione così come previsto anche dal D.Lgs. n. 80/2015 (il precedente CCNL prevedeva invece un preavviso di 15 giorni).
Congedi per le donne vittime di violenza	Rispetto al precedente CCNL 2016\2018 i giorni di congedo vengono innalzati da **90 a 120.**
Docenti di ruolo e possibilità di accettare supplenze annuali	A differenza del testo precedente, viene prevista la possibilità di accettare una supplenza annuale (30 giugno\31 agosto), non solo per altra classe di concorso o grado (possibilità già prevista) ma **anche per altra tipologia di posto** (es: docente titolare su posto comune che accetta supplenza su posto di sostegno nello stesso grado\ordine di scuola). D'altra parte viene limitata la possibilità di accettare supplenza ai soli posti interi: **non è più quindi possibile, per i docenti di ruolo, accettare supplenze su spezzoni.**
Personale ATA e possibilità di accettare supplenze annuali	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. È confermata la possibilità di ricevere l'incarico anche su posto docente.
GLO	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 (art. 44 comma 3 lettera b).
Attività a distanza	Attraverso il **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.
Formazione	Viene stabilito che i docenti che partecipano alle attività di formazione sono considerati **in servizio a tutti gli effetti**. Di regola **la formazione si svolge in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento.** Per le **ore di formazione ulteriori** rispetto al monte ore previsto per le attività funzionali **(40h+40h), sono remunerate** con compensi, anche **forfettari** da stabilire in **contratto d'istituto**, a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (FMOF).
Personale ATA e nuovo sistema di classificazione del personale ATA	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. 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.**
ATA: certificazione di alfabetizzazione digitale	Per l'accesso ai vari profili (eccezion fatta per i Collaboratori scolastici), oltre al titolo di studio già previsto, sarà necessario possedere la certificazione **internazionale di alfabetizzazione digitale per:** • i nuovi inserimenti nelle graduatorie ATA di III fascia; • per i dipendenti già inseriti nelle **graduatorie di circolo e di istituto di III fascia** e non abbiano maturato neanche un giorno di supplenza; I dipendenti inseriti nelle graduatorie di circolo e di istituto di III fascia che non siano in possesso della certificazione internazionale di alfabetizzazione informatica, **dovranno acquisirla entro un anno (1 maggio 2025) dalla data di entrata in vigore, decorso il quale essi decadono dalle graduatorie stesse.**
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 29 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. L'identità alias da utilizzare 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.
Personale ATA e Lavoro a distanza	Per il personale ATA vengono individuate due forme di lavoro a distanza: **IL LAVORO AGILE:** l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in 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.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 avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.** **IL LAVORO A DISTANZA:** 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**.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.
Retribuzioni docenti e ATA	Ricordiamo che **a dicembre 2023** era stato firmato l'accordo che prevedeva **l'anticipazione del 95%** delle risorse già stanziate. **In aggiunta agli aumenti salariali** e agli arretrati già ottenuti con la firma del CCNL a dicembre 2022, **si prevede un ulteriore incremento delle indennità fisse** in particolare: • della **RPD** (Retribuzione Professionale dei Docenti) pari in media a **13 euro mensili;** •del **CIA** (Compenso Individuale Accessorio) per il personale ATA pari in media a **6 euro mensili;** •dell'**Indennità di direzione** per i **DSGA** (60 euro).
Aumento della retribuzione oraria per attività aggiuntive	Rispetto al precedente contratto, vengono **aumentate 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).
Emolumento una tantum	A tutto il personale in servizio nell'a.s. 2022/2023 (compresi i supplenti annuali al 31 agosto o 30 giugno) viene riconosciuto un emolumento una tantum **pari a 63,84** euro per i docenti e **44,11** per il personale ATA (vedi art. 75 del CCNL).