

CCNL 2016/2018
AREA C
TESTO INTEGRATO

A CURA DI PIETRO PERZIANI

INDICE

INTRODUZIONE, pag. 3

PARTE PRIMA-DISPOSIZIONI GENERALI, pag. 6

PARTE SECONDALE-RELAZIONI SINDACALI, pag. 8

PARTE TERZA-LA PARTE NORMATIVA, pag. 15

PARTE QUARTA-LA PARTE ECONOMICA, pag. 55

PARTE QUINTA-NORME SPECIALI E FINALI, pag. 60

PARTE SESTA-DICHIARAZIONE CONGIUNTE, pag. 61

INTRODUZIONE

Il testo del CCNL 2016/2018 si articola in cinque Titoli:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI
TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO
TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO
TITOLO V - NORME SPECIALI E FINALI

A conclusione del contratto, si hanno inoltre sei dichiarazioni congiunte.

I Titoli a loro volta si articolano in Capi e all'interno dei Capi sono collocati i diversi articoli; gli articoli sono comunque indicati con numerazione progressiva, a prescindere dai Titoli e dai Capi; vediamo questa articolazione in forma sinottica, titolo per titolo.

Il titolo Primo consta di un solo Capo:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	
CAPO I-APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA	Art. 1-Campo di applicazione Art. 2-Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il Titolo Secondo si articola in due Capi:

TITOLO II-RELAZIONI SINDACALI	
CAPO I-SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	Art. 3-Obiettivi e strumenti
	Art. 4-Informazione
	Art. 5-Confronto
	Art. 6-Contrattazione collettiva integrativa: soggetti
	Art. 7-Contrattazione collettiva integrativa: materie
	Art. 8-Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
	Art. 9-Clausole di raffreddamento
	Art. 10-Organismo paritetico per l'innovazione
CAPO II-DIRITTI SINDACALI	Art. 11-Contributi sindacali

Il Titolo Terzo si articola in cinque Capi:

TITOLO III-RAPPORTO DI LAVORO	
CAPO I-COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO	Art. 12-Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali
CAPO II-FERIE E FESTIVITÀ	Art. 13-Ferie e festività
	Art. 14-Ferie e riposi solidali
CAPO III-SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO	Art. 15-Assenze retribuite
	Art. 16 Congedi per le donne vittime di violenza
	Art. 17 Congedi dei genitori
	Art. 18 Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero
	Art. 19 Unioni civili
	Art. 20 Servizio militare
	Art. 21 Assenze per malattia
	Art. 22 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita
	Art. 23 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

CAPO IV-FORMAZIONE	Art. 24 Linee guida generali in materia di formazione
CAPO V RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	Art. 25 Principi generali
	Art. 26 Obblighi del dirigente
	Art. 27 Sanzioni disciplinari
	Art. 28 Codice disciplinare
	Art. 29 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
	Art. 30 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
	Art. 31 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
	Art. 32 La determinazione concordata della sanzione
	Art. 33 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

Il Titolo IV, che riguarda il trattamento economico, si articola in quattro Capi:

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO	
CAPO I-TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI I FASCIA DEGLI ENTI DI RICERCA E DELL'ASI	Art. 34 Destinatari del presente capo
	Art. 35 Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia
	Art. 36 Effetti dei nuovi trattamenti economici
	Art. 37 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia
CAPO II-TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI SCOLASTICI ED AFAM	Art. 38 Destinatari del presente capo
	Art. 39 Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed Afam
	Art. 40 Effetti dei nuovi trattamenti economici
	Art. 41 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato
	Art. 42 Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam
	Art. 43 Incarichi di reggenza
CAPO III-TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI UNIVERSITA', AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE E DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DI ENTI DI RICERCA ED ASI	Art. 44 Destinatari del presente capo
	Art. 45 Trattamento economico fisso
	Art. 46 Effetti dei nuovi trattamenti economici
	Art. 47 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato
	Art. 48 Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici
	Art. 49 Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali
CAPO IV-DISPOSIZIONI COMUNI IN MATERIA DI TRATTAMENTO ECONOMICO	Art. 50 Differenziazione della retribuzione di risultato
	Art. 51 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

Il Titolo V riguarda le norme finali e speciali e non è suddiviso in Capi:

TITOLO V-NORME SPECIALI E FINALI	
Art. 52 Funzioni del dirigente scolastico	
Art. 53 Modifiche di discipline precedenti	
Art. 54 Conferme	

Come già detto, il testo contrattuale si conclude con sei dichiarazioni congiunte.

A questo punto, non resta che leggersi il contratto? Non proprio, anzi a leggere semplicemente il contratto CCNL 2016/2018, senza alcuna avvertenza, si rischia di cadere in errore.

Come vedremo infatti illustrando il Titolo Primo, il contratto all'art. 1, comma 9, stabilisce che rimangono in vigore le norme delle precedenti Aree contrattuali, la V e la VII, purché siano compatibili e non siano state sostituite dalle norme dello stesso contratto 2016/2018 e, naturalmente, non siano in contrasto con norme di legge; il tutto, nei limiti stabiliti dal D.Lgs 165/2001.

Non basta: per quanto riguarda i Dirigenti Scolastici, a sua volta il CCNL 2006/2009 dell'Area V, nella Premessa, al comma 6 stabilisce:

“Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni non disapplicate dei precedenti CCNL, nel rispetto della normativa contenuta nel Decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009 e di quella adottata in attuazione del medesimo, che sono comunque fatte salve.”

Il CCNL 2006/2009 fa quindi riferimento ai precedenti CCNL, affermando che rimane in vigore quanto non disapplicato, nel rispetto naturalmente delle norme di Legge.

Questa stratificazione normativa, questo tornare all'indietro procedendo per scatole cinesi si arresta finalmente al CCNL 2002/2006 dell'Area V, che nella Premessa, al comma 6 stabilisce:

“Il presente CCNL...raccoglie, riordina e presenta in modo sistematico ed unitario anche tutte le disposizioni di fonte negoziale riferibili a contratti, accordi o interpretazioni autentiche fin qui intervenuti tra l'ARAN e le Organizzazioni sindacali di Area...”

Le disposizioni contrattuali che seguono, pertanto, riportano tutte le norme di fonte negoziale vigenti, sia si tratti di nuove sia di precedenti, queste ultime modificate o meno...”

Il testo contrattuale del CCNL 2002/2006 riprende e riassume tutte le norme di origine contrattuale precedenti: finalmente un punto fermo!

Il CCNL 2002/2006 è quindi la base della normativa contrattuale tutt'ora vigente, perché è il punto di partenza della stratificazione che si conclude con il CCNL 2016/2018.

Detta in altro modo, le norme di base sono quelle del CCNL 2006/2009, i due contratti successivi le prendono a riferimento e stabiliscono soppressioni, modifiche o integrazioni; tutto questo rende alquanto difficoltoso stabilire quale sia la normativa contrattuale oggi vigente sui diversi argomenti. Per facilitare la comprensione dei diversi testi contrattuali tra loro interconnessi, abbiamo pensato di trasformare la stratificazione verticale delle norme in una sinossi orizzontale, che renda contigue le norme che riguardano lo stesso argomento, in modo che si possa stabilire quali siano le norme ormai abrogate e quelle tutt'ora vigenti.

Nella nostra ricostruzione del testo contrattuale procederemo quindi per argomenti, tentando di rispettare per quanto possibile la suddivisione in Titoli e Capitoli dei tre contratti 2002/2005, 2006/2009 2016/2018; all'inizio di ogni argomento faremo la sinossi dei testi contrattuali e illustreremo il modo di procedere.

Non intendiamo fare un commento al contratto, intendiamo solo ricostruire il testo contrattuale oggi vigente, in modo che ognuno possa consultarlo senza bisogno di diventare un esperto in esegesi.

PARTE PRIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

Nel Titolo Primo del CCNL 2016/2018 vengono stabilite le disposizioni generali:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	
CAPO I-APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA	Art. 1-Campo di applicazione
	Art. 2-Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Come si vede, il Titolo si compone di un unico Capo, che comprende due articoli; naturalmente, non ci sono riferimenti ai contratti precedenti.

Campo di applicazione

Nell'articolo 1 viene definito il quadro di riferimento del contratto:

Art. 1- Campo di applicazione
1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 7, comma 4 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione e delle relative Aree dirigenziali del 13/7/2016. Nel campo di applicazione è altresì incluso il personale dirigenziale dell'Ispettorato per la sicurezza nucleare e la radioprotezione (ISIN), per effetto di quanto previsto dall'art. 6, comma 8 del d.lgs. 4 marzo 2014, n. 45 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Con la locuzione "Istituzioni scolastiche ed educative" o "Scuole" sono indicate le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto I del CCNQ 13/7/2016 destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area V. Con la locuzione "dirigenti scolastici" si intendono altresì i dirigenti delle predette istituzioni.
3. Con il termine "Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica" o "AFAM" sono indicate le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto II del CCNQ 13/7/2016 destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area V.
4. Con il termine "Università" e con il termine "Aziende ospedaliero-universitarie" si intendono le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 13/7/2016 destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area VII.
5. Con il termine "Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione" o "Enti di ricerca" si intendono gli enti/amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto IV del CCNQ 13/7/2016 destinatari dei precedenti CCNL della preesistente Area VII, nonché l'ISIN. Tra questi viene ricompresa l'Agenzia Spaziale italiana (ASI), che precedentemente era destinataria del relativo CCNL ai sensi dell'art. 70 del d.lgs. n. 165 del 2001.
6. Nel presente CCNL con il termine "Amministrazioni" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 2, 3, 4 e 5.
7. I riferimenti ai CCNL dell'ASI vengono indicati mediante la denominazione dell'ente interessato.
8. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 165/2001".
9. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL delle precedenti aree V e VII e le specifiche norme di settore, ove incompatibili o non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs. n. 165/2001.

Nell'articolo viene definito il perimetro del contratto, viene cioè stabilito a chi si applica il Contratto stesso: i Dirigenti delle precedenti Aree V e VII; come già detto, molto importante il comma 9: le norme relative alle precedenti Aree contrattuali rimangono in vigore, purché non sostituite o modificate dalle norme del contratto stesso e non incompatibili con le disposizioni di legge.

La tempistica

Nell'articolo 2 viene definita la tempistica del contratto:

Art. 2- Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza, ovvero, ove firmato successivamente al 30 settembre 2018, entro 1 mese dalla sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto ovvero, ove firmato successivamente al 30 settembre 2018, entro 1 mese dalla sottoscrizione definitiva, e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165/2001.

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

Viene stabilito che:

- il contratto riguarda il periodo 1 dicembre 2016-31 dicembre 2018, sia per la parte normativa che per la parte economica
- le norme contrattuali rimangono in vigore finché non si firma un nuovo contratto
- a decorrere dal mese di aprile 2019, in caso non sia stato stipulato il nuovo contratto, viene riconosciuta l'IVC; per la verità, siamo già in ritardo...
- il contratto può essere oggetto di interpretazione autentica.

PARTE SECONDA

LE RELAZIONI SINDACALI

Nel Titolo II del CCNL 2016/2018 vengono trattate le relazioni sindacali; per prima cosa, va evidenziato che questo è l'unico Titolo dove le norme stabilite dal CCNL 2016-2018 sostituiscono per intero quelle vigenti nelle precedenti Aree contrattuali, a modifica di quanto stabilito nell'articolo 1, comma 9; le relazioni sindacali sono quindi uguali per tutti i Dirigenti dell'Area dell'Istruzione e della Ricerca (Art. 3, comma 7).

Il Titolo è suddiviso in due Capi:

TITOLO II-RELAZIONI SINDACALI	
CAPO I-SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	Art. 3-Obiettivi e strumenti
	Art. 4-Informazione
	Art. 5-Confronto
	Art. 6-Contrattazione collettiva integrativa: soggetti
	Art. 7-Contrattazione collettiva integrativa: materie
	Art. 8-Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
	Art. 9-Clausole di raffreddamento
Art. 10-Organismo paritetico per l'innovazione	
CAPO II-DIRITTI SINDACALI	Art. 11-Contributi sindacali

Nel primo viene trattato il Sistema delle relazioni Sindacali, nel secondo vengono trattati i Diritti Sindacali.

Obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali

Nell'articolo 3 viene definito il quadro di riferimento delle relazioni sindacali:

CCNL 2016/2018
Art. 3-Obiettivi e strumenti
1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali: - si attua il contemperamento della missione pubblica delle amministrazioni con gli interessi dei lavoratori; - si migliora la qualità delle decisioni assunte; - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) trattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in: - informazione; - confronto.
5. La trattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8.
6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d.lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi

generalizzati.

7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate.

Il contratto individua due modelli di relazioni sindacali: la partecipazione e la contrattazione integrativa.

La partecipazione

La partecipazione intende sviluppare il dialogo costruttivo tra Amministrazione ed OO.SS. sui vari aspetti del rapporto di lavoro; si articola a sua volta in informazione e confronto.

La Contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipula di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al pari di un CCNL; per questo motivo, le clausole contrattuali non possono avere un'interpretazione unilaterale, ma possono essere oggetto di interpretazione autentica, a richiesta anche di una sola delle parti.

L'informazione

Gli articoli successivi specificano quanto appena detto, a partire dall'articolo 4 che definisce il concetto di informazione:

CCNL 2016/2018
Art. 4-Informazione
1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di atti, dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. I soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti, anche economici, del confronto e della contrattazione integrativa, nonché i dati generali su andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate.

L'informazione è il presupposto di corrette relazioni sindacali, per cui l'Amministrazione, fermo restando quanto previsto dalle vigenti norme di legge, fornisce alle OO.SS. atti, dati ed altri elementi conoscitivi relativi a tutte le materie per cui gli articoli successivi prevedono il confronto e la contrattazione, nei tempi e nei modi che permettano alle OO.SS. una valutazione approfondita e la possibilità di avanzare proposte.

Il confronto

Nell'articolo 5 viene definita una delle due modalità di relazioni sindacali, il confronto:

CCNL 2016/2018
Art. 5-Confronto
1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto: a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità delle Università, delle Aziende ospedaliere universitarie e degli Enti di ricerca, nel rispetto di quanto previsto

dall'art. 48 (Retribuzione di posizione dei dirigenti e graduazione degli uffici), comma 5;
 b) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali di dirigenti scolastici ed Afam, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 12 commi 3 e 4 del CCNL 11/4/2006 come sostituiti dall'art. 6 CCNL 15/7/2010;
 c) i criteri generali delle procedure di valutazione della performance dei dirigenti;
 d) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, ivi comprese quelle concernenti lo stress lavoro correlato;
 e) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 f) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento;
 g) i criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

4. Il confronto di cui al comma 3 si svolge:

a) in sede MIUR, a livello nazionale, per i dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
 b) presso ciascuna amministrazione, per i dirigenti delle altre amministrazioni destinatarie del presente CCNL.

5. Con riferimento ai soli dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative, il confronto si svolge a livello di Direzione scolastica regionale sui criteri generali per il conferimento degli incarichi di reggenza.

Il confronto consiste in una interlocuzione approfondita tra OO.SS. e Amministrazione in merito alle materie che sono oggetto di questo tipo di relazione sindacale, con modalità e tempi ben definiti dal testo contrattuale; al termine del confronto, viene redatta una sintesi delle posizioni emerse.

Le risultanze del confronto non vincola l'Amministrazione, per cui questa in ogni caso adotta unilateralmente i provvedimenti di sua competenza.

Il confronto avviene a livello di Amministrazione Centrale, solo per quanto attiene ai criteri per il conferimento delle reggenze avviene a livello di USR.

Per quanto riguarda i Dirigenti Scolastici, indichiamo di seguito la materie più importanti che sono oggetto di confronto:

Criteri per la definizione delle posizioni dirigenziali

Si tratta delle attuali fasce delle istituzioni scolastiche; nel merito, il CCNL riprende quanto previsto dai commi 3 e 4 dell'art.6 del CCNL 2006/2009, di cui riportiamo il testo:

“3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 13 del CCNL dell'11/4/2006, ai fini dell'articolazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità, cui è correlata la retribuzione di posizione, si tiene conto dei seguenti criteri generali concernenti le oggettive caratteristiche delle istituzioni scolastiche:

a) criteri attinenti alla dimensione (numero alunni, numero docenti, numero ATA);
 b) criteri attinenti alla complessità (pluralità di gradi scolastici, di indirizzi);
 c) criteri attinenti al contesto territoriale (zone di particolare disagio sociale o territoriale).

4. I criteri generali di cui al precedente comma 3 si fondano sui dati obiettivi del sistema informativo del MIUR.”

Vengono quindi confermati i criteri del precedente contratto e si riafferma la distinzione tra responsabilità dirigenziale e responsabilità disciplinare.

Criteri generali per la valutazione dei Dirigenti Scolastici

Fermo restando che la valutazione spetta all'Amministrazione sulla base delle norme vigenti, i criteri generali diventano oggetto di confronto.

Criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali

Vale lo stesso discorso relativamente ai criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

Nei tre articoli seguenti viene normata la contrattazione collettiva, il tema è suddiviso in tre parti: i soggetti, le materie, i tempi e le procedure.

Contrattazione integrativa: i soggetti

Iniziamo dalla definizione dai soggetti titolari della contrattazione integrativa:

CCNL 2016/2018
Art.6-Contrattazione collettiva integrativa: soggetti
1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
a) i rappresentanti nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente

CCNL;

b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs.n.165/2001.

3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del d.lgs. n. 165 del 2001

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti. Presso le Università, la delegazione di parte datoriale è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale o da soggetti loro delegati. Presso le Aziende Ospedaliere Universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente. Presso gli Enti di ricerca, la delegazione di parte datoriale è composta dal Presidente o da un suo delegato, che la presiede, e dal direttore generale o uno suo delegato.

Vengono individuate la delegazione sindacale e la delegazione datoriale.

Delegazione sindacale

Sono ammessi alla contrattazione integrativa i rappresentanti dei sindacati firmatari del CCNL e le RSA delle OO.SS. rappresentative, fino a che non verranno costituite le RSU; per i Dirigenti Scolastici, naturalmente non esistono le RSA e anche le RSU non sono state mai costituite.

Delegazione datoriale

La delegazione datoriale è individuata dagli organi competenti, nel caso dei Dirigenti Scolastici l'Amministrazione centrale o periferica del MIUR.

Contrattazione integrativa: le materie

Passiamo all'argomento più importante: le materie oggetto della contrattazione integrativa:

CCNL 2016/2018
Art.7-Contrattazione collettiva integrativa: materie
1. Sono oggetto di contrattazione integrativa: a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali dei CCNL; b) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato; c) i criteri per la corresponsione delle quote aggiuntive di retribuzione di risultato connesse ad incarichi aggiuntivi; d) i criteri per la corresponsione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione, nel caso di affidamento di incarichi ad interim o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente; e) i criteri di riparto dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto delle vigenti discipline in materia stabilite a livello di contratto collettivo nazionale, nonché i criteri di riparto su base regionale delle risorse del Fondo di cui all'art. 41, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 42 (Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam); f) i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 18 del CCNQ 4 dicembre 2017.
2. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 4 sono quelle di cui al comma 1, lettere a) ed f).
3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lettere b), c), d), e).
4. La contrattazione integrativa di cui al comma 1 si svolge: a) in sede MIUR, a livello nazionale, per i dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica; b) presso ciascuna amministrazione, per i dirigenti delle altre amministrazioni destinarie del presente CCNL.

Nel comma 1 vengono stabilite le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa; a parte le lettere a) e f), tutte le altre lettere indicano materie che attengono al trattamento economico dei Dirigenti Scolastici, più precisamente riguardano la retribuzione di risultato e il FUN.

La retribuzione di risultato

Alla lettera b) vengono indicati tra le materie di contrattazione i "criteri per la determinazione della retribuzione di risultato".

Il testo non è chiarissimo, forse volutamente, ma è evidente che si sta parlando del *quantum*, non certo delle modalità di definizione e di attribuzione della retribuzione di risultato, che sono riserva di legge, tanto meno della valutazione dei Dirigenti Scolastici, materie che sono piuttosto oggetto di confronto.

In particolare, nelle lettere *c)* e *d)* vengono indicati come materie di contrattazione i criteri per la corresponsione delle quote aggiuntive di retribuzione di risultato legate:

-all'espletamento di incarichi aggiuntivi; per i Dirigenti Scolastici si tratta di poca cosa, quasi sempre definiti per legge o soggetti a delibere degli OO.CC. dell'istituzione Scolastica

-all'affidamento di incarichi ad interim(?) o di reggenze; questa è una materia più importante per i Dirigenti Scolastici, soprattutto nei periodi tra un concorso e l'altro; il contratto specifica che la remunerazione è a carico della quota di FUN destinata alla retribuzione di posizione.

Il FUN

La lettera *e)* riguarda il FUN; sono oggetto di contrattazione i criteri in merito alla:

-suddivisione del FUN tra quota destinata alla retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL

-la ripartizione del FUN tra le regioni, sempre nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL.

La sede della contrattazione integrativa

Per quanto riguarda i Dirigenti Scolastici, il comma 4 stabilisce che la contrattazione integrativa avviene al livello dell'Amministrazione Centrale del MIUR.

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Da notare che l'articolo 7 e l'articolo 8 si incrociano per quanto riguarda tempi e procedure per le diverse materie di contrattazione:

CCNL 2016/2018
Art.8-Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 1. I criteri di ripartizione dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 6, comma 4 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 6, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 2.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 3 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165/2001 è fissato in quarantacinque giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Per prima cosa, il comma 1 stabilisce che i contratti integrativi hanno durata triennale, al pari del CCNL; solo la ripartizione del Fun tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato può essere di durata annuale.

Vengono poi stabilite delle norme alquanto bizantine, che sono però molto importanti, perché vincolano l'Amministrazione a sedersi al tavolo contrattuale; vengono infatti fissati tempi e procedure per le diverse materie della contrattazione collettiva che tutelano la parte più debole, cioè quelle sindacale.

E' chiaro che l'Amministrazione non ha alcun obbligo a firmare, in caso di mancato accordo può anche adottare Atti Unilaterali, come in effetti è successo negli ultimi anni per quanto riguarda i FUN di diverse regioni; l'Atto Unilaterale va però ben motivato ed è più facilmente impugnabile davanti al giudice; in conclusione, possiamo dire che è meglio per tutti raggiungere un accordo.

Molto importante il comma 6: i contratti integrativi sono sottoposti al visto di legittimità degli organi di controllo, al pari dei CCNL.

Clausole di raffreddamento

Quanto detto in merito alla convenienza a trovare un accordo è esplicitamente affermato nell'articolo 9:

CCNL 2016/2018
Art.9-Clausole di raffreddamento
1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Il sistema delle relazioni sindacali è orientato alla prevenzione dei conflitti, è cioè finalizzato al raggiungimento di un accordo tra Amministrazione ed OO.SS., in un clima *“di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti”*. Più chiaro di così...

Organismo paritetico per l'innovazione

Anche la creazione presso il MIUR dell'Organismo paritetico per l'innovazione, di cui all'articolo seguente, è frutto di questa volontà di collaborazione:

CCNL 2016/2018
Art.10-Organismo paritetico per l'innovazione
1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza per i dirigenti scolastici, presso il MIUR, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi con implicazioni sul rapporto di lavoro dei dirigenti – anche con riferimento al lavoro agile ed allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione: a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale; b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale; c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione; d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, lett. a) e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali dei dirigenti scolastici.

I progetti di innovazione che coinvolgono i Dirigenti Scolastici vanno esaminati congiuntamente da Amministrazioni e sindacati, al fine chiaramente di favorire l'innovazione stessa.

Contributi sindacali

Il Capo II si compone di un solo articolo, che regola il sistema della riscossione dei contributi sindacali da parte dell'Amministrazione a seguito di rilascio di una delega da parte degli interessati:

Art.11-Contributi sindacali
1. I destinatari del presente CCNL hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. La delega rilasciata ai sensi del comma 1 può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione.
5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

E' chiaro che la questione riveste un'importanza vitale per i sindacati e l'Amministrazione si presta a "dare una mano", sempre nello spirito di collaborazione di cui sopra.

PARTE TERZA

LA PARTE NORMATIVA

La parte normativa è la parte più corposa del contratto ed è anche la parte più complicata, perché la stratificazione contrattuale si manifesta nella sua interezza; prima di entrare nel merito dei diversi argomenti, mettiamo a confronto i diversi articoli dei tre contratti, raggruppati in Titoli e Capi, prendendo a riferimento la suddivisione fatta nel CCNL 2002/2005, data la sua natura di “base” della costruzione normativa.

Ricordiamo che i primi due contratti riguardano solo i Dirigenti Scolastici, l’Area V, mentre l’ipotesi di accordo 2016/2018 riguarda tutti i Dirigenti dell’Area C.

La funzione dirigenziale

I due contratti dell’Area V si aprono, al Titolo I, con la definizione della funzione dirigenziale; nel primo contratto dell’Area C, quello che era l’apertura diventa... la chiusura:

CCNL 2002/2005	CCNL 2006/2009	CCNL 2016/2018
Titolo I – Definizione e contenuti della funzione dirigenziale	Titolo I – Definizione e contenuti della funzione dirigenziale	Titolo V - Norme speciali e finali
Art. 1 - Funzione dirigenziale	Art. 1 - Funzione dirigenziale nelle scuole e negli istituti Afam	Art. 52 Funzioni del dirigente scolastico
Art. 2 - Contenuti della funzione dirigenziale		

La cosa è del tutto normale, perché il contratto 2016/2018 riguarda anche gli altri dirigenti dell’Area C e la definizione della funzione del Dirigente Scolastico diventa una norma speciale.

Il rapporto di lavoro

Nel Titolo III dei CCNL 2002/2005 e 2006/2009 viene definito il rapporto di lavoro; nel CCNL 2016/2018 nel Titolo III vengono raggruppate diverse materie, il rapporto di lavoro viene trattato nei Capi I e II; questa la sinossi:

CCNL 2002/2005	CCNL 2006/2009	CCNL 2016/2018
Titolo III – Rapporto di lavoro	Titolo III – Rapporto di lavoro	Titolo III – Capi I e II – Rapporto di lavoro
Art. 10 - Assunzione in servizio		
Art. 11 - Conferimento dell’incarico		Art. 12 Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali
art. 12 - Contratto individuale di lavoro	Art. 6 - Contratto individuale di lavoro	
Art. 13 - Personale in particolari condizioni di stato	Art. 7 - Personale in particolari posizioni di stato	
Art. 14 - Periodo di prova	Art. 8 - Periodo di prova	
Art. 15 - Impegno di lavoro		
Art. 16 - Ferie e festività		Art. 13 Ferie e festività
Art. 17 - Mutamento dell’incarico	Art. 9 - Mutamento dell’incarico	Art. 14 Ferie e riposi solidali
Art. 18 - Mobilità professionale		
Art. 19 - Incarichi aggiuntivi	Art. 10 - Incarichi aggiuntivi	

Art. 20 - Verifica dei risultati e valutazione del dirigente		
Art. 21 - La formazione del dirigente		Art. 24 Linee guida generali in materia di formazione

Come si vede, il testo del CCNL 2002/2005 fa da riferimento e gli altri due contratti introducono solo delle modifiche.

Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro

Nel Titolo IV dei CCNL 2002/2005 e 2006/2009 viene normata la sospensione e l'interruzione del rapporto di lavoro; nel CCNL 2016/2018 viene trattata sempre nel Titolo Terzo, nel Capo III; questa la sinossi:

CCNL 2002/2005	CCNL 2006/2009	CCNL 2016/2018
Titolo IV – Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro	Titolo IV – Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro	Tiolo III -CAPO III – Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro
Art. 22 – Assenze retribuite		Art. 15 Assenze retribuite
Art. 23 – Congedi parentali		Art. 16 Congedi per le donne vittime di violenza
Art. 24 – Congedi per motivi di famiglia e di studio		Art. 17 Congedi dei genitori
		Art. 18 Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero
		Art. 19 Unioni civili
		Art. 20 Servizio militare
Art. 25 – Assenze per malattia	Art. 11 - Assenze per malattia	Art. 21 Assenze per malattia
		Art. 22 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita
Art. 26 – Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio		Art. 23 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

Estinzione del rapporto di lavoro

La materia viene trattata praticamente solo nel CCNL 2002/2005, il CCNL 2016/2018 non se ne occupa proprio; questa la sinossi:

CCNL 2002/2005	CCNL 2006/2009	CCNL 2016/2018
Titolo V – Estinzione del rapporto di lavoro	Titolo V – Estinzione del rapporto di lavoro	
Art. 27 – Cause di cessazione del rapporto di lavoro		
Art. 28 – Cessazione del rapporto di lavoro e obbligo delle parti	Art. 12 - Cessazione del rapporto di lavoro e obbligo delle parti	
Art. 29 – Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro		

Art. 30 – Recesso dell'Amministrazione		
Art. 31 – Nullità del licenziamento		
Art. 32 – Termini di preavviso		

Istituti di particolare interesse e responsabilità disciplinare

Nel CCNL 2002/2006 il Titolo Sesto è rubricato “Istituti di particolare interesse” e si occupa di varie questioni; con il CCNL 2006/2009 il Titolo Sesto si trasforma, diventa monotematico, si occupa solo di responsabilità disciplinare: è questo un effetto della Legge Brunetta.

Nel CCNL 2016/2018 permane il tema della responsabilità disciplinare e viene trattato nel Capo V, sempre del Titolo Terzo; questa la sinossi:

CCNL 2002/2005	CCNL 2006/2009	CCNL 2016/2018
Titolo VI – Istituti di particolare interesse	Titolo VI-Responsabilità disciplinare	Titolo III-Capo V- Responsabilità disciplinare
Art. 33 – Comitato paritetico per le pari opportunità	Art. 13 - Principi generali	Art. 25 Principi generali
Art. 34 – Comitato paritetico per il mobbing	Art. 14 - Obblighi del dirigente	Art. 26 Obblighi del dirigente
Art. 35 – Procedura di conciliazione e arbitrato in caso di recesso	Art. 15 - Sanzioni e procedure disciplinari	Art. 27 Sanzioni disciplinari
Art. 36 – Responsabilità dirigenziale	Art. 16 - Codice disciplinare	Art. 28 Codice disciplinare
Art. 37 – Comitato dei garanti	Art. 17 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	Art. 29 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
Art. 38 – Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro	Art. 18 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	Art. 30 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
Art. 39 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	Art. 19 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	Art. 31 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
Art. 40 – Trattamento di trasferta	Art. 20 - Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato	Art. 32 La determinazione concordata della sanzione
Art. 41 – Trattamento di trasferimento	Art. 21 - Indennità sostitutiva della reintegrazione	Art. 33 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare
Art. 42 – Responsabilità civile e patrocinio legale	Art. 22 - Procedura di conciliazione non obbligatoria	
Art. 43 – Normativa vigente e disapplicazioni		

Scuole italiane all'estero

Il CCNL 2002/2005 si conclude con il Titolo VII, che stabilisce la normativa per le scuole italiane all'estero, normativa che non viene più toccata nei contratti seguenti:

CCNL 2002/2005	CCNL 2006/2009	CCNL 2016/2018
-----------------------	-----------------------	-----------------------

Titolo VII – Disposizioni per le Scuole italiane all'estero		
Art. 44 – Campo di applicazione		
Art. 45 – La funzione del dirigente all'estero		
Art. 46 – Destinazione dei dirigenti scolastici all'estero		
Art. 47 – Sedi di destinazione all'estero		
Art. 48 – Raccordo con le normative contrattuali nazionali e rel. sindacali		
Art. 49 – Durata del servizio all'estero		
Art. 50 – Disapplicazioni e mantenimento in vigore		
Art. 51 – Foro competente		

Per chiarezza di esposizione, nell'illustrare le norme contrattuali non seguiremo l'ordine del CCNL 2016/2018, seguiremo invece l'ordine logico-cronologico indicato nelle sinossi sopra riportate, prendendo a riferimento il CCNL 2002/2006 che, come detto, è all'origine di questa anomala stratificazione contrattuale.

CAPITOLO PRIMO-LA FUNZIONE DIRIGENZIALE

Come detto, i due contratti dell'Area V si aprono, al Titolo I, con la definizione della funzione del dirigente nell'ambito delle istituzioni scolastiche; nel primo contratto dell'Area C, quello che era l'apertura diventa...la chiusura, dato che nell'Area sono presenti anche altri dirigenti; vediamo di sotto in forma sinottica quanto appena detto:

CCNL 2002/2006	CCNL 2006/2010	CCNL 2016/2018
Titolo I – Definizione e contenuti della funzione dirigenziale	Titolo I – Definizione e contenuti della funzione dirigenziale	Titolo V Norme speciali e finali
art. 1 – Funzione dirigenziale	Art. 1 – Funzione dirigenziale nelle scuole e negli istituti Afam	Art. 52 Funzioni del dirigente scolastico
art. 2 – Contenuti della funzione dirigenziale		

Il CCNL 2002/2006 definisce la figura del Dirigente Scolastico sulla base di un testo normativo fondamentale, il D.Lgs 165/2011, così come integrato e modificato dal DPR 132/2003; il CCNL 2006/2009 interviene in modo molto limitato, sostituisce l'art.1, comma 1 del CCNL 2002/2006, in pratica, alle fonti normative citate dal precedente contratto aggiunge il D.Lgs 150/2009, la cosiddetta Legge Brunetta.

Questo il testo integrato dei due contratti:

CCNL 2002/2006
ART.1-Funzione dirigenziale nelle scuole e negli istituti Afam
1. La funzione dirigenziale nelle scuole e negli istituti AFAM si esplica con i compiti e le modalità previsti dal D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, fatte salve le modifiche e le integrazioni del DPR 28 febbraio 2003 n. 132, nonché dal D. Lgs. n. 150/2009.”
2. I dirigenti ricompresi nell'Area svolgono un ruolo di particolare complessità e specificità, caratterizzato: -dall'essere preposti al corretto ed efficace funzionamento di Istituzioni funzionalmente e giuridicamente autonome, la cui autonomia ha peraltro assunto rilevanza costituzionale ai sensi del Titolo V della Costituzione; -dall'agire in un contesto dove le responsabilità amministrative e gestionali devono necessariamente integrarsi e rapportarsi ad altri aspetti autonomistici interni all'Istituzione stessa e a libertà anch'esse costituzionalmente sancite, così come anche previsto dal DPR n.275/99; -dalla pluralità di relazioni istituzionali che, pur nel contesto di una piena autonomia, derivano dall'oggettiva coesistenza di legislazioni esclusive e concorrenti e dalla progressiva innovazione del sistema dell'istruzione.

La figura del Dirigente scolastico viene definita sulla base del concetto di “complessità”, si afferma cioè che si tratta di una figura dirigenziale ricca di competenze che agisce in un contesto complesso e delicato, in quanto caratterizzato da attribuzioni di rilevanza costituzionale: l'autonomia che caratterizza l'istituzione-scuola e la libertà di insegnamento che caratterizza la funzione docente, così come previsto dal DPR 275/1999.

Nel contempo, la figura viene connotata come “specificità”, diversa cioè da tutte le altre figure dirigenziali; la “specificità” era vista dai sindacati confederali come una connotazione positiva, mentre l'ANP la considerava in modo negativo, come un rinchiudersi in quella che lo scrivente ha definito la “riserva indiana”, confinata in un'Area contrattuale a se stante, fortemente sperequata rispetto alle altre dirigenze.

Da questa definizione deriva l'appellativo di “Dirigente Scolastico” tuttora comunemente usato, una denominazione per la verità non troppo felice, dato che in Italia l'aggettivo “scolastico” non ha certo una connotazione positiva.

I contenuti della funzione dirigenziale vengono specificati all'articolo 2 del CCNL 2002/2006:

CCNL 2002/2006
ART.2-Contenuti della funzione dirigenziale
1. Il dirigente scolastico, in coerenza con il profilo delineato nell'art.25 del D.Lgs. 165/2001 e nel rispetto delle competenze degli organi collegiali e di quelle attribuite dall'art. 3 del DPR n.275/99, assicura il funzionamento generale dell'unità scolastica, nella sua autonomia funzionale entro il sistema di istruzione e formazione,

promuove e sviluppa l'autonomia sul piano gestionale e didattico, promuove l'esercizio dei diritti costituzionalmente tutelati, quali il diritto all'apprendimento degli alunni, la libertà di insegnamento dei docenti, la libertà di scelta educativa da parte delle famiglie

La funzione dirigenziale consiste in un'azione di coordinamento delle diverse componenti dell'istituzione scolastica, nel rispetto delle loro prerogative, ed in un'azione di promozione volta ad assicurare il raggiungimento degli obiettivi di livello costituzionale che sono propri dell'istituzione scolastica.

Il CCNL 2016/2018 riprende l'argomento in modo più stringato:

CCNL 2016/2018
Art. 52 Funzioni del dirigente scolastico
1. Le funzioni e i compiti del dirigente scolastico sono definiti dall'articolo 25 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nel rispetto dell'articolo 7, comma 2, del medesimo decreto legislativo e delle competenze degli organi collegiali ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica n. 275 del 1999.
2. In particolare, il dirigente scolastico promuove l'attuazione del diritto all'apprendimento dei discenti e la qualità dei processi formativi, nel rispetto della libertà di insegnamento e della autonomia professionale dei docenti, valorizzando le risorse umane e favorendo la partecipazione, il dialogo e la collaborazione tra le componenti dell'istituzione scolastica e con tutti gli attori sociali, culturali, professionali, ed economici del territorio.

Particolarmente significativo il fatto che il D.Lgs 150/2009 non viene più citato, scompare dall'orizzonte...Alla faccia delle prerogative dirigenziali!

Si è parlato negli ultimi anni del Dirigente scolastico come Leader Educativo, come Preside Manager e addirittura come Preside Sceriffo; ognuno giudichi quale figura professionale emerga dal testo contrattuale.

CAPITOLO SECONDO - IL RAPPORTO DI LAVORO

Nel Titolo III dei CCNL 2002/2005 e 2006/2009 viene normato il rapporto di lavoro; nel CCNL 2016/2018 nel Titolo III come già detto vengono raggruppate diverse materie, il rapporto di lavoro viene trattato nei Capi I e II; questa la sinossi dell'Indice dei tre contratti:

CCNL 2002/2005	CCNL 2006/2009	CCNL 2016/2018
Titolo III – Rapporto di lavoro	Titolo III – Rapporto di lavoro	Titolo III–Capo I e II -Rapporto di lavoro
Art. 10 - Assunzione in servizio		
Art. 11 - Conferimento dell'incarico		Art. 12 Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali
Art. 12 - Contratto individuale di lavoro	Art. 6 - Contratto individuale di lavoro	
Art. 13 - Personale in particolari condizioni di stato	Art. 7 - Personale in particolari posizioni di stato	
Art. 14 - Periodo di prova	Art. 8 - Periodo di prova	
Art. 15 - Impegno di lavoro		
Art. 16 - Ferie e festività		Art. 13 Ferie e festività
Art. 17 - Mutamento dell'incarico	Art. 9 - Mutamento dell'incarico	Art. 14 Ferie e riposi solidali
Art. 18 - Mobilità professionale		
Art. 19 - Incarichi aggiuntivi	Art. 10 - Incarichi aggiuntivi	
Art. 20 - Verifica dei risultati e valutazione del dirigente		
Art. 21 - La formazione del dirigente		Art. 24 Linee guida generali in materia di formazione

Procediamo nell'analisi affrontando i diversi argomenti, così come definiti dalla rubrica degli articoli del contratto.

L'Assunzione in servizio

Il tema dell'assunzione in servizio viene trattato solo nel CCNL 2002/2005:

CCNL 2002/2005
Art. 10-Assunzione in servizio
1. Il dirigente scolastico è assunto dall'Amministrazione a tempo indeterminato, a seguito dell'espletamento delle procedure di reclutamento previste dalla legislazione vigente.
2. L'Amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a 30 giorni, che può essere prorogato a 60 giorni in casi particolari e a richiesta dell'interessato medesimo. Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto dal comma 9 del successivo art. 14, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.lgs. n.165/2001. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova Amministrazione che precede all'assunzione.
Scaduti i termini precedentemente indicati, l'Amministrazione comunica all'interessato che non procederà alla stipula del contratto di lavoro.

Nel testo vengono definite le modalità per l'assunzione in servizio del dirigente, che avviene a tempo indeterminato per effetto delle procedure di reclutamento previste dalle norme vigenti.

Il conferimento dell'incarico

Il conferimento dell'incarico viene trattato nel CCNL 2002/2006:

CCNL 2002/2005
Art. 11-Conferimento dell'incarico

<p>1. Ciascun dirigente ha diritto al conferimento di un incarico in assenza di provvedimenti adottati ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001.</p>
<p>2. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi, per le tipologie previste dalle norme vigenti, avvengono nel rispetto di quanto previsto dal D. lgs. n.165/2001.</p>
<p>3. Il procedimento di definizione e di conferimento dell'incarico deve precisare, contestualmente o attraverso il richiamo delle direttive emanate dall'organo di vertice, la natura, l'oggetto, i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire in coerenza con il POF della specifica Istituzione scolastica, sentito anche il dirigente scolastico, i tempi di loro attuazione, le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, la durata dell'incarico ed il trattamento economico complessivo.</p>
<p>4. L'incarico è conferito dal Direttore scolastico regionale nell'ambito della dotazione dei rispettivi ruoli regionali della dirigenza con le modalità e alle condizioni previste dal D.lgs. n.165/2001. Ai dirigenti scolastici utilizzati presso l'Amministrazione centrale e regionale gli incarichi sono conferiti dai responsabili dei relativi Uffici. Esso ha la durata minima di tre anni e massima di cinque, decorrendo comunque dall'inizio dell'anno scolastico o accademico. In via eccezionale l'incarico o il rinnovo può essere di durata inferiore a tre anni nel caso di collocamento a riposo del dirigente in data antecedente ai predetti tre anni. Nei casi di incarichi di studio, di ricerca, ispettivi o di incarico presso l'Amministrazione centrale e periferica dell'Istruzione, in funzione di collaborazione in strutture di staff o in servizi di consulenza e supporto alle istituzioni scolastiche, tenuto conto di quanto stabilito dall'art, 26, comma 8, della legge n. 448/98, la durata dell'incarico è correlata al programma di lavoro e all'obiettivo assegnato. Deve essere assicurata, da ciascun Ufficio Scolastico regionale, la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per l'accesso a tali posti dirigenziali vacanti.</p>
<p>5. L'assegnazione degli incarichi è effettuata nel seguente ordine: a) conferma degli incarichi ricoperti; b) assegnazione di altro incarico per ristrutturazione e riorganizzazione dell'ufficio dirigenziale; c) conferimento di nuovo incarico e assegnazione degli incarichi ai dirigenti scolastici che rientrano, ai sensi delle disposizioni vigenti, dal collocamento fuori ruolo, comando o utilizzazione, ivi compresi gli incarichi sindacali e quelli all'estero. A tal fine, gli interessati dovranno presentare domanda al competente Ufficio scolastico regionale in tempo utile, tenendo conto del termine fissato al comma 3 del presente articolo; d) mutamento d'incarico in pendenza di contratto individuale; e) mutamento d'incarico in casi eccezionali; f) nuovo incarico per mobilità professionale; g) mobilità interregionale.</p>
<p>6. Nell'ambito delle fasi di cui alle lettere b), c) d) ed e) del comma 1 viene conferito l'incarico con priorità nella provincia di residenza del dirigente scolastico interessato e successivamente nelle altre province della regione.</p>
<p>7. Le operazioni di conferimento degli incarichi devono concludersi entro il 15 luglio per consentire ai dirigenti scolastici di assumere il nuovo incarico dal 1° settembre dell'anno scolastico successivo.</p>
<p>8. I responsabili dei singoli Uffici Scolastici regionali effettueranno, con le procedure e i criteri di cui all'art. 20, entro tre mesi dalla scadenza naturale del contratto individuale, una valutazione complessiva dell'incarico svolto. Qualora, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 4, non venga confermato lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia una espressa valutazione negativa ai sensi del citato art. 20, sono tenuti ad assicurare al dirigente, nell'ambito degli incarichi disponibili, un incarico di norma equivalente. Per incarico equivalente s'intende quello cui corrisponde almeno un'analogha retribuzione di posizione.</p>
<p>8. I responsabili dei singoli Uffici Scolastici regionali effettueranno, con le procedure e i criteri di cui all'art. 20, entro tre mesi dalla scadenza naturale del contratto individuale, una valutazione complessiva dell'incarico svolto. Qualora, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 4, non venga confermato lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia una espressa valutazione negativa ai sensi del citato art. 20, sono tenuti ad assicurare al dirigente, nell'ambito degli incarichi disponibili, un incarico di norma equivalente. Per incarico equivalente s'intende quello cui corrisponde almeno un'analogha retribuzione di posizione.</p>
<p>9. Nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la modifica o la soppressione dell'ufficio dirigenziale ricoperto, si provvede ad una nuova stipulazione dell'atto di incarico, tenendo conto, per quanto possibile, delle preferenze del dirigente interessato.</p>

Dell'argomento non si parla nel CCNL 2006/2009, mentre viene ripreso nel CCNL 2016/2018:

Art. 11-Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali
1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia, in osservanza dei principi di trasparenza che le stesse prevedono.
3. Per rendere effettivi i principi di cui al comma 2, le amministrazioni rendono conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia di posizioni dirigenziali che si rendono disponibili ed i criteri di scelta; acquisiscono, inoltre, le disponibilità dei dirigenti interessati e le valutano.
4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico.
5. Tutti gli incarichi sono conferiti per un tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Nel CCNL 2016/2018, il conferimento dell'incarico riguarda tutti i Dirigenti dell'Area, per cui è abbastanza generico:

- tutti i dirigenti hanno diritto ad un incarico; può sembrare un'ovvietà, ma non è così, perché lasciare un Dirigente senza incarico è il sistema migliore per emarginarlo
- l'incarico viene conferito nel rispetto delle norme vigenti, in particolare di quelle sulla trasparenza
- a tal fine, le Amministrazioni rendono note il numero e le caratteristiche delle posizioni dirigenziali disponibili, esplicitano i criteri di scelta ed acquisiscono la disponibilità dei dirigenti interessati
- al conferimento dell'incarico accede un contratto individuale, in cui viene definito il trattamento economico
- gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e la durata è fissata nel rispetto delle norme vigenti.

Queste norme erano previste anche nel CCNL 2006/2009, che rimane comunque in vigore per quanto attiene lo specifico dei Dirigenti Scolastici; in particolare:

- nel conferimento dell'incarico vanno precisati i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire in coerenza con il POF della specifica Istituzione scolastica
- nella definizione dei programmi e degli obiettivi va consultato il dirigente scolastico interessato (Cosa mai fatta...)
- nel conferimento dell'incarico l'Amministrazione deve seguire un preciso ordine, indicato al comma 5
- gli incarichi vanno conferiti entro il 15 luglio
- l'incarico svolto è soggetto a valutazione; in caso di mancata conferma, al Dirigente va conferito un incarico equivalente, salvo valutazione negativa.

Contratto individuale di lavoro

Il tema del contratto individuale di lavoro viene trattato nel CCNL 2002/2005, all'art. 12; l'argomento è ripreso dal CCNL 2006/2009, all'art. 6, dove vengono sostituiti gli ultimi tre commi del testo del contratto precedente; di conseguenza, questo il testo coordinato dei due contratti:

CCNL 2002/2005 e CCNL 2006/2009 (TESTO INTEGRATO)
Art. 12 ed Art.6- Contratto individuale di lavoro
1. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale di lavoro che, nel recepire la disciplina del presente CCNL, indica in particolare: - la data d'inizio del rapporto; - la qualifica, il trattamento economico fondamentale, di posizione e di risultato; - la sede di lavoro; - le possibili cause di risoluzione del rapporto di lavoro.
2. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione e i relativi termini di preavviso. Costituisce in ogni modo causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 13 del CCNL dell'11/4/2006, ai fini dell'articolazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità, cui è correlata la retribuzione di posizione, si tiene conto dei seguenti criteri generali concernenti le oggettive caratteristiche delle istituzioni scolastiche:

a) criteri attinenti alla dimensione (numero alunni, numero docenti, numero ATA);
b) criteri attinenti alla complessità (pluralità di gradi scolastici, di indirizzi);
c) criteri attinenti al contesto territoriale (zone di particolare disagio sociale o territoriale).
4. I criteri generali di cui al precedente comma 3 si fondano sui dati obiettivi del sistema informativo del MIUR.
5. I criteri di cui al precedente comma 3 possono essere integrati in sede di contrattazione integrativa a livello regionale con altri legati alle specifiche realtà locali”.

Questo è il testo oggi vigente, perché l'argomento non viene ripreso nel CCNL 2016/2018.

Il testo integrato stabilisce che nel contratto individuale di lavoro vanno indicati la data d'inizio del rapporto, la qualifica e il trattamento economico fondamentale, di posizione e di risultato, la sede di lavoro, le possibili cause di risoluzione del rapporto di lavoro; vanno anche indicate le cause e le modalità di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il CCNL indica poi i criteri generali per l'articolazione delle posizioni dirigenziali, che sono di tre tipi:

- a) criteri attinenti alla dimensione dell'istituzione scolastica (numero degli alunni, numero dei docenti, numero del personale ATA);
- b) criteri attinenti alla complessità dell'istituzione scolastica (pluralità di gradi di istruzione, pluralità di indirizzi);
- c) criteri attinenti al contesto territoriale (zone di particolare disagio sociale o territoriale).

Il CCNL specifica infine che i criteri generali sopra indicati possono essere integrati in sede di contrattazione integrativa regionale; problema: il CCNL 2016/2018 non prevede più questo livello di contrattazione!

Personale in particolari posizioni di stato

Viene normata la posizione dei Dirigenti Scolastici che, a vario titolo e momentaneamente, non prestano servizio presso un'istituzione scolastica, ma presso altre istituzioni o enti; l'argomento viene trattato nel CCNL 2002/2005 e nel CCNL 2006/2009, il testo base è l'art. 13 del CCNL 2002/2005, perché il CCNL 2006/2009 non fa altro che aggiungere un comma al testo precedente.

Questo il testo integrato dei due contratti:

CCNL 2002/2005 e CCNL 2006/2009 (TESTO INTEGRATO)
Art. 13 e Art. 7 – Personale in particolari posizione di stato
1. Per i dirigenti ai quali, in base e nei limiti stabiliti dalle norme vigenti e in particolare dall'art. 26, comma 8, della legge n. 448/98, vengono assegnate dall'Amministrazione centrale o regionale del MIUR funzioni di collaborazione in strutture di staff e in servizi di consulenza, studio, ricerca e supporto alle istituzioni scolastiche autonome, anche con riferimento ai processi di innovazione in atto, l'apposito incarico viene conferito dai responsabili degli Uffici presso i quali detto personale è utilizzato, in base ai seguenti criteri generali:
a) oggetto e complessità gestionale delle funzioni affidate;
b) posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione;
c) responsabilità implicate dalla posizione;
d) requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza.
2. Trova applicazione per i tipi di incarichi di cui al comma 1 il d.lgs. n.165/2001, nonché, in quanto applicabili, i criteri generali richiamati dall'art. 11.
3. Si applica a tutto il personale compreso nell'Area V l'art. 18, comma 4, del CCNQ 7.8.1998 relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi.
4. Il periodo trascorso dal personale compreso nell'Area in posizione di comando, distacco, esonero, aspettativa sindacale, utilizzazione e collocamento fuori ruolo, con retribuzione a carico dell'Amministrazione del MIUR, è valido a tutti gli effetti come servizio di istituto, anche ai fini dell'accesso al trattamento economico accessorio. A detto personale competono, pertanto, tutte le voci retributive, ivi compresa la retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) e di risultato. A decorrere dal 1° settembre 2006 la retribuzione di posizione (parte variabile) e quella di risultato sono previste nell'identica misura di quella attribuita nella sede di titolarità. I dirigenti ricevono un incarico nominale per la durata corrispondente al comando. Le sedi affidate per incarico nominale diventano disponibili per altro incarico.
Restano ferme le disposizioni in vigore che prevedono la validità del periodo trascorso da questo personale scolastico in altre situazioni di stato che comportano assenza dall'istituzione di titolarità. Al rientro in sede è garantita la precedenza al dirigente che precede cronologicamente nella titolarità della stessa e, a parità cronologica dell'affidamento, al dirigente che l'abbia effettivamente svolto.

5. In ogni singola sede è possibile conferire un solo incarico ai sensi comma 4.

Dell'argomento non si fa cenno nel CCNL 2016/2018, per cui quello appena indicato è il testo oggi vigente.

Periodo di prova

Anche in questo caso, l'argomento viene trattato nel CCNL 2002/2005 e nel CCNL 2006/2009, mentre non viene affrontato nel CCNL 2016/2018; il testo base è l'art. 14 del CCNL 2002/2005, perché il CCNL 2006/2009 non fa altro che sostituire l'ultimo comma, il 9.

Questo il testo integrato dei due contratti:

CCNL 2002/2005 e CCNL 2006/2009 (TESTO INTEGRATO)
Art. 14 e Art. 8 – Periodo di prova
1. I neo assunti sono soggetti al periodo di prova nella qualifica di dirigente per una durata pari all'anno scolastico, nel corso del quale dovrà essere prestato un servizio effettivo di almeno 6 mesi.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dagli accordi collettivi. Nell'ipotesi di malattia il dirigente scolastico ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto, salvo quanto previsto dall'art. 25, comma 8. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 26.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.
5. Decorso la metà del periodo di prova e fatti salvi i casi di sospensione di cui al precedente comma 3, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione dev'essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento del servizio prestato, a tutti gli effetti, dal giorno dell'assunzione.
7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio. Spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza, salvo quanto previsto dal comma 3.
9. In caso di mancato superamento della prova, il dirigente può rientrare, a domanda, nell'Amministrazione del comparto di provenienza, sulla base della disciplina prevista dal relativo CCNL. Il dipendente viene collocato nel comparto, nella posizione economica e nel profilo professionale rivestito in precedenza.

Di nuovo, il testo appena riportato è quello oggi vigente, dato che il CCNL 2016/2018 non si occupa dell'argomento.

Vengono normate le modalità di svolgimento del periodo di prova; molto importante il comma 5: decorso metà del periodo di prova, le parti possono recedere dal rapporto di lavoro senza preavviso, solo l'Amministrazione ha l'obbligo di motivare l'eventuale recesso.

Decorso il periodo di prova, il Dirigente si intende confermato in servizio; in caso di mancato superamento del periodo di prova, il Dirigente può rientrare a domanda nel ruolo precedente.

Impegno di lavoro

Il tema è trattato solo nel CCNL 2002/2005; questo il testo:

CCNL 2002/2005
Art. 15-Impegno di lavoro
1. In relazione alla complessiva responsabilità per i risultati, il dirigente organizza autonomamente i tempi ed i modi della propria attività, correlandola in modo flessibile alle esigenze della Istituzione cui è preposto e all'espletamento dell'incarico affidatogli.
2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini un'interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o, comunque, derivante da giorni di festività, al dirigente scolastico deve essere in ogni caso garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo sacrificato alle necessità del servizio.

Il dirigente non deve timbrare il cartellino: organizza autonomamente il proprio tempo di lavoro in rapporto alle esigenze di servizio. Vedremo cosa succederà con l'introduzione del controllo biometrico...

Ferie e Festività

L'argomento è trattato nel CCNL 2002/2005 all'art.16, ma il tema viene ripreso per intero dal CCNL 2016/2018, all'art. 13, per cui è questo il testo oggi vigente:

CCNL 2016/2018
Art. 13-Ferie e festività (Ex art. 16 CCNL 2002/2005)
1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
4. Per i dirigenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.
5. Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato o in qualifiche non dirigenziali, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dirigente che ha usufruito delle assenze retribuite di cui all'art. 15 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare, organizzare e comunicare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, anche mediante delega di funzioni nel rispetto della vigente normativa, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
10. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.
13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'amministrazione, al fine di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto nell'ipotesi di cui all'art. 15, comma 1, lett. b.
14. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 21, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 12.
15. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono nella località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.
16. Nel caso dei dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica, i riferimenti all' "anno", contenuti nei precedenti commi 1, 5, 6, 7, 12 e 14, devono essere intesi, rispettivamente, all' "anno scolastico" e all' "anno accademico".

La normativa che regola le ferie vale per tutti i Dirigenti dell'Area C; al comma 16 si precisa che per i Dirigenti Scolastici e i Dirigenti Afam il riferimento non è all'anno solare, ma all'anno scolastico o all'anno accademico.

Molto importante: le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, per cui il Dirigente deve organizzare le sue ferie in modo che non ci sia un disservizio nell'ufficio da lui gestito e che venga assicurata la continuità del servizio, anche delegando le sue funzioni sulla base delle norme vigenti. Più che ferie, sembrano una condanna...

Il CCNL 2016/2018 introduce anche una nuova fattispecie, quella delle ferie e dei riposi solidali:

CCNL 2016/2018
Art. 14-Ferie e riposi solidali
1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, i dirigenti possono cedere, in tutto o in parte, ad un altro dirigente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute: a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; tali giornate eccedenti sono quantificate in 8 giorni sia nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni sia nel caso di articolazione su 6 giorni; b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 13 (ferie e festività).
2. Il dirigente che si trovi nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, può presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutti i dirigenti l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. Coloro che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze retribuite di cui all'art. 15, comma 1, lett. c).
8. Una volta acquisite, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina si applica ai dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e AFAM previa definizione, da parte del MIUR, di una specifica disciplina applicativa, che definisca gli ambiti territoriali per la cessione delle ferie e gli ulteriori limiti per la fruizione delle ferie cedute, atti a garantire la continuità dei servizi.

Perché la disciplina delle ferie e dei riposi solidali possa essere applicata ai Dirigenti Scolastici e ai Dirigenti Afam, è necessario che il MIUR emani delle disposizioni applicative che assicurino la continuità del servizio.

Il mutamento dell'incarico

Del mutamento dell'incarico si occupa l'art. 14 del CCNL 2002/2005, che però viene sostituito *in toto* dall'art. 9 del CCNL 2006/2009; dato che il CCNL 2016/2018 non si occupa dell'argomento, la normativa vigente è quella dell'appena citato art. 9 del CCNL 2006/2009:

CCNL 2006/2009
Art. 9-Mutamento dell'incarico
1. Il mutamento degli incarichi dei dirigenti ha effetto dall'inizio di ogni anno scolastico o accademico.
2. Il mutamento dell'incarico, a richiesta del dirigente, in ogni caso segue i sottoindicati criteri: a) esperienze professionali e competenze maturate, desumibili anche dall'applicazione delle procedure di cui all'art. 20 del CCNL dell'11-4-2006; il dirigente che ha ottenuto il mutamento dell'incarico in applicazione del presente criterio non ha titolo a formulare ulteriori richieste per tutta la durata dell'incarico stesso; b) va riconosciuta un'ulteriore priorità, a parità di condizioni, a chi abbia maturato nell'attuale sede di servizio un maggior numero di anni e/o si impegni a permanere per almeno due incarichi consecutivi nella sede richiesta, con espressa rinuncia ad avvalersi della facoltà di chiedere mutamento dell'incarico.

<p>3. In deroga ai criteri di cui comma 2, il mutamento di incarico su posti liberi è ammesso eccezionalmente nei seguenti casi di particolare urgenza e di esigenze familiari:</p> <p>a) insorgenza di malattie che necessitano di cure in strutture sanitarie esistenti solo nelle sedi richieste;</p> <p>b) trasferimento del coniuge successivamente alla data di stipula del contratto individuale;</p> <p>c) altri casi di particolare rilevanza previsti da norme speciali.</p>
<p>4. Su richiesta del dirigente scolastico alla scadenza del suo incarico, previo assenso del dirigente dell'Ufficio scolastico regionale di provenienza e con il consenso del dirigente dell'Ufficio scolastico della regione richiesta, è possibile procedere ad una mobilità interregionale fino al limite del 30% complessivo dei posti vacanti annualmente. La richiesta deve essere presentata entro il mese di maggio di ciascun anno e l'esito comunicato entro il successivo 15 luglio. Nell'ipotesi di cui al presente comma, il mutamento d'incarico, ove concesso, non può nuovamente essere richiesto nell'arco di un triennio dall'incarico conferito.</p>
<p>5. Il presente articolo sostituisce l'art. 17 del CCNL 11-4-2006.</p>

Il mutamento dell'incarico è possibile a richiesta del Dirigente, nel rispetto di particolari condizioni; è prevista anche la mobilità interregionale, anche questa vincolata a condizioni molto precise.

Mobilità professionale

Il tema della mobilità professionale è trattato all'articolo 18 del CCNL 2002/2005, ma è stato superato dalla normativa successiva, per cui oggi non è più in vigore.

Incarichi aggiuntivi

L'argomento è trattato nel CCNL 2002/2005, all'art. 19, e viene parzialmente modificato dal CCNL 2006/2009, all'art.10; il CCNL2016/2018 non se ne occupa, per cui questo è il testo coordinato oggi vigente:

CCNL 2002/2005 e CCNL 2006/2009 (TESTO COORDINATO)
Art. 19 e Art. 10 – Incarichi aggiuntivi
<p>1. Il MIUR e le Direzioni regionali, sulla base delle norme vigenti, possono formalmente conferire i seguenti incarichi, che il dirigente è tenuto ad accettare:</p> <p>a) presidenza di commissioni di esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore e presidenza di commissione di esame di licenza media;</p> <p>b) reggenza di altra istituzione scolastica, oltre quella affidata con incarico dirigenziale;</p> <p>c) presidenza di commissioni o sottocommissioni di concorso a cattedre;</p> <p>d) funzione di Commissario governativo;</p> <p>e) componente del nucleo di valutazione delle Istituzioni scolastiche di cui all'art. 20;</p> <p>f) incarichi derivanti da accordi interistituzionali;</p> <p>g) incarichi relativi alle attività connesse all'EDA e alla terza area degli istituti professionali;</p> <p>h) ogni altro incarico previsto come obbligatorio dalla normativa vigente.</p> <p>In deroga a quanto previsto dall'art. 24, comma 3, del D.lgs. n.165/2001, i compensi relativi agli incarichi di cui sopra, in quanto di natura obbligatoria e non declinabili, sono integralmente e direttamente percepiti dal dirigente.</p>
<p>2. Le attività svolte ai sensi dell'art. 53, comma 6, del D.lgs. n.165/2001 non sono soggette a regime autorizzatorio ed i relativi eventuali compensi vengono integralmente e direttamente percepiti dal dirigente.</p>
<p>3. Qualora gli incarichi aggiuntivi siano assunti sulla base di deliberazioni degli organi scolastici competenti, per l'attuazione di iniziative e per la realizzazione di programmi specifici con finanziamenti esterni, il compenso è determinato in una quota, da corrispondere direttamente, pari all'80 %. Il residuo 20% confluisce ai fondi regionali in attuazione del principio di onnicomprensività della retribuzione.</p>
<p>4. Allo scopo di remunerare il maggiore impegno e responsabilità dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi diversi da quelli previsti dai commi 1, 2 e 3, e debitamente autorizzati previa valutazione da parte del Direttore Generale regionale della compatibilità dell'incarico, viene loro direttamente corrisposta una quota, in ragione del proprio apporto, pari al 30% della somma complessiva; il residuo 70% confluisce ai fondi regionali in attuazione del principio di onnicomprensività della retribuzione. In questi casi l'Amministrazione, nell'autorizzare questa tipologia di incarichi aggiuntivi, avrà cura di precisare all'Ente erogatore del compenso la procedura ed il capitolo su cui dovrà essere versato tassativamente ed a cura dell'Ente stesso il compenso per l'incarico aggiuntivo”.</p>
<p>5. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, gli Uffici scolastici regionali seguono criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dirigente, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali dei singoli, assicurando altresì il criterio della rotazione.</p>

Gli incarichi aggiuntivi sono di diversa natura:

-incarichi assegnati dal MIUR che il Dirigente deve obbligatoriamente accettare; i compensi sono percepiti per intero dal Dirigente

-le “opere di ingegno”, che non devono essere autorizzate e i cui compensi sono percepiti per intero dal Dirigente

-incarichi assunti sulla base di delibere degli OO:CC. della scuola; i compensi sono percepiti per l’80% dal Dirigente, mentre il 20% va versato nel FUN

-incarichi aggiuntivi diversi da quelli di cui ai commi precedenti; vanno autorizzati dall’Amministrazione e al Dirigente spetta il 30% del compenso, mentre il 70% va versato nel FUN.

Verifica dei risultati e valutazione del dirigente

Il tema viene affrontato solo all’art. 21 del CCNL 2002/2005; la normativa è stata superata dalle successive disposizioni di legge e dalla normativa contrattuale del CCNL 2016/2018, per cui non è più in vigore.

La formazione del Dirigente

L’argomento è stato trattato dall’art. 21 del CCNL 2002/2005 ed è stato ampiamente ripreso dall’art. 24 del CCNL 2016/2018, per cui si deve ritenere che sia questo il testo oggi in vigore:

CCNL 2016/2018
Art. 24-Linee guida in materia di formazione
1. Nel quadro dei processi di riforma della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi anzidetti.
2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento tecnico e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace del ruolo. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale.
3. Le iniziative di formazione hanno carattere continuo. A tali iniziative sono destinati adeguati investimenti finanziari nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti norme di legge in materia.
4. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo sia contenuti specialistici in correlazione con specifici ambiti e funzioni su cui insiste l'azione dirigenziale.
5. L'amministrazione, secondo i rispettivi strumenti di bilancio e le specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti, nel rispetto dei limiti finanziari di cui al comma 3, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione.
6. Le politiche formative della dirigenza sono definite da ciascuna amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, le Università ed altri soggetti pubblici o privati. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.
7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.
8 Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri finanziari per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.
9. L'amministrazione, qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 8 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.
10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede con una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Dato che la normativa appena menzionata riguarda tutti i Dirigenti e le diverse amministrazioni dell’Area C, sicuramente il tema verrà ripreso in sede di confronto tra Amministrazioni e OO.SS., per quanto riguarda i Dirigenti Scolastici tra OO.SS. e MIUR.

CAPITOLO TERZO

SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel Titolo IV del CCNL 2002/2005 viene normata la sospensione e l'interruzione del rapporto di lavoro, nel CCNL 2006/2009 viene ripreso solo il tema delle Assenze per malattia.

Nel CCNL 2016/2018 l'argomento della sospensione e l'interruzione del rapporto di lavoro viene trattato nel Capo III del Titolo Terzo.

Questa la sinossi:

CCNL 2002/2005	CCNL 2006/2009	CCNL 2016/2018
Titolo IV – Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro	Titolo IV – Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro	Titolo III/CAPO III – Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro
Art. 22 – Assenze retribuite		Art. 15 Assenze retribuite
		Art. 16 Congedi per le donne vittime di violenza
Art. 23 – Congedi parentali		Art. 17 Congedi dei genitori
Art. 24 – Congedi per motivi di famiglia e di studio		Art. 18 Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero
		Art. 19 Unioni civili
		Art. 20 Servizio militare
Art. 25 – Assenze per malattia	Art. 11 - Assenze per malattia	Art. 21 Assenze per malattia
		Art. 22 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita
Art. 26 – Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio		Art. 23 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

Anche in questo caso, procediamo nell'analisi affrontando i diversi argomenti, così come definiti dalla rubrica degli articoli del contratto.

ASSENZE RETRIBUITE

Il tema viene trattato nel CCNL 2002/2005 e viene ripreso per intero nel CCNL 2016/2018, per cui si può ritenere che sia questo il testo oggi vigente:

CCNL 2016/2018
Art. 15-Assenze retribuite
1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:
a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno solare o, per i dirigenti delle Istituzioni scolastiche ed educative e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica, per ciascun anno scolastico o accademico;
b) lutto per il decesso del coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della L. 20 maggio 2016, n. 76: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso del congiunto;
c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno solare o, per i dirigenti scolastici e dell'AFAM, scolastico/accademico.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione.
5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, come modificato ed integrato dall' art. 19 della legge n. 53 del 2000, sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.
6. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto al comma 1, lettera b).

Vengono indicati tutti i casi in cui un dirigente può assentarsi dal servizio, ivi compresi quelli previsti da specifiche norme di legge.

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Il tema viene trattato per la prima volta nel CCNL 2016/2018, anche questo è un frutto della presa di coscienza della violenza contro le donne; questo il testo:

CCNL 2016/2018
Art. 16 Congedi per le donne vittime di violenza
1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice vittima di violenza di genere, inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Speriamo che questo articolo non trovi mai applicazione!

Congedi dei genitori

Il tema viene trattato nel CCNL 2002/2005 e viene ripreso per intero nel CCNL 2016/2018, per cui si può ritenere che sia questo il testo oggi vigente:

CCNL 2001/2018
Art. 17 Congedi dei genitori
1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D.lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del d.lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali si applica quanto previsto dall'art. 56 del d.lgs. n. 151/2001.

Il punto di riferimento è il D.lgs. n. 151 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

Nel caso di congedi retribuiti, il contratto specifica che al genitore spetta l'intera retribuzione mensile, *“inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine”*; dato che la retribuzione di risultato viene corrisposta in un'unica soluzione annuale, al genitore in congedo spetta nel caso l'attività svolta nel corso dell'anno risulti comunque valutabile, nel caso cioè il genitore dirigente abbia comunque contribuito alla gestione della scuola nonostante i congedi.

Congedi per motivi di famiglia e di studio

L'argomento è trattato solo dal CCNL 2002/2005, per cui questo è il testo oggi vigente:

CCNL 2002/2005
Art. 18- Congedi per motivi di famiglia e di studio
1. Il dirigente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 3, della legge n. 53/2000.
2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dal successivo art. 25.
3. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, per tutto il periodo di durata del corso o della borsa in aspettativa per motivi di studio senza assegni, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448 del 2001. Il periodo è considerato utile ad ogni altro effetto.
4. Ai sensi dell'art. 5 della L.53/2000, fermo restando quanto previsto dal successivo art.6, ai dirigenti con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi, a richiesta, congedi non retribuiti per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale in servizio, presente al 31 dicembre di ciascun anno, con arrotondamento all'unità superiore.
5. Per la concessione dei congedi di cui al comma precedente, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare al Direttore regionale una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative. La contrattazione integrativa regionale stabilirà le procedure di accoglimento delle domande.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma precedente, l'Amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.
7. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per malattia può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.

8. Il diritto alla formazione previsto e disciplinato dal presente articolo compete anche al dirigente che abbia chiesto ed ottenuto un periodo di congedo ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000. Le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione prevista dal presente comma sono regolate, ai sensi dell'art.4, comma 3, della legge n. 53/2000, in sede di contrattazione integrativa regionale.

9. Il dirigente è inoltre collocato in congedo, a domanda, per un anno scolastico senza assegni, per realizzare, nell'ambito di un altro comparto della P.A., l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

10. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di Università ed Istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'amministrazione e della contrattazione, i dirigenti possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento.

Nelle ipotesi del presente comma i dirigenti interessati potranno porsi o in congedo non retribuito o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del dirigente dell'Ufficio scolastico regionale.

Vengono regolamentati i congedi per motivi di famiglia e di studio; il Dirigente può usufruire di:

-di congedi fino a due anni per gravi motivi di famiglia

-di congedo per il periodo in cui è impegnato in dottorati di ricerca o borse di studio

-di congedo fino ad un anno per poter accedere ad un'altra esperienza lavorativa nell'ambito della Pubblica Amministrazione o per superare un periodo di prova

-di congedi per esercitare attività di didattica a livello universitario

Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero

L'argomento è trattato solo dal CCNL 2016/2018, per cui questo è il testo oggi vigente:

CCNL 2016/2018
Art. 18-Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero
1. Il dirigente a tempo indeterminato il cui coniuge presti servizio all'estero può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altra Area.
2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

Al Dirigente il cui coniuge presti servizio all'estero può essere concessa l'aspettativa, nel caso non ci sia un'attività lavorativa adeguata.

Unioni civili

L'argomento è trattato solo dal CCNL 2016/2018, per cui questo è il testo oggi vigente:

CCNL 2016/2018
Art. 19 Unioni civili
1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Le unioni civili vengono parificate al matrimonio.

Servizio militare

L'argomento è trattato solo dal CCNL 2016/2018, per cui questo è il testo oggi vigente:

CCNL 2016/2018
Art.20- Servizio militare
1. Il dirigente richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto dirigente l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del d.lgs. n. 66/2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, al dirigente richiamato alle armi l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

3. Alla fine del richiamo il dirigente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Viene regolamentato il richiamo alle armi

Assenze per malattia

L'argomento è trattato anche nei precedenti contratti, ma dato che viene ripreso per intero dal CCNL 2016/2018, questo è il testo oggi vigente:

CCNL 2016/2018
Art. 21- Assenze per malattia
1. Il dirigente non in prova assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica al servizio.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso in cui il dirigente sia riconosciuto permanentemente inidoneo al solo svolgimento dell'incarico in essere, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.P.R. n. 171/2011.
5. Nel caso di inidoneità permanente assoluta, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.
6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dirigente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente relativa al solo svolgimento dell'incarico in essere, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi di dichiarazione di inidoneità permanente assoluta, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.
8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
10. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente: a) intera retribuzione mensile, fatte salve le vigenti disposizioni di legge in materia, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a 10 giorni o in caso di ricovero ospedaliero, detta retribuzione, fatto salvo quanto previsto nelle successive lettere, non subisce comunque riduzioni; b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza; c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto dal comma 1; d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti; e) la retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine.
11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante in caso di malattia ai sensi del comma 10, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio competente tempestivamente e comunque all'inizio della giornata di lavoro in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.
13. Il dirigente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
14. Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.
15. Qualora il dirigente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.
16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dirigente è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Il tema è trattato ex novo dal CCNL 2016/2018:

CCNL 2016/2018
Art. 22- Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita
1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 10, lett. a).
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.
4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

Vengono regolamentate le assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

L'argomento è trattato anche nel CCNL 2002/206, ma dato che viene ripreso per intero dal CCNL 2016/2018, questo è il testo oggi vigente:

CCNL 2016/2018
Art. 23- Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio
1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.
2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21 comma 10 lett. a) (Assenze per malattia). La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività comunque svolta risulti valutabile a tal fine.
3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 124, solo per i dirigenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

4. I dirigenti di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 21 (Assenze per malattia) e alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo per tutto il periodo di conservazione del posto.

5. Le assenze di cui ai commi 1 e 4 del presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 21 (Assenze per malattia).

6. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 21 (Assenze per malattia), commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art. 21 (Assenze per malattia), comma 3. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

Vengono regolamentati gli infortuni sul lavoro e le malattie dovute a causa di servizio.

CAPITOLO QUARTO

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel Titolo quinto del CCNL 2002/2005 viene normata la l'estinzione del rapporto di lavoro, nel CCNL 2006/2009 viene ripreso solo il tema della cessazione del rapporto e obbligo delle parti.

Nel CCNL 2016/2018 l'argomento non viene trattato. Questa la sinossi:

CCNL 2002/2005	CCNL 2006/2009	CCNL 2016/2018
Titolo V – Estinzione del rapporto di lavoro	Titolo V – Estinzione del rapporto di lavoro	
Art. 27 – Cause di cessazione del rapporto di lavoro		
Art. 28 – Cessazione del rapporto di lavoro e obbligo delle parti	Art. 12 - Cessazione del rapporto di lavoro e obbligo delle parti	
Art. 29 – Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro		
Art. 30 – Recesso dell'Amministrazione		
Art. 31 – Nullità del licenziamento		
Art. 32 – Termini di preavviso		

Anche in questo caso, procediamo nell'analisi trattando i diversi argomenti, così come definiti dalla rubrica degli articoli del contratto.

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

Vengono definite le cause che portano all'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato; si va dalla cessazione per limiti di età al...decesso!

CCNL 2002/2005
Art. 27- Cause di cessazione del rapporto di lavoro
1. L'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia già disciplinati nel precedente Titolo, ha luogo:
a) per cessazione, al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge applicabili nell'Amministrazione;
b) per risoluzione consensuale;
c) per recesso del dirigente;
d) per recesso dell'Amministrazione;
e) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia;
f) per decesso.

Cessazione del rapporto di lavoro e obbligo delle parti

L'argomento è trattato nel CCNL 2002/2005, ma il relativo articolo è sostituito nel CCNL 2006/2009, per cui questo è il testo oggi vigente

CCNL 2006/2009
Art. 12-Cessazione del rapporto di lavoro e obbligo delle parti
1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dall'inizio dell'anno scolastico o accademico successivo al compimento del 65° anno di età.
La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'Amministrazione. In tutti i casi in cui il dirigente abbia diritto, ai sensi della normativa vigente, a chiedere la permanenza in servizio oltre il 65° anno di età, la relativa istanza deve essere prodotta entro il 31 dicembre precedente il collocamento in pensione per compimento del 65° anno di età.
2. La pensione di anzianità è disciplinata dalla normativa vigente in materia. Nei casi di pensionamento per anzianità, la relativa istanza deve essere presentata entro il 28 febbraio dell'anno scolastico precedente a quello del pensionamento stesso.

3. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.
4. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi quindici giorni di ingiustificata assenza non si presenti in servizio.
5. Il presente articolo sostituisce l'art. 28 del CCNL 11/4/2006.

L'articolo disciplina le modalità del pensionamento, con l'avvertenza che la pensione di anzianità dopo la Fornero si chiama pensione anticipata; si stabilisce anche che il rapporto di lavoro si estingue dopo quindi ci giorni di assenza ingiustificata.

Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Viene normata la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, che sia l'Amministrazione che il Dirigente possono proporre all'altra parte:

CCNL 2002/2005
Art. 29-Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro
1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Ai fini di cui al comma 1, l'Amministrazione, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva disponibilità del proprio bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.
3. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'Amministrazione per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione, sono oggetto di informazione e di eventuale concertazione ai sensi dell'art 5, commi 2 e 3, del presente CCNL.
4. Per il periodo di erogazione della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzioni equivalenti a quello del dirigente con cui si è concordata la risoluzione consensuale.

Recesso dell'Amministrazione

In pratica, viene regolamentato il licenziamento:

CCNL 2002/2005
<i>Art. 30-Recesso dell'Amministrazione</i>
<i>1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.</i>
<i>2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'Amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro. In ogni altro caso il recesso può essere esclusivamente motivato da palese, grave e reiterata manifestazione d'inefficienza e d'incapacità del dirigente, accertata ai sensi dell'art. 20.</i>
<i>3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'Amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato non prima di cinque giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Nei casi di particolare gravità, ove lo ritenga necessario, l'Amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.</i>
<i>4. Avverso gli atti applicativi del precedente comma 1, ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente, il dirigente può altresì attivare le procedure arbitrali disciplinate dall'art. 35, con esclusione delle ipotesi previste al precedente comma 2.</i>

Qui si parla del licenziamento dovuto ad inefficienza ed incapacità del Dirigente, mentre il licenziamento per motivi disciplinari verrà trattato in seguito.

Nullità del licenziamento

Vengono stabilite le cause di nullità del licenziamento; il riferimento all'art. 18 della Legge 300/1970 sembra ormai superato:

CCNL 2002/2005
Art. 31-Nullità del licenziamento
1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

- a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
- b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, come regolamentati dalle disposizioni del presente CCNL.
- 2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.**

Termini di preavviso

Vengono fissati i termini di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro e le relative indennità in caso di mancato rispetto di tali termini da parte di una delle due parti:

CCNL 2002/2005
Art. 32-Termini di preavviso
1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'art. 28, comma 1 e del recesso per giusta causa, negli altri casi previsti dal presente CCNL per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
2. In caso di recesso del dirigente, i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.
6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'art. 52, lettere a, b, c, d .

CAPITOLO QUINTO

ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

Nel CCNL 2002/2005 il Titolo Sesto è rubricato “Istituti di particolare interesse” e si occupa di varie questioni; con il CCNL 2006/2009 il Titolo Sesto si trasforma, diventa monotematico, si occupa solo di responsabilità disciplinare: è questo un effetto della Legge Brunetta.

Nel CCNL 2016/2018 permane il tema della responsabilità disciplinare e viene trattato nel Capo V, sempre del Titolo Terzo; questa la sinossi:

CCNL 2002/2005	CCNL 2006/2009	CCNL 2016/2018
Titolo VI – Istituti di particolare interesse	Titolo VI-Responsabilità disciplinare	Titolo III-Capo V- Responsabilità disciplinare
Art. 33 – Comitato paritetico per le pari opportunità	Art. 13 - Principi generali	Art. 25 Principi generali
Art. 34 – Comitato paritetico per il mobbing	Art. 14 - Obblighi del dirigente	Art. 26 Obblighi del dirigente
Art. 35 – Procedura di conciliazione e arbitrato in caso di recesso	Art. 15 - Sanzioni e procedure disciplinari	Art. 27 Sanzioni disciplinari
Art. 36 – Responsabilità dirigenziale	Art. 16 - Codice disciplinare	Art. 28 Codice disciplinare
Art. 37 – Comitato dei garanti	Art. 17 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	Art. 29 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
Art. 38 – Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro	Art. 18 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	Art. 30 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
Art. 39 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	Art. 19 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	Art. 31 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
Art. 40 – Trattamento di trasferta	Art. 20 - Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato	Art. 32 La determinazione concordata della sanzione
Art. 41 – Trattamento di trasferimento	Art. 21 - Indennità sostitutiva della reintegrazione	Art. 33 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare
Art. 42 – Responsabilità civile e patrocinio legale	Art. 22 - Procedura di conciliazione non obbligatoria	
Art. 43 – Normativa vigente e disapplicazioni		

Molti degli argomenti trattati nel Titolo Sesto del CCNL 2002/2006 non sono stati più affrontati nei contratti successivi, per cui i relativi articoli sono tutt’ora in vigore, altri invece sono decaduti perché diversamente normati nei contratti successivi; del pari, l’art. 42 prevede l’attivazione di un’assicurazione a favore dei Dirigenti, ma non ha mai trovato applicazione, per cui può considerarsi decaduto.

Questi gli articoli tutt’ora in vigore:

Art. 33 – Comitato paritetico per le pari opportunità

Art. 34 – Comitato paritetico per il mobbing

Art. 36 – Responsabilità dirigenziale

- Art. 37 – Comitato dei garanti
- Art. 40 – Trattamento di trasferta
- Art. 41 – Trattamento di trasferimento
- Art. 43 – Normativa vigente e disapplicazioni

Comitato paritetico per le pari opportunità

Viene istituito il Comitato Paritetico per le pari opportunità:

CCNL 2002/2006
<i>Art.33-Comitato paritetico per le pari opportunità</i>
<i>1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito, presso il MIUR il Comitato pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1. Il Comitato è costituito da una persona designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali di Area firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dal Ministro dell'IUR e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.</i>
<i>2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:</i> <i>a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;</i> <i>b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;</i> <i>c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991.</i>
<i>3. L'Amministrazione assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n°387. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni del personale dirigente femminile, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.</i>
<i>4. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.</i>
<i>5. A livello di Amministrazione scolastica regionale, su richiesta delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, possono essere costituiti appositi comitati entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, con composizione e compiti analoghi a quello nazionale dei quali deve essere assicurato il funzionamento da parte delle Direzioni regionali. Il Presidente è nominato dal Direttore regionale.</i>

Comitato paritetico per il mobbing

Viene anche istituito il Comitato per il Mobbing:

CCNL 2002/2006
<i>Art.34-Comitato paritetico per il mobbing</i>
<i>1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale, anche sovraordinato, pure attraverso l'utilizzo strumentale ed emulativo di norme e procedure. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di rendere afflittiva la condizione lavorativa o di escludere il soggetto dallo stesso contesto di lavoro.</i>
<i>2. In relazione al comma 1, le Parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico Comitato paritetico presso il MIUR con i seguenti compiti:</i> <i>a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;</i> <i>b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;</i> <i>c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;</i> <i>d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.</i>
<i>3. Le proposte formulate dal Comitato sono presentate alle Amministrazioni per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.</i>

4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, il Comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte degli stessi.

5. Il Comitato di cui al comma 3 è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del Comitato e il Vice-presidente vengono alternativamente designati tra i rappresentanti dell'Amministrazione e della parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

6. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblica con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati conseguiti dal Comitato stesso. Il Comitato è tenuto a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

7. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.

Responsabilità dirigenziale

Viene definito il concetto di "responsabilità dirigenziale", da non confondere con quello di "responsabilità disciplinare" come vedremo in seguito; si tratta del raggiungimento o meno degli obiettivi assegnati al Dirigente, cos' come appurato dal processo di valutazione:

CCNL 2002/2006

Art.36-Responsabilità dirigenziale

1. Qualora dal procedimento di valutazione del dirigente di cui all'articolo 20 emergano responsabilità dirigenziali o comunque una valutazione non positiva, il dirigente può essere sottoposto in funzione della gravità delle sue mancanze alle seguenti sanzioni:

- a) mutamento di incarico al termine di precedente incarico o revoca durante lo svolgimento dello stesso e conferimento di diverso incarico senza la tutela di cui all'art. 11.
- b) recesso unilaterale dell'Amministrazione.

La sanzione va dal mutamento di incarico al licenziamento.

Comitato regionale di garanzia

Viene istituito un Comitato regionale di garanzia, che deve esprimere un parere sui provvedimenti sanzionatori di cui all'articolo precedente:

CCNL 2002/2006

Art.37- Comitato regionale di garanzia

1. I provvedimenti di cui all'art. 36 sono adottati previo parere di un Comitato regionale di garanzia, i cui componenti sono nominati con decreto del Direttore scolastico regionale. Il Comitato è presieduto da uno dei soggetti appartenente alla camera arbitrale di cui all'art. 5, comma 4, del CCNQ sottoscritto il 23 gennaio 2001, da un dirigente delle istituzioni scolastiche unitariamente indicato dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, ovvero estratto a sorte in una rosa di quattro indicati uno ciascuno dalle medesime OO.SS. e in servizio in diversa regione del territorio nazionale, da un dirigente, tecnico e/o amministrativo, designato dal Direttore regionale.

2. Il Comitato di cui al comma 1 deve essere costituito entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, resta in carica tre anni e non è riconfermabile.

3. Il parere deve essere reso obbligatoriamente entro trenta giorni lavorativi dalla richiesta. Decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere. Non sono soggetti all'esame del Comitato i casi di recesso unilaterale derivanti automaticamente da norme legislative.

Trattamento di trasferta

Viene regolamentato il trattamento di trasferta:

CCNL 2002/2006

Art.40-Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti inviati dall'Amministrazione a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km. dalla sede centrale di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede centrale di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di reggenza e di raggiungimento di sedi di lavoro individuate dall'Amministrazione per incarichi.
2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete: a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a: -€ 24,12 per ogni periodo di 24 ore di trasferta; -€ 1,01 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore; b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave, ivi compresi i traghetti, gli aliscafi e le navi veloci, ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparati; c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo del biglietto del treno e/o nave; d) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani.
3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
4. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalle disposizioni di cui al comma 10.
5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della L. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 30,55 per il primo pasto e di complessivi € 61,10 per i due pasti. Per le trasferte di durata fino a 12 ore e comunque non inferiori a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria alberghiera consentita nella medesima località.
6. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso: - delle spese sostenute per l'albergo, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 1/3; - delle spese sostenute per il vitto, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 1/2; - delle spese sostenute per il vitto e l'albergo, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 2/3.
7. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore.
8. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
9. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
10. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad usare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalla normativa sin qui vigente che, a tal fine, viene mantenuta in vigore.
11. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e DPR 513 del 1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge n. 17 del 17.2.1985, dall'art 1, commi 213, 214, 215 e 216 della legge 23.12.2005, n. 266, nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare per le missioni all'estero, continua ad essere applicato il R.D. n. 941 del 3.6.1926, la legge n. 176 del 6.3.1958, la legge n. 425 del 28.12. 1989 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti
12. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell' Amministrazione per tale specifica finalità, ad invarianza di spesa complessiva.

Viene regolamentato il trattamento di trasferimento:

Trattamento di trasferimento

CCNL 2002/2006

Art.41-Trattamento di trasferimento

1. Al dirigente trasferito ad altra sede della stessa Amministrazione per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

- a) indennità di trasferta per sé ed i familiari;
- b) rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;

<p>c) rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;</p> <p>d) indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;</p> <p>e) indennità di prima sistemazione.</p>
<p>2. Il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.</p>
<p>3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilancio dell'Amministrazione per tale specifica finalità.</p>
<p>4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.</p>

Normativa vigente e disapplicazioni

Vengono indicate le norme di carattere pubblicistico che rimangono in vigore:

CCNL 2002/2006
Art.43-Normativa vigente e disapplicazioni
<p>1. In applicazione dell'art. 69, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate divengono non applicabili con la firma definitiva del presente CCNL, con l'eccezione delle seguenti norme e di quelle richiamate nel testo del presente CCNL che, invece, continuano a trovare applicazione nella presente area dirigenziale:</p> <p>a) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni;</p> <p>b) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;</p> <p>c) tutta la materia relativa al collocamento a riposo regolata dalle norme vigenti;</p> <p>d) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni all'estero;</p> <p>e) la normativa richiamata nel presente CCNL;</p> <p>f) la normativa sul riposo festivo settimanale come previsto dall'art. 2109, comma 1, del Codice Civile;</p> <p>g) l' art. 132 T.U. n. 3/1957 (riammissione in servizio);</p> <p>h) l'art. 2 L. 476/1984 (congedo per dottorato di ricerca), art.4 L. 498/1992 /coniuge dipendente militare che presta servizio all'estero), art.453 T.U.297/1994 (incarichi e borse di studio);</p> <p>i) art. 69 , comma 2, del CCNL del Comparto Scuola 04.08.95.</p>
<p>2. Le parti convengono che la materia di cui al presente articolo verrà ulteriormente esaminata nel corso di apposita sequenza contrattuale, ove se ne ravvisi la necessità.</p>

CAPITOLO SESTO LA RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

L'argomento comincia ad essere trattato nel CCNL 2006/2009, a seguito dell'approvazione della cosiddetta legge Brunetta, e viene ripreso per intero dal CCNL 2016/2018, che lo affronta nel Capo V del Titolo Terzo, dall'articolo 25 all'articolo 33; il testo vigente è quello del CCNL 2016/2018.

Principi generali

CCNL 2016/2018
Art. 25 Principi generali
1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.lgs. n. 165/2001.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001 e delle altre norme di legge in materia. La responsabilità dirigenziale è accertata nel rispetto delle norme di legge in materia.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.

Viene stabilita una normativa specifica per i Dirigenti rispetto alla responsabilità disciplinare; il principio fondamentale è la distinzione tra responsabilità disciplinare e responsabilità dirigenziale in merito al raggiungimento dei risultati, accertati tramite le procedure di valutazione.

Obblighi del dirigente

CCNL 2016/2018
Art. 26 Obblighi del dirigente
1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dirigente osserva il codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001, nonché lo specifico codice di comportamento adottato dall'amministrazione nella quale presta servizio.
2. Il dirigente conforma altresì la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.
3. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione della amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze della collettività.
4. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, il dirigente deve, in particolare:
a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro e delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'amministrazione, con gli altri dirigenti e con il personale, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'Amministrazione;
d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio, correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;

- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;
- f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività di tutto il personale assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa, secondo le disposizioni vigenti, l'attivazione dell'azione disciplinare;
- g) informare l'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- h) astenersi dal chiedere qualsivoglia omaggio o trattamento di favore e astenersi dall'accettare - se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore - tali omaggi o trattamenti;
- i) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia.

5. Il dirigente è tenuto comunque, nell'ambito delle proprie funzioni organizzative e gestionali, ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

6. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.

Vengono stabiliti gli obblighi comportamentali del Dirigente nell'esercizio delle sue funzioni, alla luce dei principi costituzionali che ne regolano l'attività; in tale ambito, il Dirigente rispetta le disposizioni del Codice di Comportamento.

Sanzioni disciplinari

CCNL 2016/2018
Art. 27-Sanzioni disciplinari
1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 26 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni: a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo di € 500; b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 28 (codice disciplinare); c) licenziamento con preavviso; d) licenziamento senza preavviso.
2. Sono altresì previste, dal D.lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari: a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7; b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1; c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3.
3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001.
4. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari e per le forme, i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni del d.lgs. n. 165/2001.
5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55 bis del D.lgs. n. 165/2001, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati, garantendo sempre l'accesso alla documentazione relativa al procedimento disciplinare e consentendo allo stesso di esercitare il diritto di difesa.
6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
7. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.
8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55 quater del d.lgs. n. 165/2001.

La violazione degli obblighi disciplinare comporta per il Dirigente l'applicazione di una sanzione, che è progressiva, si parte da una multa di 200 euro fino al licenziamento senza preavviso.

Codice disciplinare

CCNL 2016/2018

Art. 28 Codice disciplinare

1. Le amministrazioni sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine le amministrazioni sono tenute a valutare e applicare i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità e la concreta addebitabilità del comportamento;
- il grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'amministrazione;
- l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso di più persone nella violazione.

2. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 165/2001;
 - b) condotta, negli ambienti di lavoro e nei rapporti con gli organi di vertice, i colleghi, gli utenti o gli studenti e le studentesse, non conforme ai principi di correttezza;
 - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
 - e) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti, nel rispetto dei principi di cui al comma 1;
 - f) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'Amministrazione.
- L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'amministrazione.

4. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55bis, comma 7 del D.lgs. n. 165/2001.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, e con effetti sulla retribuzione di risultato qualora la condotta sanzionata sia rilevante anche sul piano della responsabilità dirigenziale, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55 quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3 quinquies - e dall'art. 55 septies, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1, del D.lgs. 165/2001.

7. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 3 oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'amministrazione o organi di vertice, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione o degli organi di vertice, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001;
- e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla

durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi, alla circostanza che l'assenza ingiustificata sia in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

f) occultamento, da parte del dirigente, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, secondo i principi di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 6;

h) atti o comportamenti aggressivi o denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

i) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

l) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;

n) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3bis del d.lgs. 165/2001.

8. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del D.lgs. n. 165/2001 e 55 septies, comma 4 del medesimo decreto legislativo;
- b) la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6; la recidiva plurima nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 3 e 7; la recidiva nel biennio in una delle mancanze previste al comma 7 che abbia comportato una sanzione superiore a venti giorni; le mancanze di cui ai predetti commi che si caratterizzano per una particolare gravità;
- c) l'ipotesi di cui all'art. 55 quater comma 3 quinquies del D.lgs. n. 165/2001;
- d) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo, del DPR n. 62/2013;
- e) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o riguardino, comunque, studentesse o studenti;
- f) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità.

2. senza preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55 quinquies, comma 3, del medesimo decreto legislativo;
- b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 30 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 31, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1 e 8, comma 1, del D.lgs. n. 235/2012;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - gravi delitti commessi in servizio;
 - delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 97/2001;
- d) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 3 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 26 (Obblighi del dirigente), nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. n. 165/2001, al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché ai codici di comportamento, deve essere data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

11. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 10, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione, fatte salve le sanzioni già previste dalle norme di legge.

Viene stabilito quale sanzione va applicata in rapporto alla gravità della mancanza che viene addebitata al Dirigente; il tutto va esplicitato da parte dell'Amministrazione nel Codice Disciplinare e nel Codice di Comportamento.

In prima applicazione, il Codice Disciplinare va pubblicato entro quindici giorni dalla stipula del CCNL e si applica dopo quindici giorni dalla pubblicazione.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

CCNL 2016/2018
Art. 29 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del D.lgs. n. 165/2001, l'amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Oltre a quanto previsto dal D. Lgs 165/2001, l'Amministrazione può sospendere dal servizio il Dirigente al momento della contestazione di una mancanza che preveda, appunto, almeno la sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

CCNL 2016/2018
Art. 30 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori, che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 28, comma 8 (Codice disciplinare), e dell'art. 55 ter del D.lgs. n.165/2001.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del D.lgs. n. 165/2001, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 31, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), e dell'art. 55 ter del D.lgs. n. 165/2001.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 28 (Codice disciplinare), comma 8, qualora l'amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. n. 165/2001, nonché dell'art. 31 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della L. 27/03/2001, n. 97, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata L. 27/03/2001, n. 97. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 28, comma 8, punto 2, (Codice disciplinare) qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 31 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del D.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'Amministrazione intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 28 comma 8, punto 2, (Codice disciplinare), la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 28 comma 8, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. n. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in

ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 28 (Codice disciplinare).
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 31, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55 quater, comma 3 bis, del D.lgs. 165/2001.

Viene regolamentata la sospensione dal servizio in caso di procedimento penale e vengono stabilite le conseguenze di un'eventuale condanna.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

CCNL 2016/2018
Art. 31 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55 ter e quater, del D.lgs. n. 165/2001.
2. L'amministrazione, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non l'ha commesso" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55 ter, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del Codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55 ter, comma 4 del D.lgs. n. 165/2001.
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 28 (Codice disciplinare) comma 8, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non l'ha commesso" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55 ter, comma 2, del D.lgs.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero, nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.
6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55 ter del D.lgs. 165/2001.

Viene regolamentato il rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare

La determinazione concordata della sanzione

CCNL 2016/2018
Art. 32 La determinazione concordata della sanzione
1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il dirigente possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis del D.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55 bis, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55 bis, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis del D.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale, sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e dal dirigente, e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dal soggetto competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55 bis del D.lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso, la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza dei suddetti termini comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Viene regolamentata la possibilità di una conciliazione in merito alla sanzione, a meno che la mancanza non preveda il licenziamento.

Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

CCNL 2016/2018
Art. 33 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare
1. L'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del D.lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure: - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto; - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto; - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto; - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto; - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto; - 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

Nel caso sia previsto il reintegro sul posto di lavoro, il Dirigente può concordare un'indennità sostitutiva.

CAPITOLO SETTIMO

DISPOSIZIONI PER LE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

L'argomento è stato trattato nel CCNL 2002/2005 e non è stato più ripreso, per cui è questo il testo tutt'ora vigente, a parte naturalmente gli articoli che sono stati superati da norme successive; restano in vigore gli articoli 44, 45, 48 e 51.

Campo di applicazione

La normativa si applica sia ai Dirigenti Scolastici assegnati alle scuole italiane all'estero che ai consolati:

CCNL 2002/2005
Art. 44-Campo di applicazione
1. Gli articoli del presente Titolo riguardano i dirigenti che vengono inviati presso istituzioni scolastiche o consolari italiane all'estero.

Funzione del Dirigente all'estero

Vengono definite le funzioni del Dirigente scolastico all'estero, in raccordo tra normativa generale e norme specifiche:

CCNL 2002/2005
Art. 45-Funzione del Dirigente all'estero
1. Il dirigente, assegnato a dirigere all'estero una istituzione scolastica, svolge i compiti previsti nel presente CCNL, nello specifico quadro ordinamentale che attualmente regola le scuole italiane all'estero, in coerenza con i principi dell'autonomia.
2. Lo stesso, se assegnato alle sedi consolari, svolge le proprie funzioni, con riferimento alle iniziative scolastiche e al personale della scuola presente nella circoscrizione consolare (corsi, scuole non statali, scuole internazionali, scuole straniere etc.etc.), avendo presenti gli obiettivi indicati dall'autorità consolare. In tale contesto, predispone il piano complessivo dell'offerta formativa a livello circoscrizionale, con l'apporto dei soggetti che vi concorrono; promuove e coordina le iniziative volte alla diffusione della lingua e della cultura italiana col supporto delle istituzioni scolastiche. Ancora promuove e coordina le opportune iniziative per il conseguimento degli obiettivi, in presenza di accordi in materia scolastica o di progetti di diffusione della lingua e cultura italiana all'estero, che prevedano l'integrazione dei corsi scolastici ordinari o di progetti di lingua viva o di bilinguismo da realizzare nelle scuole straniere e/o internazionali.

Raccordo con le normative contrattuali nazionali e relazioni sindacali

Ai dirigenti scolastici all'estero si applicano le norme del CCNL, con gli opportuni adattamenti:

CCNL 2002/2005
Art. 48-Raccordo con le normative contrattuali nazionali e relazioni sindacali
1. Ai dirigenti scolastici all'estero si applicano gli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCNL.
2. Nel caso di assenze per malattia di durata superiore ai 60 giorni, il personale dirigente in servizio all'estero è restituito ai ruoli metropolitani. Il predetto personale conserva l'intero assegno di sede per i primi 45 giorni; l'assegno stesso non è corrisposto per i restanti 15 giorni.
3. Relativamente a ferie e festività si applicano i commi 6 e 7 dell'art. 27 del d.lgs. n.62/1998. Per quanto riguarda le assenze retribuite si applica l'art.19 (fruizione dei permessi) dell'accordo 24-2-2000 sulla sequenza contrattuale prevista dall'art. 18 del CCNL 26.05.99 del comparto Scuola. Relativamente agli infortuni sul lavoro ed alle malattie dovute a causa di servizio e alle norme sulla tutela e sostegno della maternità e della paternità al personale del presente accordo si applica l'art. 35 del d.lgs. n.62/1998, nonché la vigente disciplina circa i congedi parentali.
4. Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, questa è corrisposta in misura pari alla parte fissa della retribuzione di posizione prevista dall'art. 56 del presente CCNL. Per l'attribuzione e la corresponsione della retribuzione di risultato, questa è determinata sulla base dell'attribuzione media effettuata dalle corrispondenti articolazioni regionali di provenienza, che provvedono altresì all'erogazione della stessa, e sulla scorta delle valutazioni espresse dalla Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale, la quale, in tema di verifica dei risultati e di valutazione dei dirigenti, nella circostanza svolge i compiti che il presente CCNL prevede quali attribuzioni della Direzione Generale Scolastica Regionale. La medesima Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale è titolare delle relazioni sindacali che l'art. 4 del presente CCNL colloca a livello della Direzione Generale Scolastica Regionale.

5. Per la definizione di specifici aspetti del servizio dei dirigenti legati alla prevista estensione e attuazione all'estero dell'autonomia scolastica (tra cui le funzioni di raccordo con le RR.DD e CC., alla luce delle nuove competenze previste dalla normativa vigente, e la direzione degli uffici scolastici consolari) si rinvia alla contrattazione integrativa decentrata a livello di Ministero degli Affari Esteri. La delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa e decentrata a livello di Ministero è costituita da un delegato del Ministro degli Esteri, che la presiede, da un delegato del MIUR e da una rappresentanza dei titolari degli Uffici interessati dell'Amministrazione degli Affari Esteri e di quella del MIUR. I soggetti sindacali per la contrattazione decentrata sono quelli firmatari del presente CCNL.

Foro Competente

Il foro competente è quello di Roma:

CCNL 2002/2005

Art. 51. Foro Competente

1. Per ogni controversia relativa al personale del presente Titolo, la competenza è del Foro di Roma.

PARTE QUARTA

LA PARTE ECONOMICA

Nel CCNL 2016/2018 la parte economica, trattata nel Titolo Quarto, riguarda naturalmente non solo i Dirigenti Scolastici, ma tutti i Dirigenti dell'Area C:

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO	
CAPO I-TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI I FASCIA DEGLI ENTI DI RICERCA E DELL'ASI	Art. 34 Destinatari del presente capo
	Art. 35 Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia
	Art. 36 Effetti dei nuovi trattamenti economici
	Art. 37 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia
CAPO II-TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI SCOLASTICI ED AFAM	Art. 38 Destinatari del presente capo
	Art. 39 Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed Afam
	Art. 40 Effetti dei nuovi trattamenti economici
	Art. 41 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato
	Art. 42 Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam
CAPO III-TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI UNIVERSITA', AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE E DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DI ENTI DI RICERCA ED ASI	Art. 43 Incarichi di reggenza
	Art. 44 Destinatari del presente capo
	Art. 45 Trattamento economico fisso
	Art. 46 Effetti dei nuovi trattamenti economici
	Art. 47 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato
	Art. 48 Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici
CAPO IV-DISPOSIZIONI COMUNI IN MATERIA DI TRATTAMENTO ECONOMICO	Art. 49 Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali
	Art. 50 Differenziazione della retribuzione di risultato
	Art. 51 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

Ci sono quindi due Capi, il primo e il terzo, che non riguardano i Dirigenti Scolastici, per cui non ne parleremo; il Capo secondo riguarda specificamente i Dirigenti Scolastici, mentre il Capo quarto riguarda tutti i Dirigenti dell'Area.

Anche per la parte economica, dobbiamo fare il lavoro di sinossi che abbiamo fatto per la parte normativa:

CCNL 2002/2005	CCNL 2006/2009	CCNL 2016/2018
TITOLO VIII	TITOLO VII	TITOLO IV-CAPO II E IV
		Art. 38-Destinatari del presente capo
art. 52 – Struttura della retribuzione		

art. 53 – Aumenti della retribuzione base	Art. 23 - Incrementi trattamento economico fisso	Art. 39-Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed Afam
art. 54 – Effetti dei nuovi stipendi	Art. 24 - Effetti dei nuovi trattamenti economici	Art. 40-Effetti dei nuovi trattamenti economici
art. 55 – Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato	Art. 25 - Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato	Art. 41-Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato
art. 56 – Retribuzione di posizione	Art. 26 - Retribuzione di posizione	Art. 42-Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam
art. 57 – Retribuzione di risultato	Art. 27 - Retribuzione di risultato	Art. 50-Differenziazione della retribuzione di risultato
		Art. 43-Incarichi di reggenza
art. 58 – Disposizioni particolari		Art. 51-Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

Naturalmente, la normativa oggi in vigore è quella del CCNL 2016/2018, ma va ripreso dal CCNL 2002/2006 un articolo fondamentale, quello che stabilisce la struttura della retribuzione dei Dirigenti Scolastici.

Destinatari

Il CCNL 2016/2018 inizia con lo stabilire i destinatari dei diversi Capi; come già detto, il Capo secondo riguarda i Dirigenti Scolastici e, se esistenti, i Dirigenti Afam:

CCNL 2016/2018
Art. 38-Destinatari del presente capo
1. Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti scolastici e, ove presenti, ai dirigenti Afam.

La struttura della retribuzione

CCNL 2002/2006
Art.52-struttura della retribuzione
1. La struttura della retribuzione dei dirigenti scolastici si compone delle seguenti voci: a) stipendio tabellare; b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita e spettante; c) retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile; d) retribuzione di risultato.
2. Il trattamento economico di cui al comma precedente remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

Viene definita la struttura della retribuzione del Dirigete Scolastico, che si articola in quattro voci: stipendio tabellare, RIA ove acquisita e spettante, retribuzione di posizione e di risultato.

Lo stipendio del Dirigente è onnicomprensivo, remunera tutte le funzioni e gli incarichi, non sono previsti extra; per la verità, per i dirigenti Scolastici alcuni incarichi aggiuntivi retribuiti ci sono, perché previsti da specifiche disposizioni di legge o perché legati all'esercizio dell'autonomia scolastica.

Trattamento economico fisso

CCNL 2016/2018
Art. 39 Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed Afam
1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti scolastici ed Afam, stabilito dall'art. 2 del CCNL Area V biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 15 luglio 2010 nella misura di € 43.310,90 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrisponderci per 13 mensilità:

<ul style="list-style-type: none"> - dal 1 gennaio 2016 di € 16,00; - rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 48,50; - rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 125,00.
<p>2. A decorrere dal 31 dicembre 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.</p>
<p>3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti scolastici ed Afam, è rideterminato in € 45.260,73.</p>
<p>4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti scolastici ed Afam, con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 41, è rideterminata alle decorrenze e nei valori annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, di seguito indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a decorrere dal 1 gennaio 2018, in Euro 6.159,72; - a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno successivo in Euro 12.565,11.
<p>5. Per effetto di quanto previsto al comma 4, i nuovi valori minimo e massimo a regime della retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam sono quelli definiti dal successivo art. 42, comma 2.</p>
<p>6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.</p>

Viene definito il nuovo trattamento economico fisso; in particolare:

- vengono stabiliti gli aumenti dello stipendio tabellare, scaglionati
- a seguito di questi aumenti, lo stipendio tabellare a regime è pari 45.260,73 euro
- vengono definiti i nuovi importi della retribuzione di posizione/quota fissa, che a regime è pari a 12.565,11 euro
- restano in vigore la Ria ed eventuali assegni ad personam, ove spettanti

Effetti dei nuovi trattamenti economici

<p>Art. 40 Effetti dei nuovi trattamenti economici</p>
<p>1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 39 (Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed Afam) hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.</p>
<p>2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.</p>
<p>3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.</p>

Gli aumenti contrattuali hanno effetto su pensione e buonuscita di chi è andato in pensione nel corso della vigenza contrattuale, cioè dal 1 gennaio 2018 al 31 agosto 2018; l'effetto è comunque differenziato:

- sulla pensione hanno effetto per intero tutti gli aumenti contrattuali, naturalmente con gli scaglionamenti indicati nell'articolo precedente
- sulla buonuscita hanno effetto solo gli aumenti maturati al momento del pensionamento

IL FUN

<p>Art. 41 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato</p>
<p>1. Il fondo unico nazionale per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 4 del CCNL Area V del 15/7/2010, biennio economico 2008-2009, come disciplinato dal precedente CCNL e dalle vigenti norme di legge in materia, è incrementato:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) a decorrere dal 1 gennaio 2018, di Euro 2.896.592 annui, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, a valere sulle risorse del presente rinnovo contrattuale, destinate alla rideterminazione della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 39, comma 4, primo alinea e, per l'intera parte residua, a retribuzione di risultato; b) a decorrere dal 1 gennaio 2018, di Euro 19.626.052 annui, al netto degli oneri riflessi a carico

dell'amministrazione, a valere sulle risorse di cui all'art. 1, c. 591, della legge n. 205/2017 ed all'art. 1, c. 86, della legge n. 107/2015, stanziata per l'anno 2018, destinate alla rideterminazione della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 39, comma 4, primo alinea;
 c) a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno successivo, di Euro 70.459.220 annui, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, a valere sulle risorse di cui all'art. 1, c. 591, della legge n. 205/2017 e art. 1, c. 86, della legge n. 107/2015, stanziata per l'anno 2018 e per i successivi, destinate alla rideterminazione della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 39, comma 4, secondo alinea e, per l'intera parte residua, a retribuzione di risultato.

Il FUN continua ad essere normato dalla disciplina previgente, sia contrattuale che di legge, ed è incrementato a due diverse scadenze attingendo ai fondi della legge 107/2015 e 205/2017; i nuovi stanziamenti sono finalizzati all'aumento della retribuzione di posizione/parte fissa e la quota residua è destinata alla retribuzione di risultato.

La retribuzione di posizione

Art. 42 Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam
1. La retribuzione di posizione è definita, per tutte le posizioni dirigenziali, ivi comprese quelle prive di titolare, sulla base della graduazione delle stesse effettuata ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b).
2. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è definita entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di € 12.565,11, coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, come rideterminata ai sensi dell'art. 39, c. 4, fino ad un massimo di € 46.134,81.
3. Alla retribuzione di posizione di cui al comma 1 ed ai compensi per gli incarichi di reggenza delle istituzioni sotto dimensionate di cui all'art. 43 è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 41.
4. Eventuali risorse di cui al comma 3 che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, c. 1.
5. I commi 1 e 3 del presente articolo si applicano dall'inizio dell'anno scolastico 2019-2020 ed è conseguentemente disapplicato, da tale data, l'art. 26 del CCNL 15/7/2010.

Viene fissato il valore minimo, che corrisponde poi alla quota fissa, ed il valore massimo della retribuzione di posizione.

Alla retribuzione di posizione non può essere destinata una quota del FUN superiore all'85%; si specifica che le risorse necessarie per la retribuzione delle reggenze vengono attinte dalla quota destinata alla retribuzione di posizione.

La retribuzione di risultato

La regolamentazione della retribuzione di risultato fa parte del Capo IV, che vale per tutti i Dirigenti dell'Area C:

Art. 50 Differenziazione della retribuzione di risultato
1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di un valutazione positiva.
2. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. B), sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, nel rispetto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5.
3. Nell'ambito di quanto previsto ai sensi del comma 2, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.
4. La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. B).
5. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. B) è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati, comunque non superiore al 20%, a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.

Vengono fissati i criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato:

-spetta solo a chi ha una valutazione positiva

-è graduata in base al livello di valutazione attribuito al dirigente

- il livello più alto deve superare di almeno il 30% il valore medio
- il livello più alto non può essere attribuito a più del 20% dei Dirigenti

Gli incarichi di reggenza

Art. 43 Incarichi di reggenza
1. Ad integrazione dei compensi già previsti dalla vigente disciplina, al dirigente cui è affidata la reggenza di altra istituzione può essere riconosciuto, a titolo di retribuzione di risultato, un compenso finalizzato a remunerare tale incarico, stabilito, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, c. 1, lett. D), nei limiti di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL Area V del 11/4/2006.
2. Le risorse destinate a remunerare gli incarichi di reggenza sono definite nell'ambito delle risorse di cui all'art. 42, comma 3.
3. Il presente articolo si applica dall'inizio dell'anno scolastico 2019-2020 ed è conseguentemente disapplicato, da tale data, l'art. 57, comma 3, del CCNL 11/4/2006.

A chi viene affidata una reggenza è riconosciuto un compenso aggiuntivo a titolo di retribuzione di risultato, per un importo da determinare in sede di contrattazione integrativa.

Misure per disincentivare le assenze

Anche questo argomento fa parte del Capo IV, che vale per tutti i Dirigenti dell'Area C:

Art. 51 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale
1. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza definiti ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, l'ammontare complessivo delle risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato non può essere incrementato rispetto alla sua consistenza riferita all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza non siano stati effettivamente conseguiti.

Nel caso non si raggiungano gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, il FUN non può essere incrementato.

PARTE QUINTA

NORME SPECIALI E FINALI

Il trasto del CCNL 2016/2018 si chiude con le norme speciali e finali:

TITOLO V – NORME SPECIALI E FINALI
Art. 52-Funzioni del dirigente scolastico
Art. 53-Modifiche di discipline precedenti
Art. 54-Conferme

Dell'art. 52 ci siamo già occupati nella prima parte; vediamo gli altri due articoli

Modifiche di discipline precedenti

Art. 53- Modifiche di discipline precedenti
1. All'art. 9, c. 4 del CCNL del 15/7/2010 sono eliminate le parole: “e con il consenso del dirigente dell'Ufficio scolastico della regione richiesta”.

Viene modificato il comma 4 dell'art. 9 del CCNL 2006/2009; questo il testo oggi vigente:

4. Su richiesta del dirigente scolastico alla scadenza del suo incarico, previo assenso del dirigente dell'Ufficio scolastico regionale di provenienza e con il consenso del dirigente dell'Ufficio scolastico della regione richiesta, è possibile procedere ad una mobilità interregionale fino al limite del 30% complessivo dei posti vacanti annualmente. La richiesta deve essere presentata entro il mese di maggio di ciascun anno e l'esito comunicato entro il successivo 15 luglio. Nell'ipotesi di cui al presente comma, il mutamento d'incarico, ove concesso, non può nuovamente essere richiesto nell'arco di un triennio dall'incarico conferito.”

Per la mobilità interregionale non è più richiesto l'assenso del Dirigente dell'USR di destinazione.

Conferme

Art. 54- Conferme
1. Per la dirigenza scolastica, si conferma, anche per le finalità di cui all'art. 24 (Linee guida generali in materia di formazione), l'aspettativa non retribuita di cui all'articolo 21, comma 10 del CCNL 11/4/2006 dell'Area V. Per le Università e le Aziende ospedaliero-universitarie resta fermo l'art. 31 del DPR n. 761/1979.

Viene confermata la normativa previgente in merito all'aspettativa non retribuite per la formazione.

PARTE SESTA

DICHIARAZIONE CONGIUNTE

Il CCNL 2016/2018 si conclude con sei dichiarazioni congiunte:

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 13, comma 10 (Ferie e festività), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si danno atto che la disciplina dell'art. 132 del T.U. n. 3/1957 richiamata all'art. 146, comma 1, lett. g) punto 10) del CCNL comparto Scuola del 29/11/2007 si applica anche nell'ipotesi in cui il dirigente scolastico chieda la riammissione in servizio nel ruolo di provenienza.

Dichiarazione congiunta n. 3

Con riferimento all'art. 22 (assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) le parti concordano sul fatto che le assenze dovute a ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o i casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero o a day-hospital.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti ritengono concordemente che il limite di crescita dei fondi previsto dall'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 non operi con riferimento agli incrementi dei Fondi di cui agli artt. 37, 41, 47 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato), in quanto tali incrementi, risultando a carico di disponibilità finanziarie previste da speciali disposizioni di legge, non determinano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti sono concordi nel ritenere che il sistema di valutazione della dirigenza scolastica dovrà essere oggetto di uno specifico approfondimento in sede MIUR attraverso la modalità del confronto prevista dall'art. 5 del presente CCNL.

Dichiarazione congiunta n. 6

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 del CCNQ del 13 luglio 2016, le parti si danno atto che al personale dirigente dell'ex ISPESL transitato all'INAIL di cui all'art. 7, comma 5, del D.L. n. 78/2010 ed al personale dirigente dell'ex ISFOL trasferito all'ANPAL, fermo quanto previsto dall'art. 4, c. 9 del d. lgs. n. 150/2015, si applicherà la nuova disciplina che sarà definita nel CCNL dell'Area Funzioni Centrali, con previsione, nell'ambito del predetto CCNL, di disposizioni specifiche, anche di salvaguardia economica, per tale personale. Particolarmente importante per i Dirigenti Scolastici la numero 4, che esclude l'aumento del FUN dal blocco previsto dal D.Lgs 75/2017, e la numero 5, che prevede la rivisitazione del sistema di valutazione.