

SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI SCUOLA



CCNL DIRIGENZA AREA ISTRUZIONE E RICERCA
2016-2018



Titolo II Relazioni sindacali

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Titolo II – Relazioni sindacali

Capo I - Il sistema delle relazioni sindacali: artt. dal n. 3 al n. 10

Gli articoli relativi al Sistema delle Relazioni Sindacali, dal n. 3 al n. 7, riguardano:

Art. 3 «Obiettivi e strumenti»: in cui si fa riferimento alla «partecipazione», articolata in **Informazione e confronto** e alla «contrattazione integrativa»;

Art. 4 l'«Informazione»: quale presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, consistente nell'invio di atti, dati ed elementi conoscitivi dall'amministrazione ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa;

Art. 5 il «Confronto»: consente ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni e di partecipare alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare; si svolge presso il MIUR per i dirigenti scolastici e Afam, presso ciascuna amministrazioni, per gli altri dirigenti;

Art. 6 i «Soggetti della contrattazione integrativa»: i soggetti sono costituiti dalla delegazione sindacale e da quella di parte datoriale;

Art. 7 le «Materie della contrattazione integrativa»: nell'articolo vengono indicati gli argomenti oggetto di contrattazione integrativa; si svolge presso il MIUR per i dirigenti scolastici e Afam, presso ciascuna amministrazioni, per gli altri dirigenti.

Titolo II – Relazioni sindacali

Capo I - Il sistema delle relazioni sindacali: artt. dal n. 3 al n. 10

Gli articoli relativi al Sistema delle Relazioni Sindacali, dal n. 7 al n. 10, riguardano:

Art. 8 «Tempi e procedure della contrattazione integrativa»: in cui si fa riferimento alla durata del contratto collettivo integrativo, alla tempistica da rispettare nello svolgimento delle trattative, alle procedure da attivare laddove non si raggiunga l'accordo e a quelle da porre in essere una volta chiusa positivamente la trattativa;

Art. 9 «Clausole di raffreddamento»: in cui si invitano le parti a non assumere iniziative unilaterali nel corso del primo mese del negoziato e nel periodo in cui si svolge il confronto;

Art. 10 «Organismo paritetico per l'innovazione»: sede in cui si attivano relazioni su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, con implicazioni sul rapporto di lavoro dei dirigenti, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Relazioni sindacali - Informazione

Le relazioni sindacali si basano su:

- **Informazione;**
- **Confronto;**
- **Contrattazione integrativa.**

**Sono oggetto
dell'INFORMAZIONE** 

**Tutte le tematiche
oggetto del confronto
e della contrattazione**

Relazioni sindacali - Confronto

Il confronto può essere richiesto **anche disgiuntamente** dalle sigle sindacali.

Sono oggetto di confronto:

➔ i criteri per la **graduazione delle posizioni dirigenziali;**

➔ i criteri generali delle **procedure di valutazione della performance dei dirigenti,**

come prevede anche la **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.

Relazioni sindacali - Confronto

Sono oggetto di confronto:

- ➔ le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle **misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro**, comprese quelle concernenti lo **stress lavoro correlato**;
- ➔ le condizioni, i requisiti e i limiti per il **ricorso alla risoluzione consensuale**;

Relazioni sindacali - Confronto

Sono oggetto di confronto:

- ➔ le linee generali di riferimento per la **pianificazione di attività formative e di aggiornamento;**
- ➔ i criteri generali per il **conferimento degli incarichi dirigenziali.**

Relazioni sindacali - Confronto

Il confronto si svolge:

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

Soli per i 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.

Relazioni sindacali: Contrattazione collettiva integrativa

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- **l'individuazione delle posizioni dirigenziali** i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL;
- **i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato;**

Relazioni sindacali: Contrattazione collettiva integrativa

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- **i criteri** per la corresponsione delle **quote aggiuntive di retribuzione di risultato** connesse a incarichi aggiuntivi;
- **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;

Relazioni sindacali: Contrattazione collettiva integrativa

Sono oggetto di **contrattazione integrativa**:

- **i criteri** di riparto dei Fondi tra la quota destinata a **retribuzione di posizione** e la quota destinata a **retribuzione di risultato**, nonché i criteri di riparto su base regionale delle risorse del Fondo;
- **i criteri** per **l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali**.

Relazioni sindacali: Contrattazione collettiva integrativa

La **contrattazione integrativa** si svolge:

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

Relazioni sindacali: Contrattazione collettiva integrativa

- ➔ **Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale**
- ➔ **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.

Organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione:

- 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;
- **si riunisce almeno due volte l'anno** e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa e sperimentale;

Organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione:

- ➔ può trasmettere proprie proposte progettuali alle parti negoziali della contrattazione integrativa, o all'amministrazione;**
- ➔ può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;**

Organismo paritetico per l'innovazione

- ➔ **All'organismo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione.** In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.
- ➔ **Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo, gli andamenti occupazionali dei dirigenti scolastici.**



Titolo III
Rapporto di lavoro
Capo I
Costituzione rapporto di lavoro

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo I – Costituzione rapporto di lavoro: art. n. 12

Art. 12 «Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali»:

- **diritto di ciascun dirigente ad ottenere un incarico dirigenziale;**
- **osservanza dei principi di trasparenza a cui deve attenersi l'amministrazione nel conferimento degli incarichi dirigenziali;**
- **definizione del trattamento economico nel contratto individuale;**
- **incarichi dirigenziali conferiti a tempo determinato, rinnovabili.**

Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali

- ➔ **Tutti i dirigenti**, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, **hanno diritto a un incarico dirigenziale.**
- ➔ **Tutti gli incarichi sono conferiti per un tempo determinato e possono essere rinnovati.**



Titolo III
Rapporto di lavoro
Capo II
Ferie e festività

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo II – Ferie e festività: artt. nn. 13 e 14

Art. 13 «Ferie e festività», fa riferimento:

- al periodo di ferie retribuito, cui ha diritto il dirigente;
- alla necessità di fruizione delle ferie (monetizzabili, se non godute, solo all'atto della cessazione del rapporto) garantendo la continuità delle attività ordinarie e straordinarie;
- al diritto al rimborso per le spese di viaggio, nel caso di interruzione delle ferie dovuta a motivi di servizio;
- ai limiti temporali entro i quali è possibile differire il godimento delle ferie.

Art. 14 «Ferie e riposi solidali», fa riferimento alla possibilità per i dirigenti di cedere a un altro dirigente, che abbia esigenze particolari, certificate, una quota parte di ferie, fino a 8 giorni, e le 4 giornate di riposo per festività soppresse.

Rapporto di lavoro - Ferie e riposi solidali

I **dirigenti possono cedere**, su base volontaria e a titolo gratuito, in tutto o in parte, **a un altro dirigente** che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

- ➔ le giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali, quantificate in **otto giorni**;
- ➔ le **quattro giornate** di riposo per le festività soppresse.

Rapporto di lavoro - Ferie e riposi solidali

- ➔ Il dirigente può presentare specifica **richiesta (reiterabile) all'amministrazione**, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di **30 giorni per ciascuna domanda**.
- ➔ **E' indispensabile presentare adeguata certificazione**, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Rapporto di lavoro - Ferie e riposi solidali

I dirigenti che intendono aderire alla richiesta, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

- ➔ Se il numero di **giorni di ferie o di riposo offerti superiori** quello dei giorni richiesti, **la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.**
- ➔ Se 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.**

Rapporto di lavoro - Ferie e riposi solidali

- ➔ Il richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie, di festività soppresse e di assenze retribuite allo stesso spettanti.
- ➔ Una volta acquisite, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.

Rapporto di lavoro - Ferie e riposi solidali

Nel caso in cui **cessino le condizioni** di necessità **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.



Titolo III
Rapporto di lavoro
Capo III
Sospensione e interruzione del
rapporto di lavoro

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo III – Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro: artt. nn. 15 - 23

Art. 15 «Assenze retribuite», indica in quali casi e con quali modalità al dirigente è consentito assentarsi;

Art. 16 «Congedi per le donne vittime di violenza», individua le modalità di fruizione dei congedi per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere; il trattamento economico previsto; la possibilità di richiesta di trasferimento ad altro Comune;

Art. 17 «Congedi dei genitori», indica le modalità di fruizione dei congedi parentali e il trattamento economico previsto;

art.18 «Aspettativa per il ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero»: fa riferimento alla possibilità riconosciuta al dirigente a tempo indeterminato il cui coniuge presti servizio all'estero di chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni;

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo III – Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro: artt. nn. 15 - 23

Art. 19 «Unioni civili», prevede che le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio si applichino anche alle unioni civili;

Art. 20 «Servizio militare», prevede il diritto alla conservazione del posto per il dirigente richiamato alle armi, stabilisce il trattamento economico cui ha diritto il dirigente in tale periodo ed indica la tempistica di ripresa del servizio in corrispondenza della durata del richiamo;

Art. 21 «Assenze per malattia», prevede il diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, prorogabile di ulteriori diciotto mesi, nel caso di assenza per malattia del dirigente non in prova; stabilisce il trattamento economico previsto in tale periodo; fa riferimento ai casi di inidoneità permanente assoluta o relativa e di inidoneità psicofisica del dirigente; indica la modalità di comunicazione dell'assenza per malattia e la necessità di rispettare le fasce di reperibilità; fa riferimento alla disciplina prevista nel risarcimento del danno laddove l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo;

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo III – Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro: artt. nn. 15 - 23

art. 22 «Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita», stabilisce i diritti riconosciuti al dirigente in caso di ricovero ospedaliero, day hospital, assenza per effettuare terapie salvavita o ancora nel caso di assenze dovute agli effetti collaterali di tali terapie;

art. 23 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio»: prevede il diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica nel caso di assenze dovute a infortunio sul lavoro, con il riconoscimento dell'intera retribuzione.

Rapporto di Lavoro

Congedi per le donne vittime di violenza

La lavoratrice, **inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere**, debitamente certificata, ha diritto ad astenersi dal lavoro **per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi**, da fruire nell'arco temporale di tre anni.

La lavoratrice che intenda fruire del congedo è tenuta a farne **richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario**.

Rapporto di Lavoro

Congedi per le donne vittime di violenza

Il **trattamento economico** spettante alla lavoratrice è **quello previsto per il congedo di maternità**.

Il **periodo di congedo** è computato ai fini dell'**anzianità di servizio**, non riduce le ferie ed è utile ai fini della **tricesima mensilità**.

Tali congedi **possono essere cumulati con l'aspettativa** per un periodo di **ulteriori trenta giorni**.

Rapporto di Lavoro

Congedi per le donne vittime di violenza

La lavoratrice vittima di violenza di genere, può presentare **domanda di trasferimento** ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza.

Entro quindici giorni dalla comunicazione l'amministrazione di appartenenza **dispone il trasferimento** presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, **ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.**

Rapporto di lavoro - Assenze per malattia

Ai fini della **determinazione del trattamento economico**,
le assenze dovute a:

➔ *day-hospital*, ricovero domiciliare (certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero), *day-surgery*, *day-service*,
pre-ospedalizzazione e pre-ricovero;

sono equiparate a quelle dovute **al ricovero ospedaliero**,
anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

Rapporto di lavoro - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

In caso di **patologie gravi** che richiedano **terapie salvavita**,
come: l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili

➔ **sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, i giorni di ricovero ospedaliero, di day-hospital e i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle suddette terapie.**

In tali giornate **il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico.**

Rapporto di lavoro - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le **terapie salvavita** deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali.

Sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, 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**.



Titolo III
Rapporto di lavoro
Capo IV
Formazione

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo IV – Formazione: art. n. 24

art. 24 «Linee guida in materia di formazione», pone in evidenza l'importanza della formazione, assunta dall'amministrazione come metodo permanente, per conseguire una maggiore qualità ed efficacia nell'azione amministrativa, assicurando il costante aggiornamento tecnico e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace del ruolo di dirigente.

Formazione - Linee guida in materia di formazione

La **partecipazione alle iniziative di formazione viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti** ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

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**.

L'amministrazione, qualora riconosca la connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, **può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata**.



Titolo III
Rapporto di lavoro
Capo V
Responsabilità disciplinare

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo V – Responsabilità disciplinare: artt. nn. 25 - 33

art. 25 «Principi generali»: indica che la responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale;

art. 26 «Obblighi del Dirigente»: prevede che il comportamento del dirigente debba essere 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 e nel rispetto della normative vigente;

art. 27 «Sanzioni disciplinari»: in ordine alle violazioni degli obblighi disciplinati nell'art. 26 e a seconda della gravità dell'infrazione, sono previste diverse sanzioni: pecuniarie, di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, di licenziamento con o senza preavviso;

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo V – Responsabilità disciplinare: artt. nn. 25 - 33

art. 28 «Codice disciplinare»: prevede il rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità nella definizione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza; individua i casi in cui si applicano sanzioni pecuniarie da un minimo di € 200 ad un massimo € 500; I casi in cui si commina la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, da un minimo di tre giorni fino a un massimo di sei mesi; I casi in cui è previsto il licenziamento, con o senza preavviso;

art. 29 «Sospensione cautelare in corso di provvedimento disciplinare»: con cui si prevede la possibilità per l'amministrazione, al fine di espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, di disporre la sospensione dal lavoro dello stesso, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico;

art. 30 «Sospensione cautelare in corso di procedimento penale»: che prevede la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, nel caso in cui il dirigente venga sottoposto a procedimento penale, che comporti o meno la restrizione della libertà personale; che la revisione della sospensione dal servizio sia sottoposta a revisione con cadenza biennale; il trattamento economico previsto per il dirigente sospeso dal servizio; le conseguenze nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione;

Titolo III – Rapporto di lavoro

Capo V – Responsabilità disciplinare: artt. nn. 25 - 33

art. 31 «Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale»: si fa riferimento alla rilevanza penale e/o disciplinare dei fatti contestati al dirigente; alla riammissione in servizio del dirigente il cui procedimento penale sia definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione, con conseguenze anche di ordine economico, relativamente agli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento e alla retribuzione di posizione;

art. 32 «La determinazione concordata della sanzione»: prevede la possibilità da parte dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari o da parte del dirigente di proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa, che prevede una precisa tempistica di attivazione e di chiusura, senza possibilità di impugnazione della sanzione concordata dalle parti;

art. 33 «Norme finali in tema di responsabilità disciplinare»: in base alle quali l'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare; nel caso in cui il dirigente accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, la norma non prevede la possibilità di adire l'autorità giudiziaria, successivamente, per ottenere la reintegrazione.

Obblighi del Dirigente

Il dirigente è tenuto, nell'ambito delle proprie funzioni organizzative e gestionali, **ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di:**

- a) segreto d'ufficio;
- b) riservatezza e protezione dei dati personali;
- c) trasparenza ed accesso all'attività amministrativa;
- d) informazione all'utenza;
- e) Autocertificazione;
- f) protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro;
- g) divieto di fumo.

Sanzioni disciplinari

Le violazioni degli 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**.

Codice disciplinare

La sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo € 500 si applica, graduando l'entità della stessa, nei casi di:

- ➔ inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio;
- ➔ condotta, negli ambienti di lavoro e nei rapporti con gli organi di vertice, con colleghi, utenti o studenti, non conforme ai principi di correttezza;

Codice disciplinare

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:

- ➔ alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- ➔ 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;

Codice disciplinare

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:

- ➔ inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo;
- ➔ violazione del segreto d'ufficio e delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali.

Codice disciplinare

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

con privazione della retribuzione fino a massimo di 15 giorni si applica nel caso in cui:

➔ un DS a conoscenza di informazioni rilevanti per un **procedimento disciplinare in corso**, **rifiuti la collaborazione** richiesta dall'autorità disciplinare o **renda dichiarazioni false**.

Codice disciplinare

LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

con **privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi**, e con effetti sulla retribuzione di risultato, si applica nei casi di:



mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti a omissione o ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare – salvo i casi più gravi, di **condanna penale definitiva, con interdizione perpetua dai pubblici uffici** e per **atti relativi alla prevenzione e al contrasto delle condotte assenteistiche**.

Codice disciplinare

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 di:

 danno derivante dalla violazione degli obblighi concernenti la **prestazione lavorativa**.

Codice disciplinare

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di sei mesi, si applica per:

- **recidiva nel biennio** delle mancanze in ordine alle quali è prevista la sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo € 500 oppure quando le medesime mancanze si caratterizzano per una particolare gravità;
- **minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni** verso il pubblico o nei confronti dell'amministrazione;

Codice disciplinare

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di sei mesi, si applica per:

- **manifestazioni ingiuriose** nei confronti dell'amministrazione o degli organi di vertice, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero;
- **tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi** da parte del personale dipendente;

Codice disciplinare

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di sei mesi si applica per:

- **assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso;**
- **occultamento di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;**
- **comportamento negligente** dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi;

Codice disciplinare

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di sei mesi si applica per:

- **atti o comportamenti aggressivi o denigratori** nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- **atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;**
- **atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale** ove non sussista gravità o reiterazione;
- **ingiustificate assenze collettive** nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

Codice disciplinare

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica, con preavviso, per:

- assenza priva di valida giustificazione;
- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione;
- condanna penale definitiva;
- inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica;

Codice disciplinare

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica, con preavviso, per la **recidiva nel biennio** in una delle mancanze previste:

- ➔ **al comma 4:** nel caso il DS rifiuti la collaborazione con l'autorità disciplinare, in ordine a un **procedimento disciplinare in corso** o **renda dichiarazioni false** (casi in cui è prevista la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni);
- ➔ **al comma 5:** per il **mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare** e per **il mancato esercizio del controllo sulle assenze** (casi in cui è prevista la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi);
- ➔ **al comma 6:** **violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa** (caso in cui è prevista la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi);

Codice disciplinare

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica, con preavviso, per la recidiva plurima nel biennio in una della mancanze previste:

al comma 3: inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio; **condotta non conforme ai principi di correttezza**; **alterchi** negli ambienti di lavoro; **violazione dell'obbligo di comunicare all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio**; **inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni, di sicurezza del lavoro, del divieto di fumo**; **violazione del segreto d'ufficio** e delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali (casi per i quali è prevista una sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 a un massimo di € 500)

Codice disciplinare

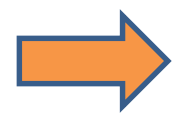
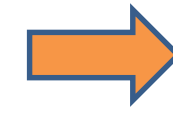


La sanzione disciplinare del licenziamento si applica, con preavviso, per la **recidiva plurima nel biennio** in una della mancanze previste:

al comma 7: recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 3 (slide precedente); **minacce, ingiurie gravi, calunnie** o diffamazioni verso il pubblico o l'amministrazione; **manifestazioni ingiuriose** nei confronti dell'amministrazione; **tolleranza di irregolarità in servizio**, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi da parte del personale dipendente; **occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni** di pertinenza dell'amministrazione; qualsiasi **comportamento negligente**, dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione; atti o **comportamenti aggressivi o denigratori** nei confronti di dirigenti o altri dipendenti; **atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona; atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale; ingiustificate assenze collettive** nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza (casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi)

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.

Codice disciplinare

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica, con preavviso, per:

-  **Falsa attestazione della presenza in servizio; falsità documentali o dichiarative** commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o di progressioni di carriera; reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi **condotte aggressive, moleste, minacciose o ingiuriose, condanna penale definitiva**, in relazione alla quale e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
-  **Violazione degli obblighi di comportamento;**
-  **Recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale;**
-  **Dichiarazioni false e mendaci**, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità.

Codice disciplinare

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica, senza preavviso, per:

- ➔ **Falsa attestazione della presenza in servizio; falsità documentali o dichiarative** commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o di progressioni di carriera; reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi **condotte aggressive, moleste, minacciose o ingiuriose, condanna penale definitiva**, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; la sentenza definitiva di condanna in ordine alla falsa attestazione della propria presenza in servizio;
- ➔ **illeciti di rilevanza penale**, compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare;

Codice disciplinare

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica, senza preavviso, per:



condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1 e 8, comma 1, del D.lgs. n. 235/2012;
- quando alla condanna consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- per gravi delitti commessi in servizio;
- per delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 97/2001;



gli atti e i comportamenti posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale, da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.



Titolo IV

Trattamento economico

Capo I

Trattamento economico dei dirigenti di I
fascia degli enti di ricerca e dell'ASI

Titolo IV – Trattamento economico

Capo I – Trattamento economico dei dirigenti di I fascia degli enti di ricerca e dell'ASI: artt. nn. 34 - 37

art. 34 «Destinatari»: le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti di prima fascia di enti di ricerca ed Asi che, in base ai propri ordinamenti, hanno in organico dirigenti di prima fascia;

art. 35 «Trattamento economico fisso per i dirigenti di I fascia»: indica lo stipendio tabellare annuo lordo e le relative quote di incremento a partire dal 1° gennaio 2016, con indicazione della retribuzione rideterminata al 1° gennaio 2018;

art. 36 «Effetti dei nuovi trattamenti economici»: l'articolo precisa che le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 35 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;

art. 37 «Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di I fascia»: si precisa che a decorrere dal 1° gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia è incrementato del 2,14%, calcolato sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di prima fascia.



Titolo IV

Trattamento economico

Capo II

Trattamento economico dei dirigenti scolastici ed AFAM

Titolo IV – Trattamento economico

Capo II – Trattamento economico dei dirigenti scolastici ed Afam: artt. nn. 38 - 43

art. 38 «Destinatari»: Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti scolastici e, ove presenti, ai dirigenti Afam;

art. 39 «Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici ed Afam»: l'articolo indica lo stipendio tabellare annuo lordo e le relative quote di incremento a partire dal 1° gennaio 2016, con indicazione della retribuzione rideterminata al 1° gennaio 2018;

art. 40 «Effetti dei nuovi trattamenti economici»: l'articolo precisa che le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 39 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;

art. 41 «Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato»: l'articolo registra gli incrementi del fondo unico nazionale per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato, a partire dal 1° gennaio 2018.

Titolo IV – Trattamento economico

Capo II – Trattamento economico dei dirigenti scolastici ed Afam: artt. nn. 38 - 43

art. 42 Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam»: l'articolo indica i valori annui lordi, per tredici mensilità, entro i quali è definita la retribuzione di posizione, partendo da un minimo fino a un massimo; viene precisato, inoltre, che alla retribuzione di posizione e ai compensi per gli incarichi di reggenza è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato, mentre eventuali risorse 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 integrative;

art. 43 «Incarichi di reggenza»: in esso si precisa che, a 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.

Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici e AFAM

Lo **stipendio tabellare annuo lordo**, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti scolastici ed Afam, stabilito nella misura di € **43.310,90** è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2016 di € 16,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2017 in € 48,50;
- rideterminato dal 1° gennaio 2018 in € 125,00.

A decorrere dal 31 dicembre 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 è conglobata nello stipendio tabellare.

Il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti scolastici ed Afam, è **rideterminato in € 45.260,73.**

Trattamento economico fisso per i dirigenti scolastici e AFAM

Il valore della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti scolastici ed Afam è rideterminata nei valori annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, di seguito indicati:

- a decorrere dal 1° gennaio 2018, in € 6.159,72;
- a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno successivo in € 12.565,11.

Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Effetto dei nuovi trattamenti economici

Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 39 hanno effetto:

- sul trattamento di quiescenza;
- sull'indennità di buonuscita o di anzianità;
- sull'indennità alimentare;
- sulle ritenute assistenziali, previdenziali e relativi contributi;
- sui contributi di riscatto.

Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

Effetto dei nuovi trattamenti economici

I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto **sulla determinazione del trattamento di quiescenza** dei dirigenti cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale.

Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso, **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.**

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato

Il fondo unico nazionale per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato è incrementato:

- a decorrere dal 1° gennaio 2018, di Euro **2.896.592** annui;
- a decorrere dal 1° gennaio 2018, di Euro **19.626.052** annui;
- a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno successivo, di Euro **70.459.220** annui.

Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam

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).

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,
- ➔ **fino ad un massimo di € 46.134,81.**

Retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici ed Afam

Alla retribuzione di posizione e ai compensi per gli incarichi di reggenza delle istituzioni sotto dimensionate **è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato.**

Eventuali risorse che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora **disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato.**

Incarichi di reggenza

Al dirigente cui è affidata la reggenza di altra istituzione può essere riconosciuto, a titolo di retribuzione di risultato, un compenso stabilito secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.



Titolo IV

Trattamento economico

Capo III

Trattamento economico dei dirigenti di
Università, aziende ospedaliero-universitarie e
dei dirigenti di II fascia di enti di ricerca ed ASI

Titolo IV – Trattamento economico

Capo III – Trattamento economico dei dirigenti di Università, aziende ospedaliero-universitarie e dei dirigenti di II fascia di enti di ricerca ed ASI:

artt. nn. 44 - 49

art. 44 «Destinatari»: Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti di università e aziende ospedaliero-universitarie e ai dirigenti di II fascia di enti di ricerca ed Asi;

art. 45 «Trattamento economico fisso»: l'articolo indica lo stipendio tabellare annuo lordo e le relative quote di incremento a partire dal 1° gennaio 2016, con indicazione della retribuzione rideterminata al 1° gennaio 2018;

art. 46 «Effetti dei nuovi trattamenti economici»: l'articolo precisa che le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 45 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;

art. 47 «Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato»: l'articolo precisa che a decorrere dal 1° gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato è incrementato dell'1,7% calcolato sul monte salari anno 2015.

Titolo IV – Trattamento economico

Capo III – Trattamento economico dei dirigenti di Università, aziende ospedaliero-universitarie e dei dirigenti di II fascia di enti di ricerca ed ASI:

artt. nn. 44 - 49

art. 48 «Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici»: nell'articolo vengono definiti i valori annui lordi per tredici mensilità, partendo da una quota minima fino a una quota massima, relativi alla retribuzione di posizione valida per tutte le posizioni dirigenziali; viene precisato, inoltre, che alla retribuzione di posizione è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato, mentre per la retribuzione di risultato sono utilizzate le eventuali risorse che, a consuntivo, in un determinato anno, risultano disponibili; l'articolo definisce, altresì, i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, in base alla complessità organizzativa, al livello delle responsabilità organizzative e gestionali, nonché alle competenze professionali richieste;

art. 49 «Retribuzione dei dirigenti di II fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali »: l'articolo precisa che ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia.



Titolo IV

Trattamento economico

Capo IV

Disposizioni comuni in materia di trattamento economico

Titolo IV – Trattamento economico

Capo IV – Disposizioni comuni in materia di trattamento economico: artt. nn. 50 - 51

art. 50 «Differenziazione della retribuzione di risultato»: l'articolo mette in evidenza che la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti; i criteri per definire i differenti livelli di valutazione, sono stabiliti in sede di contrattazione integrativa; ai dirigenti con le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse a ciò destinate;

art. 51 «Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale»: Nei casi in cui non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, 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.

art. 50 Differenziazione della retribuzione di risultato

La **retribuzione di risultato** è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti.

La **sua erogazione** può avvenire solo a seguito del conseguimento di un **valutazione positiva**.

In sede di contrattazione integrativa sono definiti i criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva.

art. 50 Differenziazione della retribuzione di risultato

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.

La misura percentuale è definita in sede di contrattazione integrativa.

In sede di contrattazione integrativa 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.

art. 51 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

Nei casi in cui non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, 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.