



La Voce della Scuola



# **IL CCNL SCUOLA 19-21**



## **LE PRINCIPALI NOVITÀ PER IMMAGINI**

# IL LAVORO A DISTANZA (art. 11 CCNL)



**Normativa di base:**  
**da art. 18 ad art. 24 della Legge 22 maggio 2017, n. 81** intitolata - “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” e rinvenibile al seguente link:  
<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81!vig=>

# IL LAVORO A DISTANZA (art. 11 CCNL)



Riconosciuto dal “nuovo” CCNL quale modalità di esecuzione del lavoro subordinato al pari di quella svolta in presenza stabilita mediante accordo tra le parti senza vincoli di orario o luogo di lavoro.

## **Obblighi del Lavoratore**

- Accertare che sussistano condizioni di sicurezza e tutela della salute
- garantire piena operatività dotazione informatica
- garantire assoluta riservatezza dei dati da lui trattati

## **Obblighi del Datore di Lavoro**

- garantire sicurezza e buon funzionamento della dotazione informatica fornita al lavoratore
- mantenere la natura del rapporto di lavoro esistente
- garantire al lavoratore a distanza le stesse opportunità del lavoratore in presenza.

# IL LAVORO A DISTANZA (art. 12 CCNL)



Caratteristiche:

- Natura volontaria e consensuale;
- consentito per **tutti** i lavoratori a tempo determinato e indeterminato;
- Non è applicabile ai lavori effettuati in turno e a quelli che usano strumenti non remotizzabili;
- Deve conciliare esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con obiettivi di miglioramento del servizio pubblico e le specifiche attività tecniche;
- l'amministrazione (= datore di lavoro) dovrà facilitare l'accesso al lavoro a distanza dei lavoratori che si trovino in particolari condizioni di necessità, purché non ci siano altre misure alternative.

# IL LAVORO A DISTANZA (art. 14 CCNL)



Elementi di novità:

- Diritto alla disconnessione dalle 22:00 alle 06:00;
- nei giorni di lavoro agile **NON** è consentito il:
  - + lavoro straordinario;
  - + le trasferte;
  - + il lavoro svolto in condizioni di rischio;
  - + il lavoro disagiato;
- Nel caso di malfunzionamento della strumentazione tecnica (per qualsiasi causa) il dipendente **deve** darne comunicazione **tempestiva** al Dirigente;
- Se le problematiche segnalate non sono facilmente risolvibili **allora** il Dirigente può richiamare in presenza il lavoratore.
- Il lavoratore può essere richiamato in presenza anche per sopravvenute esigenze di servizio **purché mediante comunicazione da effettuarsi almeno il giorno prima.**

# **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

# CONGEDI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA (ART. 17 CCNL)



La lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere:

- ✚ ha diritto ad un **massimo di 120 giorni di congedo in 3 anni decorrenti dalla data di inizio di protezione del percorso certificato;**
- ✚ deve fare domanda scritta (salvo casi di impossibilità);
- ✚ il **trattamento economico** è lo stesso del congedo di maternità;
- ✚ **può** trasformare il rapporto di lavoro in part-time o viceversa;
- ✚ **può** chiedere trasferimento in altro comune o, se la violenza è subita nel luogo di lavoro, anche nello stesso comune, ma in altra amministrazione;
- ✚ **tale congedo può** essere cumulato con ulteriore periodo di aspettativa per 30 giorni per motivi personali e familiari.

# UNIONI CIVILI (ART. 18 CCNL)



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 (<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-05-20;76>), le disposizioni di cui al presente 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.

## DISINCENTIVAZIONE ELEVATI TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE (ART. 20 CCNL)



Se assenze troppo difformi rispetto a benchmark e non motivabili e in continuità con feste, riposi e periodi di alta richiesta di servizi allora sono proposte misure atte a conseguire obiettivi di miglioramento.

# TRANSIZIONE DI GENERE (ART. 21 CCNL)



## Scopo:

- ◆ tutelare benessere psicofisico lavoratori transgender;
- ◆ creare ambiente di lavoro inclusivo;
- ◆ tutelare dignità umana;
- ◆ eliminare situazioni di disagio per chi vuol modificare nome e identità;

## Amministrazione:

- riconoscere identità **alias** per chi ha intrapreso percorso di transizione di genere \* se ne fa richiesta con sottoscrizione Accordo di riservatezza confidenziale;
- **carriera alias** gestita in contemporanea a carriera reale;
- viene indicato a titolo di esempio dove usare l'identità alias al posto del nominativo indicato nel fascicolo personale;
- **tutto ciò** che ha natura strettamente personale o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato **NON si conformano all'identità alias.**