

CONTRATTO INTEGRATIVO d' ISTITUTO
VERBALE DI STIPULA

Verbale di sottoscrizione

Il giorno 15 gennaio 2020 alle ore 12:00 nell'ufficio della presidenza della sede dell'Istituto Comprensivo Francesco Berni di Lamporecchio alla presenza delle RSU, si prende atto che sono "trascorsi quindici giorni senza rilievi" da parte dei Revisori dei Conti, (Ipotesi di Contratto inviata il 12 dicembre 2019 con prot. 6812/02-09), pertanto

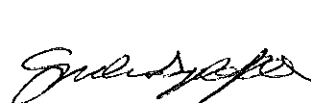
Viene STIPULATO

Il presente Contratto Integrativo dell'Istituzione Scolastica

L'accordo è sottoscritto tra:

la PARTE PUBBLICA,


Dirigente Scolastico Dott.ssa Giulia Angela Iozzelli



e la PARTE SINDACALE,

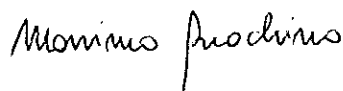
Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU):

Ins. Lucia Fronges 

Ins. Monia Leone 

Sindacati provinciali firmatari dei CCNL 29/11/2007 e del 19/04/18

Terminale associativo CISL ins. Massimo Brachino





IPOTESI di ACCORDO
di
CONTRATTO INTEGRATIVO d' ISTITUTO

Verbale di sottoscrizione

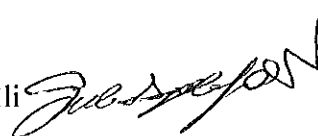
Il giorno 12 dicembre 2019 nella sede dell'Istituto Comprensivo F. Berni di Lamporecchio viene sottoscritta la presente Ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Integrativo di Istituto.

La presente Ipotesi di accordo è inviata ai Revisori dei Conti, corredata della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa, per il previsto parere.

L'Ipotesi di accordo è sottoscritta tra:

la PARTE PUBBLICA,

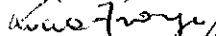
Dirigente Scolastico Dott.ssa Giulia Angela Iozzelli




e la PARTE SINDACALE,

Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU):

Ins. Lucia Fronges



Ins. Monia Leone

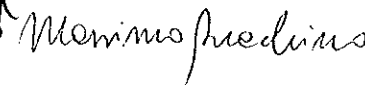


Sindacati provinciali firmatari dei CCNL del 19/04/18

CGIL Pistoia Lucia Bagnoli



Terminale associativo CISL Ins. Massimo Brachino



TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed amministrativo, tecnico e ausiliario della scuola, con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.
2. Le intese raggiunte hanno validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e fino a eventuale nuovo accordo, salve nuove disposizioni di legge o contrattuali in contrasto con le stesse. Per richiesta motivata di una delle Parti, le intese possono essere sottoposte a integrazioni e/o modifiche. Rispetto a quanto non espressamente indicato nel presente protocollo d'intesa, la normativa di riferimento primaria in materia è costituita dalle norme legislative e contrattuali nazionali. Le parti possono prorogare, anche tacitamente, l'accordo già sottoscritto.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta di cui al comma seguente, per definire consensualmente l'interpretazione della clausola controversa.
2. Al fine di iniziare la procedura di interpretazione autentica, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione della materia e degli elementi che rendono necessaria l'interpretazione; la procedura si deve concludere entro trenta giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga un accordo, questo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI


Art. 3 - Obiettivi e strumenti

- 1 - Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei reciproci ruoli, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse professionale dei lavoratori con l'esigenza di migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità del servizio.
- 2 - Le relazioni sindacali sono improntate alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti.
- 3 - Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli:
 - a) Partecipazione (Informazione preventiva e successiva, confronto e organismi paritetici di partecipazione);
 - b) Contrattazione integrativa (compresa l'interpretazione autentica);In particolare si specifica che:

-l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico.

- 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 esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. Il confronto è disciplinato dal CCNL 2018 e a questo si rimanda per costituire parte integrante del presente contratto. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali 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 5 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.

Sono materia di confronto:



- l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out.

4 - In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, anche esterni alla scuola, previa comunicazione all'altra parte e senza oneri per la scuola. Gli esperti di fiducia della RSU possono essere indicati anche da singoli componenti.

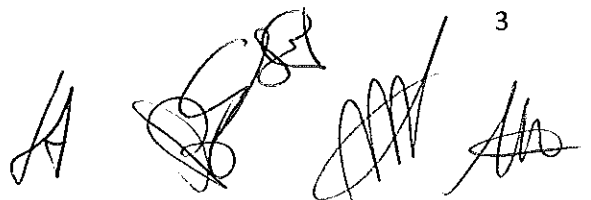
Art. 4 - Rapporti tra RSU e Dirigente Scolastico

- 1 - La RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e comunica il nominativo al Dirigente Scolastico; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
- 2 - Entro quindici giorni dall'inizio di ogni anno scolastico, la RSU comunica al Dirigente Scolastico le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
- 3 - Il Dirigente Scolastico concorda con la RSU le modalità e il calendario per lo svolgimento dei diversi modelli di relazioni sindacali; in ogni caso, l'invito da parte del Dirigente Scolastico va effettuato con almeno sei giorni di anticipo e la richiesta da parte della RSU va soddisfatta entro sei giorni, salvo elementi ostativi che rendano impossibile il rispetto dei termini indicati.
- 4 - Per ogni incontro vanno preliminarmente indicate le materie.

Art. 5 - Contrattazione integrativa

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
5. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale, 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 4, la propria delegazione.
6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente 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 indicate nelle specifiche sezioni.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al CCNL, la parte 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 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
8. 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

3



caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

9. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

10. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN la sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

11. Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni. In ossequio all'art. 22 del CCNL 2018 sono materia di contrattazione integrativa:

Con le prerogative di cui all'art. 7 comma 6:

c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

c2) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;

c3) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

c4) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;

c5) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);

c6) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica

c7) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;

c8) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola- lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

c9) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015;

12. Non sono comunque oggetto di contrattazione integrativa le materie escluse per norma imperativa, tra cui, in particolare, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, e comunque tutte quelle ascrivibili all'esercizio dei poteri dirigenziali. Le clausole eventualmente in contrasto con norme imperative sono nulle, non applicabili e sono sostituite di diritto ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

13. La contrattazione integrativa di istituto si basa su quanto stabilito dalle norme contrattuali di livello superiore in quanto compatibili con le disposizioni di legge; non può in ogni caso prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione della scuola. Le previsioni contrattuali discordanti non sono valide e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 40, comma 3 del d.lgs. 165/20012 .

Art 6 Assemblee

Secondo quanto previsto dall'art. 8 comma 1 del CCNL Scuola 2007, il diritto di partecipazione alle assemblee, per un massimo di 10 ore, si applica al personale dipendente del M.P.I., sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno e con rapporto di lavoro a tempo parziale. Il Dirigente scolastico comunica alle singole unità di personale il raggiungimento del monte ore annuale. La durata massima dell'assemblea territoriale in orario di servizio è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per l'eventuale ritorno alla sede di servizio.

Art. 7 Assemblea di scuola

Nel caso di assemblee in orario di servizio la durata massima è fissata in due ore. Si concorda che quando il personale interessato sia dislocato in più Comuni, l'orario di sospensione delle lezioni sia maggiorato di 1 ora per consentire il raggiungimento della sede di assemblea e il ritorno alla sede di attività. Per tutte le assemblee si

definisce che:

- Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti oppure gruppi di essi, cosicché il personale può essere invitato a partecipare ad assemblee anche separatamente in orari e giorni non coincidenti.
- Il Dirigente Scolastico predispone quanto necessario affinché le comunicazioni relative all'indizione delle assemblee, sia in orario sia fuori orario di servizio, vengano affisse nelle bacheche sindacali della scuola.
- Il Dirigente Scolastico trasmette le comunicazioni di cui al comma precedente a tutto il personale interessato con circolare interna, fissando di norma in due giorni lavorativi antecedenti la data dell'assemblea l'espressione di volontà del personale.
- Relativamente alle assemblee del personale ATA, nell'ipotesi che la partecipazione sia totale, viene stabilita, ai fini di garantire l'espletamento dei servizi essenziali, la permanenza di n.1 Collaboratore Scolastico con funzioni di sorveglianza all'ingresso di ciascun plesso e n.1 Assistente Amministrativo in sede.
- Nell'ipotesi di cui al punto precedente, il Dirigente Scolastico sceglierà il nominativo seguendo il criterio della rotazione nel corso dell'anno scolastico, a partire dall'ultimo nominativo in graduatoria interna.

Art 8 Permessi sindacali

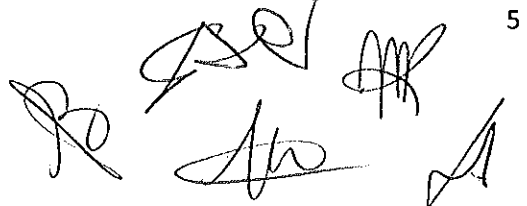
- I Dirigenti sindacali e le rappresentanze sindacali unitarie possono fruire di permessi sindacali per lo svolgimento di assemblee, per la partecipazione alle riunioni degli organismi statutari e per gli appositi incontri relativi alle relazioni sindacali di scuola.
- La fruibilità dei permessi di cui al comma precedente costituisce diritto sindacale e va richiesto di norma con un preavviso di almeno tre giorni.
- I permessi sindacali possono essere fruiti entro i limiti complessivi ed individuali, secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dai contratti nazionali in vigore.
- La fruizione dei permessi sindacali è comunicata formalmente al Dirigente Scolastico dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle OO.SS, fatti salvi i diritti delle RSU.
- Le OO.SS. comunicheranno all' Istituzione Scolastica l'elenco nominativo degli aventi diritto.

Art. 9 Patrocinio e accesso agli atti

- Le R.S.U. e le Segreterie provinciali e/o Regionali delle OO.SS. hanno diritto di accesso e di estrazione di copia senza oneri agli atti della scuola su tutte le materie oggetto di informazione preventiva e successiva di cui al CCNL Scuola 2018.
- La richiesta di accesso agli atti avviene in forma scritta e prodotta al dirigente scolastico o all'incaricato delegato.
- Le OO.SS., per il tramite dei rappresentanti nominati dalle rispettive Segreterie Provinciali e/o Regionali, su espressa delega scritta degli interessati ad acquisire gli atti, hanno diritto di accesso a tutta la documentazione del procedimento che li riguarda.
- Il rilascio di copia degli atti personali avviene, di norma, entro trenta giorni dalla richiesta con gli oneri previsti dalla vigente normativa.

Art 10 Agibilità sindacale

- Le strutture sindacali territoriali possono inviare comunicazioni e/o materiali alla R.S.U. tramite lettera scritta, fonogramma, telegramma, fax e posta elettronica.
- Il Dirigente Scolastico assicura la tempestiva trasmissione alle R.S.U. di tutte le comunicazioni e di tutto il materiale che a queste viene inviato dalle rispettive strutture sindacali territoriali.
- Senza compromettere il normale svolgimento del lavoro alle R.S.U. è consentito di comunicare con il personale, per motivi di carattere sindacale.
- Alle OO.SS. è garantito l'utilizzo di un'apposita bacheca sindacale ai fini dell'esercizio del diritto di affissione di cui all'art.25 della L.300/70; le bacheche sono allestite in via permanente in luogo accessibile, visibile e di facile consultazione.
- La R.S.U. ha diritto di affiggere in bacheca materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alla normativa vigente sulla stampa, senza preventiva autorizzazione del Dirigente Scolastico, apponendovi la propria sigla.
- Fermo restando l'obbligo del puntuale adempimento dei propri doveri contrattuali, senza compromettere il



normale svolgimento del lavoro, all'interno dell'istituzione scolastica è consentito a lavoratrici e lavoratori raccogliere contributi e svolgere opera di proselitismo per la propria Organizzazione Sindacale, secondo quanto disposto dall'art. 26 della L.300/70.

Art 11 Programmazione degli incontri

- Entro il mese di settembre di ciascun anno scolastico, il Dirigente scolastico e le R.S.U. concordano un calendario di incontri allo scopo di effettuare in tempo utile la contrattazione decentrata sulle materie previste dal C.C.N.L..

Art 12 Sciopero Docenti e personale ATA – Modalità di adesione e procedure

La proclamazione di sciopero viene affissa all'albo sindacale.

Il Dirigente Scolastico comunica la proclamazione di sciopero a tutto il personale interessato con circolare interna, richiedendo la firma per presa visione e la eventuale e volontaria espressione di adesione o non adesione allo sciopero; tale espressione deve avvenire in tempo utile per consentire al Dirigente Scolastico la debita comunicazione alle famiglie. Il capo d'istituto, valutato l'effetto dello sciopero sul servizio, potrà: disporre un servizio ridotto per una parte delle classi o per una parte dell'orario; chiamare il personale ad essere presente fin dalla prima ora, senza modificare il totale delle ore previste nel turno di lavoro di quel giorno;

spostare il personale docente su altre classi e il personale ATA in altra sede per assicurare la apertura/chiusura/vigilanza;

chiamare il personale docente non scioperante in sede centrale in caso di chiusura dei rispettivi plessi di servizio; sospendere le lezioni se non è in grado di garantire il servizio minimo;

chiudere la scuola o le singole sedi se tutti hanno dichiarato di scioperare;.

La comunicazione alle famiglie sulle modalità di funzionamento o la sospensione del servizio per il giorno dello sciopero sarà effettuata di regola 5 giorni prima dello sciopero.

Nel caso in cui lo stesso aderisca allo sciopero darà indicazioni sulle funzioni essenziali di direzione in sua assenza.

Art 13 Sciopero-Contingente minimo di personale ATA

Le parti concordano sulle seguenti prestazioni indispensabili da assicurare da parte del personale Ata e i relativi contingenti in applicazione della L.146/90:

1. scrutini e valutazioni finali

- 1 assistente amministrativo per le attività di natura amministrativa

- 1 collaboratore scolastico per le attività connesse all'uso dei locali interessati per l'apertura e la chiusura della scuola e per la vigilanza all'ingresso principale.

2. esami finali

- 1 assistente amministrativo per le attività di natura amministrativa

- 1 collaboratore scolastico per le attività connesse, se non è già presente

3. garanzia per il pagamento degli stipendi al personale con contratto a tempo determinato

- Direttore S.G.A

- 1 assistente amministrativo per le attività di natura amministrativa

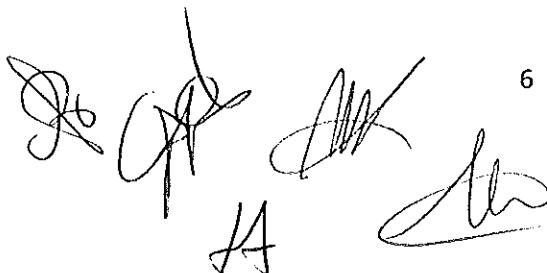
- 1 collaboratore scolastico per le attività connesse, se non è già presente

4. servizio e vigilanza alla mensa, ove prevista e se mantenuta anche in caso di sciopero

- 1 o 2 collaboratori scolastici a seconda dell'età dei bambini.

Il Dirigente scolastico individua il personale da includere nel contingente tenendo conto dei nomi di coloro che hanno formato il contingente nei casi precedenti di sciopero, allo scopo di assicurare uniformità di trattamento tra coloro che hanno espresso l'intenzione di aderire allo sciopero. Individuato il contingente, consultandosi anche con la RSU, dà comunicazione agli interessati e sostituisce, se possibile, persone del contingente con altre che non scioperano.

In nessun altro caso oltre quelli previsti per legge è possibile la precettazione del personale in caso di sciopero



6

TITOLO TERZO –PERSONALE DOCENTE E ATA –

Art. 14 - Prestazioni aggiuntive: ore eccedenti personale docente

1. All'inizio dell'anno saranno acquisite le disponibilità dei docenti per l'effettuazione di ore eccedenti l'orario d'obbligo per permettere la sostituzione dei colleghi assenti.

Art. 15 – Collaborazione plurime del personale docente

1. Il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre scuole – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto dall'art. 35 del vigente CCNL.
2. I relativi compensi sono a carico dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

Art. 16 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:

le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata; la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.

I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:

l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;

l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.

Art. 17- Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario e intensificazione) e collaborazioni plurime ATA

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il Dirigente, verificatene la disponibilità, può disporre l'effettuazione di ore straordinarie del personale ATA oltre l'orario d'obbligo.

2. Nell'individuazione dell'unità di personale il Dirigente tiene conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:

- a. specifica professionalità, nel caso sia richiesta
- b. sede ove va effettuata la prestazione aggiuntiva
- c. disponibilità espressa dal personale
- d. graduatoria interna

3. Il Dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.

4. L'intensificazione non dà diritto a riposo compensativo. Sarà retribuita come da contratto.

5. Le ore eccedenti l'orario ordinario saranno recuperate con riposi compensativi in giorni o periodi di minor carico di lavoro (e preferibilmente nei periodi di sospensione dell'attività didattica) o nei prefestivi per cui sia stata deliberata la chiusura della scuola.

6. Per particolari attività il Dirigente - sentito il Dsga - può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL 2007.

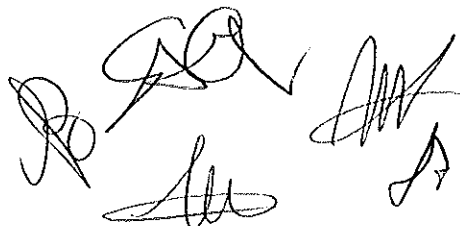
TITOLO QUARTO – RIPARTIZIONE DEL FONDO DI ISTITUTO

Art.18 Criteri generali

L'Istituto utilizza i fondi assegnati dal Ministero per retribuire funzioni e attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'Istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale ed i risultati conseguiti.

Gli obiettivi da perseguire sono:
didattici

- integrazione BES: diversabili, alunni stranieri, DSA e non-DSA;
- riduzione dei casi di disagio e facilitazione dell'apprendimento, anche mediante percorsi di individualizzazione/personalizzazione, lavori a classi aperte e per gruppi di livello;
- cura del recupero e dell'eccellenza
funzionali e organizzativi



- consolidamento e miglioramento del sistema organizzativo dei plessi tramite l' interazione delle figure professionali;
- miglioramento della comunicazione interna ed esterna.

La liquidazione dei compensi avverrà a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale tra i compiti assegnati e quelli effettivamente svolti.

Articolo 19 - Criteri per la suddivisione del fondo dell'Istituzione Scolastica

Le risorse del fondo dell'Istituzione Scolastica sono suddivise tra le componenti professionali presenti sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal POFT, nonché dai Piani Annuali delle Attività del personale docente e ATA. A tal fine il 75% delle risorse sono assegnate ordinariamente per le attività del personale docente ed il 25% per le attività del personale ATA. I compensi al personale ATA sono finalizzati a:

- Intensificazione di prestazioni lavorative, flessibilità dell'orario, turnazione, straordinario per sostituzione personale assente e per particolari esigenze di servizio (vedi tabelle allegate);

Le remunerazioni sono corrisposte, come da contratto di lavoro e dalle normative di riferimento, secondo i seguenti criteri:

- in modo forfettario, cioè in cifra unica percentuale a fronte di impegni maggiori o di più intensi carichi di lavoro, sulla base delle risultanze a consuntivo;
- in modo analitico, cioè computando le ore delle attività effettivamente prestate; il computo sarà effettuato sulla base di fogli-firma che saranno predisposti dall'istituto e la cui compilazione sarà effettuata, di volta in volta, al termine di ogni attività.

I compensi al personale docente sono finalizzati a:

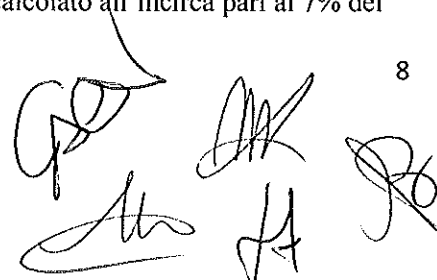
- il supporto all'organizzazione: attività funzionali all'insegnamento per lo svolgimento di compiti relativi al supporto organizzativo al capo d'istituto;
- il supporto all'organizzazione della didattica: coordinamento e articolazione del collegio per la realizzazione e la predisposizione del POF (coordinamento o referenza di progetti o commissioni, coordinatori e segretari dei consigli di classe/interclasse/intersezione, segretari dei collegi e del consiglio d'istituto);
- il supporto alla didattica: attività aggiuntive di insegnamento e funzionali all'insegnamento connesse ai progetti didattici del POFT e alle attività previste nel PAA;
- la flessibilità organizzativa di supporto alla didattica per migliorare la qualità delle attività didattiche anche in assenza di colleghi per periodi brevi e saltuari.

Le remunerazioni sono corrisposte, come da contratto di lavoro e dalle normative di riferimento, secondo i seguenti criteri:

- in modo forfettario, cioè in cifra unica prestabilita a fronte di impegni maggiori o più intensi carichi di lavoro previsti per lo svolgimento di compiti relativi al supporto organizzativo-didattico (collaboratori del Dirigente scolastico, coordinamento consigli di classe ecc); in caso di subentro o di sostituzione del dipendente originariamente incaricato della mansione con altro dipendente a seguito di assenza o per altro motivo, il compenso sarà corrisposto in percentuale al lavoro svolto a coloro che hanno effettuato la mansione; lo svolgimento della funzione sarà comprovato principalmente dall'effettivo adempimento dell'incarico affidato e solo in via residuale in base alla presenza continuativa in servizio.
- in modo analitico, cioè computando le ore delle attività effettivamente prestate, sulla base dei verbali che attestano la partecipazione ai gruppi di lavoro o alle commissioni o dei registri specifici, quando si tratta di attività aggiuntive di insegnamento e funzionali all'insegnamento connesse ai progetti didattici del POF.

Le risorse finanziarie che perverranno nella disponibilità dell'Istituto per altri finanziamenti di enti o privati, ferma restando la loro destinazione in caso di finalizzazione, verranno utilizzate, previa delibera degli OO.CC. secondo quanto indicato di seguito:

- retribuzione delle attività aggiuntive di insegnamento e non di insegnamento per il personale docente connesse con la realizzazione dei progetti e delle iniziative del PAA;
- retribuzione delle attività aggiuntive per il personale ATA, interno o esterno, connesse con la realizzazione dei progetti e delle iniziative previste; il compenso per il personale ATA, viene calcolato all'incirca pari al 7% del finanziamento e sarà erogato quando esplicitamente previsto dal progetto.



c) retribuzione delle attività di insegnamento e delle attività di consulenza affidate a personale docente e ad esperti esterni all'Istituto, fermo restando che l'affidamento delle attività di insegnamento e delle attività di consulenza a personale esterno all'Istituto avvenga solo dopo aver verificato che non esistano all'interno dell'Istituto le professionalità e le competenze richieste e fatto salvo quanto previsto dalla normativa di riferimento. I compensi saranno calcolati sulla base del contratto di lavoro vigente, fatta salva la possibilità di compensi forfettari; in caso di attività di insegnamento in contemporanea presenza con altri docenti o esperti, l'ora sarà retribuita quale attività di tutoring (25/28 euro orari).

Art.20 Attività complementari di educazione fisica.

1. Per le attività complementari di educazione fisica, si rimanda a quanto indicato all'art.87 CCNL 2007.

Art.21 Utilizzazione disponibilità eventualmente residue.

1. Nel caso in cui l'effettiva realizzazione delle attività nel precedente art.18 non esaurissero le disponibilità di cui allo specifico finanziamento del fondo di istituto, gli eventuali residui confluiranno nelle economie del Fondo d'istituto e saranno destinati alla funzione vicaria fino a un massimo di ulteriori 10 ore per ciascun docente.

Art.22 Compensi al personale che collabora con il Dirigente Scolastico.

1. I compensi ai collaboratori designati dal D.S. sono stabiliti in sede di contrattazione con quota forfettaria corrispondente all'impegno e al carico orario richiesto dall'espletamento della funzione; i compensi per i collaboratori referenti di plesso sono commisurati al numero delle classi di ciascuna scuola.

Art.23 Modalità di assegnazione.

1. L'assegnazione di incarichi e attività aggiuntive di cui al presente accordo dovrà essere effettuato mediante comunicazione scritta agli interessati indicando l'impegno orario di insegnamento, l'impegno orario funzionale all'insegnamento o l'eventuale compenso forfettario, a integrazione della nomina, dopo le operazioni di contrattazione. Opportuna comunicazione sarà fornita alle R.S.U. in sede di informazione preventiva e successiva.

2. L'assegnazione di tali incarichi terrà conto della disponibilità del personale e, in caso di esubero di richieste, si seguirà un criterio che terrà conto delle competenze ed esperienze professionali.

Art. 24 Funzioni Strumentali al P.O.F. Triennale

1. Il compenso previsto è pari al fondo specificatamente assegnato dal Miur diviso per il numero delle Funzioni Strumentali individuate dal Collegio, in considerazione dell'impegno richiesto per ciascuna funzione, quantificato in unità orarie.

2. In caso di più domande su una stessa funzione la scelta del docente sarà effettuata sulla base dei seguenti criteri:

a) precedente nomina a Docente F.S. nell'Istituto, b) frequenza dell'apposito corso di formazione, c) altri incarichi ricoperti nella scuola, d) esperienze e progetti significativi realizzati nel corso dell'attività professionale, debitamente documentati.

Le parti concordano inoltre che:

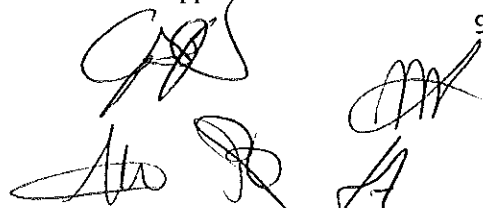
- l'incarico di Funzione strumentale su una specifica area del POFT possa, su delibera del Collegio, essere suddiviso anche tra più docenti;
- il compenso da impiegare sulle aree, sia ricondotto a un numero variabile di ore funzionali forfettizzate e nel caso in cui una singola area d'intervento sia ricoperta da due docenti esso sia suddiviso a seconda del diverso impegno che le mansioni assegnate comportano.

Art. 25 Personale Ata: Incarichi specifici

1. Gli incarichi sono decisi dal D.S., sentito il D.S.G.A, e assegnati al personale che non usufruisce della posizione economica.

Art. 26 – Variazioni della situazione

1. Nel caso in cui pervenissero nella disponibilità dell'Istituto ulteriori finanziamenti oppure venissero decurtati



fondi, rispetto a quelli conosciuti al momento della stipula del presente accordo, ne sarà data immediata comunicazione alla RSU e su di essi sarà rimodulata la contrattazione.

Art. 27 – Ulteriori fondi ministeriali

1. I finanziamenti ministeriali di € 8.182,12 lordo dipendente, assegnati con nota prot.n. 21795 del 30 settembre 2019 per il Fondo per la valorizzazione del personale docente verranno utilizzati secondo i criteri stabiliti dal comitato di Valutazione. In sede di contrattazione si stabilisce la ripartizione percentuale tra le aree. Le aree su cui si concorda in rapporto a quelle indicate dal MIUR sono:

a) qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti, *intesa come attivazione di strategie didattiche, di pratiche innovative e di ricerca nonché promozione di un clima di gestione della classe favorevole all'apprendimento* 30%

b) risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche: *RISULTATI FORMATIVI ALUNNI*: 20%

c) responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico, *intesa quale assunzione del ruolo e partecipazione attiva agli impegni da esso derivati* 50%

Le percentuali sono RELATIVE, in funzione cioè del numero di docenti che "rientrano" nell'indicatore, conseguentemente non è possibile stabilire a priori l'entità dei compensi, minimi e massimi, che variano a seconda del numero di docenti che saranno individuati quali effettivi destinatari della retribuzione.

I criteri e gli indici di misurazione relativi a ciascuna area sono quelli stabiliti nel dettaglio dal comitato di valutazione, che li esprime dopo attenta valutazione tecnica degli obiettivi e delle finalità dell'istituzione scolastica. Il bonus sarà attribuito IN COSTANZA DEGLI STANDARD PROFESSIONALI DI CUI AL dm 850/15 e quindi IN ASSENZA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI, LETTERE DI RICHIAMO, NOTE DEL DIRIGENTE.

Art. 28 Utilizzo risorse finanziarie per le aeree a rischio e a forte processo immigratorio

1- I finanziamenti ministeriali di € 1426,59 lordo dipendente, assegnati con nota prot. n. 21795 del 30 settembre 2019 per le scuole a rischio e a forte processo immigratorio verranno utilizzati nei progetti rivolti agli alunni stranieri per l'integrazione linguistica e sociale.

Allegata alla presente contrattazione, le tabelle di previsione della ripartizione del fondo d'istituto e dell'utilizzazioni dei fondi assegnati all'istituzione, relative all'anno scolastico in corso.

(PARTE FINANZIARIA allegate tabelle)

Art. 29 Formazione in servizio

1 – I permessi previsti dall'art. 63 del CCNL 29.11.2007 dovranno essere compatibili con l'attività didattica e concordati con il Dirigente Scolastico.

2- Ai sensi del comma 124 art.1 Legge 107/2015 la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale, è coerente con il Piano Triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dal piano di miglioramento della scuola ed è fondata sulle priorità indicate nel Piano nazionale di formazione. Il collegio dei docenti definisce annualmente il piano di formazione dei docenti, che è inserito nel PTOF. Vedi Informativa.

3- Per gli ATA vedi Informativa, specificando che solo la formazione obbligatoria (sicurezza, privacy, altro corso organizzato da MIUR, USR (PNSD, altro) o istituzione scolastica di servizio in relazione al PTOF) dà diritto al recupero. La formazione è autorizzata alle condizioni di cui alla informativa. Il DSGA definisce con il dirigente il piano di formazione ATA.

Art. 30 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

1. Le risorse per la formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF. Nei limiti delle disponibilità di bilancio le risorse finanziate non vincolate saranno destinate per la formazione di interesse generale quali, ad esempio, la

sicurezza nei luoghi di lavoro e la riservatezza dei dati. A tal fine si individuano due possibili macro settori:

2. Didattica
3. Amministrazione e contabilità

TITOLO QUINTO – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 31 Rappresentate dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di assicurare compiuta attuazione a forme di partecipazione e di collaborazione dei soggetti interessati al sistema di prevenzione e di sicurezza dell'ambiente di lavoro previste dal D.L.vo 81/08 e in applicazione di quanto sancito dall'art. 72 e 73 del CCNL 29/11/2007, le parti concordano sulle seguenti indicazioni:

- _ il nominativo del RLS dev'essere comunicato tempestivamente al Datore di Lavoro;
- _ il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge;
- _ egli segnala preventivamente al dirigente scolastico le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro e tali visite possono svolgersi con il responsabile del servizio di prevenzione;
- _ il dirigente scolastico consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina prevede un intervento consultivo dello stesso, che può formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione; di tale consultazione va redatto apposito verbale, sottoscritto dallo stesso;
- _ il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, sulla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica, come pure in merito alla formazione di cui agli artt. 36, 37 del D.L.vo 81/08;
- _ Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze tossiche, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità dell'edificio, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- _ Il dirigente scolastico su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta;
- _ il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e della documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;
- _ il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica, prevista dall'art.37 comma 11 del D.Lgs. 81/08 e del relativo Accordo Quadro, almeno per n. 32 ore;
- _ il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
- _ per l'espletamento dei compiti di cui all'art.50 del D.L.vo 81/2008, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le attività sindacali, utilizza appositi permessi retribuiti orari pari a n. 40 ore annue che sono considerati tempo di lavoro.

Art. 32– Figure sensibili

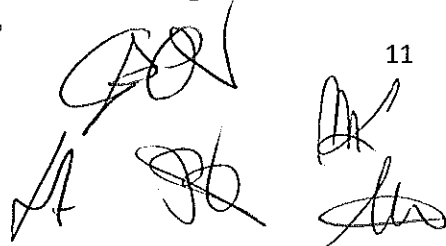
Per ogni sede scolastica sono individuate le seguenti figure:

- addetto al primo soccorso;
- addetto al primo intervento sulla fiamma.

Le suddette figure sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e saranno formate attraverso appositi corsi. A tali figure competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

Art. 33 – Coordinatore e Preposti alla sicurezza nel plesso

Il dirigente individua un Coordinatore della sicurezza di Istituto, responsabile del relativo Progetto, e come preposti alla sicurezza i fiduciari dei plessi di riferimento. Essi, in particolare,



11

- rilevano e segnalano al Dirigente e all'RSPP i rischi individuati, operando per la loro rimozione e proponendo azioni di miglioramento;
- partecipano alle riunioni periodiche con l'RSPP e ai corsi di formazione necessari per svolgere la funzione assegnata;
- curano l'attuazione e la verbalizzazione delle prove di evacuazione nel proprio plesso (non meno di 2 nel corso dell'anno scolastico).

Il Coordinatore/ASPP elabora:

- Proposte per l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e del piano di evacuazione in collaborazione con il DS, il RSPP, il RLS.
- Il progetto di istituto, sulla base dei progetti di plesso.

E' responsabile del:

- Coordinamento della fase di emergenza.
- L'attuazione di periodiche esercitazioni per la verifica del piano di emergenza e del livello di recepimento dello stesso.
- La tenuta dei rapporti con i referenti per la sicurezza interni ed esterni all'ente sulla materia oggetto d'incarico, in collaborazione con il DS.

Si aggiorna su:

- Le iniziative di informazione-formazione degli utenti in materia di sicurezza da inserire nel piano di formazione del personale.

Articolo 34 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi

1. Il Dirigente scolastico, direttamente o tramite il personale del servizio di prevenzione e protezione, indice almeno una volta all'anno una riunione di prevenzione e protezione dei rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente, o un suo rappresentante, che la presiede, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente ove previsto, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, i preposti alla sicurezza.

2. In caso di pericolo grave ed imminente il Dirigente scolastico adotta i provvedimenti di emergenza resi necessari dalla contingenza e informa tempestivamente l'ente locale proprietario.

L'Ente locale proprietario con tale richiesta formale diventa responsabile ai fini della sicurezza a termini di legge.

Articolo 35 - Attività di aggiornamento, formazione e informazione

1. Nei limiti delle risorse disponibili debbono essere realizzate attività di informazione, formazione e aggiornamento nei confronti dei dipendenti e, ove necessario, degli studenti.

2. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dall'Accordo Stato- Regioni del 21/12/2011.

TITOLO SESTO - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 36 Destinatari

Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative. Il Codice Disciplinare è pubblicato sul sito e ivi si rimanda integralmente al nuovo CCNL 2018 Titolo III.

TITOLO SETTIMO - NORME SPECIALI

Art. 37 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 nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente 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 può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente 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.
8. I congedi di cui al presente comma 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.
9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

Art.38 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 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.

Art.39 Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio (DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE) (art.22 comma 4 lettera c CCNL Scuola 2018).

1. Le convocazioni ufficiali degli organi collegiali, degli incontri scuola famiglia, degli organi tecnici devono avvenire con comunicazione scritta, pubblicata nel sito web della scuola, con i cinque giorni di preavviso previsti.

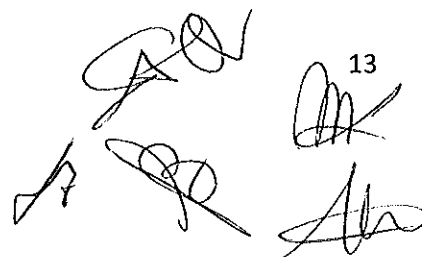
Le comunicazioni pubblicate nel sito web devono essere consultate e lette dai docenti e dal personale ATA, pertanto, la consultazione del sito web deve essere costante e frequente.

Le richieste di adempimenti e le convocazioni fissate per il giorno della ripresa delle attività didattiche, dopo un periodo di vacanza, non possono essere pubblicate il giorno precedente il periodo festivo stesso.

2. Diritto alla disconnessione:

Nei limiti dell'orario di funzionamento degli uffici di segreteria e di presidenza è possibile contattare i lavoratori anche durante il periodo di sospensione delle attività didattiche. Per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti sono superati al fine di evitare o prevenire situazioni di pericolo (emergenze climatiche ecc).

La comunicazione tramite i "canali sociali" non richiede la connessione contestuale e contemporanea dei lavoratori. In questo caso è possibile inviare comunicazioni anche in periodi non lavorativi poiché è garantita la piena libertà del lavoratore di scegliere i tempi di lettura e di replica. A tal fine, trattandosi di trasmissione di messaggi, che non richiedono la connessione contemporanea, i lavoratori (incluso il dirigente scolastico) possono decidere i tempi di trasmissione dei messaggi, fatto salvo il diritto di chi riceve di leggere e replicare nei tempi desiderati. Il messaggio si intende notificato nel primo giorno feriale utile, anche se inviato precedentemente (festivo). In ogni caso le comunicazioni a mezzo dei canali sociali informatici con dipendenti, utenti e con i colleghi tra loro, devono essere finalizzate a informazioni di servizio e alle interazioni necessarie per lo svolgimento della funzione di educazione, di istruzione e di orientamento.



13

Art.40 Riflessi sulla qualità del lavoro delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi (art.22 comma 4 lettera C9 CCNL Scuola 2018).

1. Gli strumenti elettronici sono finalizzati a migliorare la prestazione lavorativa diminuendo lo stress da lavoro e rendere più efficace il servizio scolastico. I docenti utilizzano gli strumenti tecnologici durante l'orario scolastico per attività didattiche, di ricerca e studio individuale e/o collettivo. Con queste finalità i docenti possono creare gruppi di lavoro, quali ad esempio gruppi sociali di informazioni o piattaforme e-learning, finalizzate esclusivamente alle attività didattiche, nessuna comunicazione diversa potrà veicolare tramite gli stessi, non può essere fatto uso diverso da quello indicato nelle finalità.

2. I docenti possono compilare il registro elettronico personale durante le attività didattiche sempre che tale occupazione durante l'ora di lezione non superi un tempo ragionevole. Se durante l'orario di servizio in classe si dovessero verificare cali di connessione tali da non consentire la compilazione del registro elettronico personale, lo stesso sarà compilato in un altro momento e comunque nei tempi che il docente, in piena autonomia, deciderà di dedicare alle attività funzionali all'insegnamento. Tanto alla luce della consolidata esperienza che la compilazione del registro elettronico ottimizza la prestazione lavorativa dei singoli docenti, riducendo i tempi delle attività funzionali all'insegnamento e globalmente migliorando il servizio scolastico.

3. Tutto il personale e in particolare gli operatori di segreteria sono tenuti all'utilizzo degli strumenti informatici e telematici rispettando le norme del codice digitale (D. Lgs 82/2005 e ssmmii). Parimenti gli operatori videoterminalisti hanno diritto ai turni di riposo, alle pause e a tutte le protezioni previste dalle norme in materia (D. Lgs 81/2008) è da sottolineare che la formazione del personale ATA è da ritenersi una risorsa fondamentale per una piena attuazione dell'autonomia scolastica, per il miglioramento dei processi organizzativi e didattici, nonché per l'effettiva innovazione dell'intero Sistema Istruzione.

TITOLO OTTAVO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 41 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Qualora, sulla base delle clausole contrattuali, si verifichi uno sfioramento del fabbisogno rispetto alla disponibilità finanziaria accertata, il Dirigente utilizza il fondo di riserva.

2. In caso di esaurimento del fondo di riserva, il Dirigente – ai sensi dell'art. 48, comma 3, del D.lgs. 165/2001 – può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole contrattuali dalle quali derivino oneri di spesa.

3. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del FIS intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il dirigente dispone, previa informazione alla parte sindacale, la riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

Art. 42 – Natura premiale della retribuzione accessoria

1. Coerentemente con quanto previsto dalle vigenti norme di legge, i progetti per i quali è previsto un compenso a carico del FIS devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori che saranno utilizzati per la verifica.

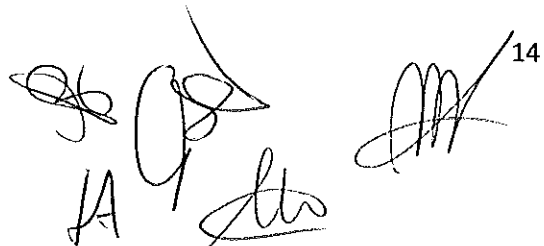
2. La liquidazione dei relativi compensi avverrà a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

3. In caso di mancata corrispondenza, il Dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al 60 % di quanto previsto inizialmente.

Art. 43 – Disposizioni finali

1. Il presente Contratto integrativo d'Istituto, corredato dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, è sottoposto a verifica di compatibilità finanziaria, in base alle disposizioni vigenti; tale verifica è effettuata dal DSGA e sottoposta agli organi di controllo.

2. Nel caso in cui dovessero intervenire variazioni alle disposizioni e agli accordi nazionali di riferimento, tali variazioni si intendono immediatamente vigenti anche per il presente Contratto Integrativo d'Istituto con le stesse decorrenze, fermo restando che il testo del presente Contratto dovrà essere adeguato alle suddette variazioni quanto prima possibile.


14

3. In caso di contrasto tra il presente Contratto Integrativo d'Istituto e le disposizioni e gli accordi nazionali di riferimento, prevalgono –con decorrenza retroattiva- questi ultimi.

Letto, approvato e sottoscritto.

Lamporecchio, 12 DICEMBRE 2019

Monio Leone
Sgarbi
Sup. RA.
Monino Medino
Luca F.

