

# CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA

Anno scolastico 2021/2022

## ISTITUTO COMPRENSIVO DI ARGELATO

Il giorno ~~04/02/2021~~ <sup>04/02/2022</sup> alle ore 15:00, nell'ufficio di presidenza dell'Istituto comprensivo di Argelato, Via I Maggio, 8, viene sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituto Comprensivo di Argelato.

Il presente Contratto, corredato della relazione tecnico-finanziaria del DSGA e della relazione illustrativa del DS, viene sottoscritto tra:

### PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico                      MARIA LOMBARDI

*Maria Lombardi*

### PARTE SINDACALE

RSU

BASCETTA SALVATRICE

*Salvatrice Baschetta*

VITALI SILVIO

*Silvio Vitali*

ZUCCHINI CARLA

*Zucchini Carlo*

SINDACATI

SCUOLA

TERRITORIALI

FLC/CGIL presente *Giuliana Giaccaria*

CISL/SCUOLA.. presente *Claudio Guido Longo*

UIL/SCUOLA.....

SNALS/CONFSAL.....

GILDA/UNAMS.....

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

## TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente, ed ATA dell'istituzione scolastica "Istituto Comprensivo" di Argelato (BO).
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2021/2024, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno 2022, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento per adeguamento a norme imperative o per accordo tra le parti.

### Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione delle clausole che è necessario interpretare.
2. Le parti si incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 1, per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro quindici giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.

### Art. 3 – Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto

1. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro l'ultimo giorno dell'anno scolastico di riferimento.

## TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

### CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 4 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
  - a. partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
  - b. contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica.
2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

#### Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al dirigente.

Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

2. Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.

3. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.

4. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

#### **Art. 6 – Informazione**

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.

2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:

- a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
  - a. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
  - b. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
  - c. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).

3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

#### **Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.

2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 32 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.

3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:

- l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
- i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);
- 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 ai PCTO e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);
- 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 (art. 22 c. 4 lett. c4);
- 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 (art. 22 c. 4 lett. c5);

*Shed*  
*Shed*  
*Shed*

- 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 (art. 22 c. 4 lett. c6);
- 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 (art. 22 c. 4 lett. c7);
- 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) (art. 22 c. 4 lett. c8);
- 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 (art. 22 c. 4 lett. c9).

### **Art. 8 – Confronto**

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:

- 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 (art. 22 c. 8 lett. b1);
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 22 c. 8 lett. b2);
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
- 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 (art. 22 c. 8 lett. b4).

### **CAPO II - DIRITTI SINDACALI**

#### **Art. 9 – Attività sindacale**

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata nella sede centrale dell'Istituto Comprensivo di Argelato sita in Via I Maggio n.8, e on line sul registro del personale scolastico e sul sito web della scuola, e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato nella sede centrale o a richiesta nel Teatro di Argelato, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

### **Art. 10 – Assemblea sindacale in orario di lavoro**

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, nonché delle attività essenziali della segreteria, per cui n 2 unità di personale ausiliario nella sede centrale e uno per ciascun plesso e n 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

### **Art 10 bis Assemblee sindacali in modalità on line**

Sino al termine dello stato emergenziale fissato al momento al 31 Marzo 2022, salvo ulteriori proroghe, le assemblee sindacali possono essere svolte solo con modalità a distanza.

La Amministrazione Scolastica mette a disposizione della RSU una piattaforma per videoconferenze laddove ce ne fosse bisogno

La RSU organizza l'assemblea in remoto e inoltra la richiesta al DS almeno 6 giorni prima dello svolgimento della stessa

La comunicazione, relativa all'indizione dell'assemblea, deve essere trasmessa dal Dirigente Scolastico a tutto il personale interessato entro il giorno successivo in cui è pervenuta, per consentire a tutti di esprimere la propria adesione

La comunicazione dovrà contenere il link di accesso all'assemblea ove possibile deve essere generato dai soggetti promotori

I lavoratori che prestano servizio in presenza potranno utilizzare i dispositivi della scuola per tutto il tempo di durata dell'assemblea previa richiesta

### **Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti**

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La

comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

### **Art. 12 – Referendum**

1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire il referendum tra tutti i dipendenti della istituzione scolastica.
2. Le modalità per l'effettuazione del referendum, che non devono pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. Il dirigente assicura il necessario supporto materiale ed organizzativo.

## **TITOLO TERZO – DIRITTI E DOVERI**

### **Art. 11 – Diritto alla disconnessione**

- 1 – In osservanza al CCNL stipulato nel 2018 si precisa che esiste il “diritto alla disconnessione” inteso come la possibilità per i lavoratori di non essere tenuti a prendere visione delle comunicazioni inviate dall'Istituto dopo gli orari che vengono qui stabiliti.
- 2 – Si stabilisce pertanto che il personale dell'Istituto è tenuto alla lettura delle comunicazioni soltanto dal lunedì al venerdì dalle ore 7.30 alle ore 18.00, soltanto nei giorni lavorativi (quindi non quando si trova in ferie, permesso). In tutti gli altri orari e giorni il personale gode del diritto alla disconnessione. E' fatta salva la possibilità dell'Istituzione scolastica di inviare comunicazioni oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile e/o al fine di evitare e/o prevenire situazioni di pericolo
- 3 – In tali orari il personale è tenuto alla lettura delle sole comunicazioni ufficiali ricevute nella casella di posta elettronica d'istituto (entro 24 ore dal ricevimento delle stesse) e a rispondere a telefonate provenienti dalla segreteria o dal dirigente/vicario. Sono esclusi altri canali di comunicazione.
- 4 – Dalle fasce orarie del comma 2 sono escluse le figure professionali che ricoprono particolari ruoli e le cui lettere di incarico prevedono specificamente orari diversi di diritto alla disconnessione. Spetta al Dirigente, sentito il parere delle RSU, concordare con chi accetta un incarico gli orari e giorni di disconnessione per quell'incarico.
- 5 – Nel caso in cui le comunicazioni contengano impegni da espletare (per es. riunioni) devono essere previsti almeno 3 giorni tra la data della comunicazione e la data di svolgimento dell'impegno richiesto.
- 6 - Nel caso in cui per disposizioni delle autorità competenti venga disposta la sospensione delle attività didattiche in presenza dovrà darsi piena attuazione a quanto previsto dall'Ipotesi di CCNI sulla Didattica Digitale Integrata sottoscritto in data 25 ottobre 2020 ed in particolare all'art.3, comma 3
- 7 – Per tutto ciò che riguarda l'attivazione della didattica a distanza oltre che fare riferimento all'Ipotesi di contratto sulla DDI siglata dalle principali sigle sindacali si rimanda a quanto segue:  
Nel caso in cui le autorità competenti o il dirigente scolastico nel rispetto delle disposizioni normative legate all'emergenza Covid , al fine di contenere il rischio di contagio, dispongano l'attivazione della DDI, vengono concordate le seguenti misure:
  - a. Le comunicazioni di servizio rivolte ai docenti avverranno esclusivamente tramite registro elettronico (o tramite il sito scolastico), con un preavviso di almeno 5 giorni;
  - b. Nel caso in cui il personale debba essere contattato per motivi d'urgenza, la comunicazione non potrà avvenire comunque prima delle ore 08:00 e non dopo le ore 17:00;
  - c. nulla può essere imputato al personale nel caso in cui la comunicazione non avvenga in tale finestra di orario;
  - d. Le riunioni degli organi collegiali, secondo il piano delle attività già deliberato, potranno essere

convocate non oltre le ore 19.00 dei giorni dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza;  
e. Il personale ATA impiegato in modalità agile rispetta il proprio orario di servizio, come previsto dall'annuale piano delle attività del personale ATA.

#### **Art. 12 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990**

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato dal dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990. A tal proposito il protocollo d'intesa con le OOSS per il mantenimento dei servizi minimi in caso di sciopero e il regolamento sono consultabili al seguente link dell'amministrazione trasparente dell'Istituto Comprensivo di Argelato:

<https://nuvola.madisoft.it/bacheca-digitale/530/documento/BOIC833002/1>

#### **Art. 13 – Ferie e permessi retribuiti**

##### **Personale docente:**

Premesso gli articoli 13 e 15 del CCNL 2006/2009, si stabilisce quanto segue:

1. – Nel caso in cui un docente della scuola primaria necessiti di un permesso per l'intera giornata e per il quale trovi un collega disposto a sostituirlo, può richiedere un CAMBIO TURNO A RECUPERO POSTICIPATO (ciò che in passato veniva comunemente designato come «Art. 13»). Questo tipo di richiesta viene concesso nella misura di **n. 4 permessi a persona nei seguenti periodi divisi per ordine di scuola:**

- **dal 15 ottobre al 5 Giugno per l'infanzia**
- **dal 15 ottobre al 15 aprile per la primaria,**
- **dal 15 ottobre al 15 maggio per la secondaria.**

Le ore di sostituzione devono essere restituite al collega. Se non fosse possibile restituire le ore al collega allora saranno automaticamente messe a disposizione del plesso a partire dal 16 aprile. In nessun caso questo tipo di permessi può essere considerato ferie.

##### **Personale ATA:**

Premesso l'articolo 13 del CCNL 2006/2009 (vedere il punto 1 del presente articolo) e all'articolo 31 del CCNL 2016/2018, si precisa che:

3– La richiesta di ferie per i periodi di sospensione delle attività didattiche deve pervenire entro:

- il 31 ottobre per le ferie del periodo natalizio;
- 30 giorni prima dell'inizio del periodo di sospensione per Pasqua;
- entro il 15 Maggio per le ferie estive.

L'amministrazione restituisce il piano ferie entro:

- il primo dicembre per le ferie del periodo natalizio;
- 15 giorni prima dell'inizio del periodo di sospensione per Pasqua;
- entro il 30 maggio per le ferie estive.

Dovrà essere cura dell'amministrazione scolastica osservare queste disposizioni. In ogni caso l'amministrazione non potrà dilazionare la restituzione del piano ferie oltre 10 giorni rispetto alle scadenze stabilite (salvo diverse indicazioni ministeriali).

A chi non presenta la richiesta entro i termini l'amministrazione assegnerà i periodi di ferie dopo aver soddisfatto le richieste di chi le ha presentate nei tempi stabiliti.

Il personale può mantenere sino a 5 giorni di ferie dell'a.s. precedente da poter usufruire nell'a.s. successivo (entro il 30 aprile).

8 – Ore di straordinario del Personale ATA

*Severini*  
*Bt*  
*Santh*

I lavoratori sono tenuti a **presentare per iscritto** entro la fine di aprile, unitamente alla richiesta di ferie, anche **la richiesta di modalità di fruizione delle ore di straordinario accumulate**, che possono essere retribuite tramite apposito capitolo del FIS oppure recuperate, compatibilmente con i criteri stabiliti a livello ministeriale. Le ore di straordinario non recuperate entro il 31 agosto saranno considerate a retribuzione, fino alla capienza del budget allocato per lo straordinario. In caso di incapienza del budget saranno assegnate ore a recupero fino ad esaurimento delle stesse, prioritariamente rispetto alla concessione delle ferie. La precedenza nella retribuzione degli straordinari verrà accordata ai lavoratori con contratto in scadenza al 30 giugno.

Si ricorda che, da normativa nazionale, non è possibile riportare ore di straordinario non recuperate all'anno scolastico successivo.

9 – Le richieste di ferie e recuperi da parte del personale a tempo determinato saranno prese in carico prioritariamente rispetto a quelle del personale a tempo indeterminato, per ovvi motivi organizzativi e per consentire al personale a tempo determinato di fruire effettivamente dei periodi di riposo a cui ha diritto.

#### Art. 14 – Criteri di attuazione dei progetti

1 – I criteri di attuazione dei progetti dovranno essere inseriti nel PTOF e dovranno essere in linea con la *vision*, il RAV e il Piano di Miglioramento dell'istituto. Tutti i progetti saranno sottoposti a monitoraggio e verifica.

#### Art 15 – Criteri per permessi per la formazione / aggiornamento professionale

1 – Devono essere concessi in base alla normativa vigente. Si definiscono **5 giorni** nell'a. s. con 5 giorni di preavviso, su richiesta del docente interessato. In caso di molteplici richieste per lo stesso giorno, si procederà all'autorizzazione seguendo i criteri sotto elencati in ordine di priorità:

- 1) chi non ne ha usufruito in precedenza, salvo la necessità di completare un corso avviato;
- 2) collegamento o legame o pertinenza con la funzione docente ricoperta;
- 3) minore anzianità di servizio.

2 – Al fine di garantire il mantenimento della funzionalità e della qualità del servizio scolastico, i permessi **orari per corsi di formazione e aggiornamento** verranno concessi a discrezione del dirigente. Non sarà necessario recuperare fino a 6 ore di corso se ricadono in orari non di lezione frontale (per esempio durante le ore di programmazione). Oltre tale misura le ore di permesso dovranno essere restituite come ore a disposizione per la sostituzione di colleghi.

#### Art 16 – Flessibilità organizzativa e didattica

1 – In applicazione dell'art. 88, comma 2 lett. A) del contratto nazionale, si determina un compenso forfettario nell'ipotesi di intensificazione delle prestazioni.

2 – Ogni docente può mettere a disposizione due o più ore settimanali, per un massimo di sei, per l'effettuazione di ore eccedenti l'orario d'obbligo per permettere la sostituzione dei colleghi assenti.

3 – La disponibilità va indicata nel quadro orario settimanale e collocata all'inizio o alla fine dell'orario d'obbligo giornaliero, o negli intervalli di cui all'art. 19, comma 3.

4 – Nel caso in cui sia necessario effettuare le ore eccedenti, il docente dovrà essere avvisato in tempo utile per prendere servizio.

5 – Per i docenti della scuola secondaria si prega di far riferimento al **regolamento per la Banca Ore** allegato alla presente contrattazione.

#### Art. 17 – Visione comunicazioni

1 – Circolari e comunicazioni devono essere visionate dal personale regolarmente attraverso il registro elettronico Nuvola di cui ogni unità di personale scolastico ha le credenziali. Dopo cinque giorni dalla loro consegna e pubblicazione sul registro elettronico, sito della scuola e/o su e-mail personale dell'istruzione si danno incontestabilmente per conosciute.

2 – Per comunicazioni e circolari per cui è richiesta adesione/presa visione verrà predisposta bacheca digitale che consente di spuntare la voce relativa all'adesione e/o alla presa visione.

#### **Art. 18 – Part-time e attività funzionali all'insegnamento**

1 – Le attività funzionali di carattere collegiale, di cui all'art. 29 comma 3 lett. b) del contratto nazionale, verranno svolte dal personale docente con contratto part-time in proporzione all'orario settimanale contrattualmente previsto, con preferenza per il Collegio docenti e gli incontri generali con le famiglie. I docenti sono tenuti alla partecipazione di attività calendarizzate nei quindici giorni successivi al termine delle lezioni in giugno e precedenti l'inizio delle lezioni in settembre, in proporzione al proprio orario di servizio settimanale

2 – Il personale docente con più di sei classi, impegnato su più istituti o con contratto part-time dovrà presentare un piano personalizzato degli impegni connessi con le attività funzionali.

3- Ai sensi dell'art.3, comma 2, dell'Ipotesi di CCNI sulla DDI nel caso di sospensione delle attività didattiche in presenza gli impegni dei docenti restano quelli afferenti al piano delle attività deliberato dal collegio dei docenti.

## **TITOLO QUARTO – ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DOCENTE**

### ***CAPO I – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO***

Ai sensi del D.L.150/09, si rimanda all'allegato "A" la trattazione dei punti relativi all'organizzazione del lavoro del personale docente.

## **TITOLO QUINTO – ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE ATA**

### ***CAPO I – NORME GENERALI***

#### **Art. 24 – Ordine degli adempimenti**

1 – Si fa riferimento all'art. 24 del CCNL 2016/2018 che sancisce quanto segue: «...*la scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i principi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia,...* Appartengono alla comunità educante il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti...»

2 – Si fa riferimento inoltre al comma 3 dell'art. 41 dello stesso CCNL, che stabilisce che «*All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alle materie del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, ha facoltà di partecipare ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite e i viaggi di istruzione. Deve invece obbligatoriamente partecipare, **relativamente alle proprie mansioni**, ai lavori delle commissioni per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'art. 7 comma 2, lettera a) del D. lgs n. 66 del 2017».*

*Handwritten signatures and initials on the right margin.*

- 3 – Pertanto, all’inizio di ogni anno scolastico e comunque prima dell’inizio delle lezioni, con riferimento alle indicazioni contenute nel PTOF e alle attività ivi previste:
- il Dsga formula il Piano delle Attività;
  - il Dsga lo presenta al personale ATA durante un’apposita riunione in orario di lavoro;
  - in tale incontro vengono fatte proposte per la partecipazione del personale ATA alle attività previste dall’art. 41 comma 3;
  - il Dirigente individua gli ATA che partecipano alle attività dell’art. 41 comma 3 tenendo conto di quanto proposto nell’incontro;
  - il Dsga attua il piano adottato dal Dirigente mediante l’emanazione di specifici provvedimenti.

## **CAPO II – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

### **Art. 25 – Assegnazione ai plessi**

- 1 – L’assegnazione alle diverse sedi avviene all’inizio di ogni anno scolastico, prima dell’inizio delle lezioni e dura di norma per tutto l’anno.
- 2 – Il personale è di norma confermato nella sede dove ha prestato servizio nell’anno scolastico precedente, salvo quanto disposto nei commi seguenti.
- 3 – Nel caso in cui sussistano in una o più sedi dei posti non occupati da personale già in organico nella scuola nell’anno precedente, si procede come di seguito, in ordine di priorità, sulla base della disponibilità degli interessati ed eventualmente della graduatoria interna:
- assegnazione di un’unica sede di servizio del personale utilizzato su due o più sedi;
  - assegnazione ad altra sede del personale già in servizio;
  - assegnazione alle sedi del personale entrato in organico con decorrenza 1° settembre;
  - assegnazione alle sedi del personale con rapporto a tempo determinato;
- 4 – Qualora non sia possibile confermare tutto il personale in servizio in una delle sedi, per decremento di organico o altro, si procede all’assegnazione in altra sede a domanda, come da comma precedente; nel caso in cui non emergano disponibilità, si procede d’ufficio a partire dalle ultime posizioni in graduatoria.
- 5 – In tutte le fasi valgono le precedenze ex legge 104/92 e successive modifiche ed integrazioni.
- 6 – Per motivate esigenze organizzative e di servizio, che tengano conto anche delle necessità dell’utenza, delle mansioni da svolgere e delle eventuali limitazioni fisiche o psichiche documentate, il Dirigente, sentito il parere non vincolante del Dsga e delle RSU può disporre una diversa assegnazione rispetto all’anno precedente di una o più unità di personale. Il personale di segreteria titolare potrà essere assegnato per l’a.s. a diverso compito interno a seconda delle necessità motivate.
- 7 – In caso di più richieste per uno stesso plesso, si applicheranno i seguenti criteri in ordine di priorità:
- 1) professionalità, a seguito di formazione documentata, e continuità connesse a particolari esigenze dell’utenza;
  - 2) effettive capacità di svolgere le mansioni necessarie
  - 3) continuità, ove possibile, di almeno un’unità di personale;
  - 4) graduatoria di istituto.

### **Art. 26 – Settori di lavoro**

- 1 – I settori saranno definiti in modo tale da assicurare un’equa ripartizione dei carichi di lavoro tra le diverse unità di personale della stessa qualifica.
- 2 – L’assegnazione ai settori vale di norma per l’intero anno scolastico, salva diversa disposizione del Dirigente scolastico sentito il parere favorevole del DSGA.
- 3 – Nell’assegnare i settori si tiene conto dei diversi livelli di professionalità.

## **CAPO III – ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 27 – Orario normale**

- 1 – L'orario di lavoro viene di norma stabilito per l'intero anno scolastico in sede di adozione del Piano annuale delle attività di servizio.
- 2 – Nella definizione dell'orario si tiene conto sia delle esigenze dei lavoratori che delle necessità di servizio.
- 3 – L'orario normale deve assicurare, per quanto possibile, la copertura di tutte le attività didattiche previste dal curriculum obbligatorio, comprensivo della quota nazionale e di quella definita dalla scuola, delle attività funzionali all'insegnamento, delle attività extrascolastiche previste nel PTOF e di tutte le riunioni degli OO.CC.

### **Art. 28 – Definizione dei turni ed orari**

- 1 – Il personale ATA ha un orario di servizio di 36 ore settimanali come da normativa vigente.
- 2 - Il personale ATA, che fa registrare un numero di ore eccedenti che non vengono utilizzate per i prefestivi, può recuperare, a domanda, secondo le proprie necessità tenendo conto delle esigenze di servizio dell'intero istituto.

### **Art. 29 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime**

- 1 – Possono essere richieste al personale prestazioni aggiuntive, anche oltre l'orario d'obbligo, in caso di assenza di una o più unità di personale o di esigenze impreviste e non programmabili.
- 2 – Nella richiesta di prestazioni aggiuntive si terrà conto, in ordine di priorità:
  - 1) – della specifica professionalità, nel caso sia richiesta
  - 2) – della sede ove va effettuata la prestazione aggiuntiva
  - 3) – della disponibilità espressa dal personale
  - 4) – della graduatoria interna
- 3 – Possono, inoltre, essere richieste prestazioni aggiuntive costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale e/o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
- 4 – Tutte le prestazioni aggiuntive, nei limiti del finanziamento assegnato, debbono essere oggetto di formale incarico, conferito dal Dsga.
- 5 – Per particolari attività il Dirigente – su proposta o con il parere del Dsga – può incaricare personale ATA di altra scuola, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica.

## **TITOLO SESTO – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

### **CAPO I – NORME GENERALI**

#### **Art. 30 – Fondo per il salario accessorio**

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2021/2022 è complessivamente alimentato da:
  - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MI;
  - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MI;

- c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
- d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
- e. eventuali contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Consiglio di Istituto e successivo accertamento da parte del dirigente o a seguito di variazione del P.A. da calcolarsi al lordo dipendente.

#### **Art. 31 – Attività finalizzate**

1 – I fondi finalizzati a specifiche attività a seguito di apposito finanziamento, qualsiasi sia la loro provenienza, possono essere impegnati solo per tali attività, a meno che non sia esplicitamente previsto che i risparmi possano essere utilizzati per altri fini.

2 – Per l'a.s. 2021/2022 tali fondi sono per:

- Progetti (convenzioni, fondi da enti locali, associazioni e privati, fondi delle famiglie, fondi territoriali...);
- Funzioni strumentali al PTOF;
- Incarichi specifici del personale ATA;
- Fondo area a rischio forte processo immigratorio;
- Fondo per attività complementari di educazione fisica;
- Fondi di qualificazione del Comune di Argelato.

#### **Art. 32 – Criteri per la suddivisione del Fondo dell'istituzione scolastica**

1 – Le risorse del fondo dell'istituzione scolastica, con esclusione di quelle di cui all'articolo precedente, comma 1°, vengono suddivise tra le diverse figure professionali presenti nella scuola sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal POF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di servizio del personale ATA.

#### **Art. 32 bis – Criteri per la suddivisione del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa a favore del personale scolastico senza ulteriore vincolo di destinazione (L.160/2020)**

1 – Considerato che il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa a favore del personale scolastico senza ulteriore vincolo di destinazione (L.160/2020) riguarda tutto il personale scolastico, è stato stabilito in contrattazione che il 70% sarà riservato al personale docente e il 30% al personale ATA.

Per quanto riguarda il personale ata:

tale quota andrà ad implementare le risorse dei carichi aggiuntivi stabilendo in sede di contrattazione di valorizzare il personale che avrà avuto un carico di lavoro maggiore a seguito dell'assenza di un collega di plesso. Inoltre si terrà conto della disponibilità mostrata:

- nel caso dei collaboratori scolastici a spostarsi per causa maggiore in altri plessi;
- nel caso degli amministrativi a eseguire compiti che non sono inclusi nel proprio mansionario

Per quanto riguarda il personale docente:

Una piccola quota della valorizzazione dei docenti implementerà il FIS docenti al fine di retribuire tutti gli incarichi dei docenti stabiliti dagli OO.CC. per l'anno scolastico 2021/2022.

Essendo ancora in vigore l'art. 1 c. 126 della L. 107/2015, restano invariate le modalità di erogazione della valorizzazione del personale docente, fermo restando che potrà essere esteso anche ai docenti a tempo determinato. In contrattazione di Istituto vengono stabilite le quote minime e massime per l'assegnazione del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa a favore dei docenti che consistono rispettivamente di 150 Euro (quota minima) e 1.000 Euro (quota massima).

### **Art. 33 – Stanziamenti**

1 – Al fine di realizzare quanto stabilito nell'articolo precedente, sulla base della delibera del C.d.I di cui all'art.88 del CCNL e del Piano Annuale, gli stanziamenti vengono definiti secondo il prospetto che si allega come parte integrante del presente contratto.

2 – Nel caso in cui in corso d'anno si rendessero disponibili nuove risorse, si procederà ad un aggiornamento del presente accordo; lo stesso avverrà nel caso in cui si rendessero necessarie delle modifiche, anche a seguito di una nuova articolazione del Piano Annuale del personale docente e del Piano di servizio del personale ATA.

### **Art. 34 – Conferimento degli incarichi**

1 – Il Dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio, relativamente al personale docente e al Dsga.

2 – Il Dsga conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio, relativamente al personale ATA.

3 – Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante.

## **CAPO II – PERSONALE DOCENTE**

### **Art. 35 – Individuazione**

1 – Il Dirigente individua i docenti a cui affidare lo svolgimento delle attività aggiuntive ed extracurricolari sulla base delle indicazioni contenute nei progetti o nelle convenzioni, della disponibilità degli interessati e delle diverse professionalità.

### **Art. 36 – Collaboratori del Dirigente**

1 – I collaboratori del Dirigente, da retribuire con il fondo di istituto sono quelli di cui alla lettera f) e alla lettera k) dell'art. 88 del CCNL, secondo il prospetto menzionato nell'art. 31.

### **Art. 37 – Altre attività previste nel POF**

1 – Ai docenti impegnati nelle attività progettuali approvate di alfabetizzazione degli alunni stranieri e nelle attività di recupero vengono destinate le risorse previste nei relativi Progetti. I compensi saranno riconosciuti sulla base dell'effettivo impegno orario.

2 – Alle Commissioni di lavoro costituite e ai docenti referenti nei diversi settori individuati dal Collegio docenti vengono destinate le risorse corrispondenti alle ore forfetariamente preventivate per il raggiungimento degli obiettivi prefissati e attesi ed evidenziate nell'allegato prospetto. In caso di risorse disponibili, verranno liquidati i compensi riconosciuti sulla base di ulteriore ed effettivo impegno orario.

## **CAPO III – PERSONALE ATA**

### **Art. 38 – Quantificazione delle attività aggiuntive**

1 – Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, vanno riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.

2 – Qualora le somme stanziare per retribuire le prestazioni di cui all'art. 28. lettere e) e f) non siano sufficienti a retribuire tutte le attività aggiuntive, è possibile ricorrere a recuperi compensativi.

### **Art. 39 – Incarichi specifici**

1 – Su proposta del DSGA il Dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) da attivare nella scuola.

2 – Il Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- 1) professionalità specifica richiesta, documentata sulla base dei titoli di studio e/o professionali e delle esperienze acquisite;
- 2) possibilità di effettuare l'incarico;
- 3) disponibilità degli interessati;
- 4) anzianità di servizio.

## **TITOLO SETTIMO – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

### **Art. 40 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

1 – Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.

2 – Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.

3 – Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico con fondi destinati.

4 – Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito e contribuire alla loro eventuale attuazione.

5 – Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nel CCNL all'art. 73, al quale si rimanda.

### **Art. 41 – Le figure sensibili**

1 – Per ogni plesso scolastico sono individuate le seguenti figure:

- addetti al primo soccorso;
- addetti al primo intervento sulla fiamma;
- il preposto alla sicurezza.

2 – Le suddette figure sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e saranno appositamente formate attraverso specifico corso secondo fondi assegnati.

3 – Alle figure di plesso competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza, che esercitano sotto il coordinamento del RSPP, del ASPP e del Medico Competente.

### **Art. 41 bis- Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico**

1- Assicurare ai lavoratori la possibilità di richiedere l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in ragione del rischio connesso all'esposizione dal Covid-19, anche nel caso in cui non sia prevista la nomina del "medico competente" per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria obbligatoria. In questo caso, fermo restando la possibilità di nomina del medico competente, ai fini della massima tutela dei lavoratori fragili, su richiesta del lavoratore, il Dirigente scolastico potrà attivare la sorveglianza sanitaria presso gli Enti competenti alternativi: INAIL, Aziende Sanitarie Locali, dipartimenti di medicina legale e di medicina del lavoro delle Università (nota 1585 Ministero Istruzione dell'11 settembre 2020);

2- Esporre presso gli ambienti aperti al pubblico o di maggiore affollamento e transito le informazioni sulle misure di prevenzione igienico sanitarie (DPCM 3 novembre, art.5, comma 1, lettera d);

3- Mettere a disposizione dei lavoratori, nonché degli utenti e dei visitatori, soluzioni disinfettanti per l'igiene delle mani; 8. rispettare tutte le misure indicate nel "Protocollo per la sicurezza nelle scuole" Ministero dell'Istruzione e OO.SS. sottoscritto il 6 agosto 2020 ed eventuali successivi aggiornamenti;

- 4- Garantire che la prestazione di lavoro in modalità DDI sia svolta in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori che prevedono informazione e formazione come previsto dagli artt. 36 e 37 del decreto legislativo n. 81/2008;
- 5- Assicurarci che siano state predisposte e vengano scrupolosamente osservate, da tutto il personale presente in istituto, le misure di prevenzione e protezione disposte dall'autorità sanitaria al fine di contenere il rischio contagio da Sars Covid 19 .
- 6- [N.B.: Nelle zone caratterizzate da scenario di massima gravità di diffusione del contagio da Covid 19, a livello rischio alto; Limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione di gestione dell'emergenza.]
- 7- Il Dirigente scolastico procede, con il coinvolgimento del relativo responsabile del servizio prevenzione e protezione e del medico competente e nel rispetto delle competenze del RLS, ad integrare il documento di valutazione rischi di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 con le misure necessarie al contenimento dell'epidemia come indicato dal Protocollo sulla sicurezza sottoscritto il 6 agosto 2020 e i successivi aggiornamenti 2021
- 8- In applicazione del D.M. 6 agosto 2020, n. 87 recante il "Protocollo d'intesa per garantire l'avvio dell'anno scolastico nel rispetto delle regole di sicurezza per il contenimento della diffusione di COVID-19" e in particolare il documento contenente le "Indicazioni operative per la gestione di casi e focolai di SARS CoV 2 nelle scuole e nei servizi educativi dell'infanzia", Rapporto ISS COVID-19 n. 58/2020 che ravvisando l'esigenza primaria di garantire misure di prevenzione e mitigazione del rischio di trasmissione del contagio da SARS-CoV-2 viene disposta la nomina del Referente COVID19 d'Istituto per l'anno scolastico 2021/2022, individuata nella persona di Lombardi Maria, coadiuvata da almeno due docenti per ogni ordine e plesso come indicato nelle nomine prot. 6187 del 27/10/2021

## **TITOLO OTTAVO – NORME TRANSITORIE E FINALI**

### **Art. 42 – Norme relative al corrente anno scolastico**

1 – Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rinvia alla normativa attualmente vigente ed al CCNL comparto scuola.

ALLEGATO "A"

## **TITOLO QUARTO – PERSONALE DOCENTE**

### **CAPO I – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

#### **Art. 19 – Assegnazione del personale ai plessi o succursali**

1 – L'assegnazione dei docenti alle diverse sedi viene stabilita dal Dirigente Scolastico all'inizio di ogni anno scolastico, prima dell'inizio delle lezioni, conformemente ai criteri comunicati al Collegio Docenti.

2 – L'assegnazione del personale ATA alle diverse sedi viene stabilita dal Dirigente Scolastico all'inizio di ogni anno scolastico, in modo provvisorio e soggetto a successiva conferma, su indicazione del DSGA, tenuto conto dei criteri che lo stesso comunica ogni anno ai collaboratori nel corso di un'apposita assemblea con i collaboratori scolastici dell'I.C.

#### **Art. 20 – Utilizzazione dei docenti in rapporto al PTOF e collaborazioni plurime**

1 – Il Dirigente assegna le cattedre, i posti e le attività tenendo conto dei criteri didattici indicati dal

Collegio dei Docenti, nonché delle diverse professionalità presenti nella scuola e delle disponibilità espresse dai singoli docenti.

2 – Per particolari insegnamenti e/o attività, il Dirigente può incaricare docenti di altra scuola, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'art. 35 del CCNL. Le eventuali prestazioni dei docenti di altra scuola non possono essere remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica.

## **CAPO II – ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 21 – Orario di insegnamento**

1 – L'orario di lavoro viene definito su base settimanale e si articola di norma su cinque giorni.

2 – Gli impegni pomeridiani saranno equamente suddivisi tra tutti i docenti, tenendo conto della collocazione oraria delle attività e degli insegnamenti nell'arco della giornata, così come determinato nel PTOF.

3 – le interruzioni all'interno dell'orario giornaliero possono essere utilizzate per l'effettuazione delle ore eccedenti l'orario d'obbligo, di cui all'art. 28 del CCNL.

4- Si rimanda all'integrazione al contratto per emergenza Covid-19 per le modalità di attivazione della didattica a distanza.

### **Art. 22 – Attività funzionali all'insegnamento e ricevimento individuale genitori**

1 – Il Piano delle attività è deliberato dal Collegio dei Docenti. Il Dirigente, per improrogabili esigenze o necessità sopravvenute, può disporre l'effettuazione di attività non previste nel piano annuale; in occasione della prima convocazione del Collegio, verranno apportate le opportune modifiche.

2 – Ogni docente della scuola secondaria mette a disposizione due ore mensili calendarizzate per il ricevimento individuale dei genitori per le prime due settimane del mese per il ricevimento individuale dei genitori. Nella scuola dell'infanzia e primaria è possibile organizzare incontri individuali su richiesta dei docenti o dei genitori.

3 – I docenti sono tenuti al rispetto del patto di Team d'istituto approvato dal Collegio docenti unitario.

### **Art. 23 – Orario giornaliero**

1 – L'orario settimanale non può essere svolto in meno di 5 giorni, settimanali salvo il part-time.

2 – Non si possono in ogni caso superare le nove ore di impegno giornaliero, salvo consenso, considerando tutte le attività curriculari e funzionali all'insegnamento.

- BOIC833002 - A8E4CC3 - REGISTRO PROTOCOLLO - 0000767 - 08/02/2022 - II.10 - E
- **Oggetto:** POSTA CERTIFICATA: FIRMA CONTRATTZIONE E NOTA A VERBALE
  - **Data ricezione email:** 08/02/2022 12:15
  - **Mittenti:** bologna@pec.flcgil.it - Gest. doc. - PEC: bologna@pec.flcgil.it
  - **Indirizzi nel campo email 'A':** IC Argelato <boic833002@pec.istruzione.it>
  - **Indirizzi nel campo email 'CC':**
  - **Indirizzo nel campo 'Rispondi A':** <bologna@pec.flcgil.it>

## Allegati

File originale	Bacheca digitale?	Far firmare a Firmato da	File firmato	File segnato
dati-cert.xml	SI		NO	NO
postacert.eml	SI		NO	NO
Nota a Verbale.pdf	SI		NO	NO
firma giuliana.PNG	SI		NO	NO
smime.p7s	SI		NO	NO

## Testo email

---

### Messaggio di posta certificata

---

Il giorno 08/02/2022 alle ore 12:15:29 (+0100) il messaggio "FIRMA CONTRATTZIONE E NOTA A VERBALE" è stato inviato da "bologna@pec.flcgil.it" indirizzato a:  
boic833002@pec.istruzione.it

Il messaggio originale è incluso in allegato.  
Identificativo messaggio: opec296.20220208121529.31723.453.2.66@pec.aruba.it

Buongiorno,

comunico che il testo della contrattazione di istituto per l'a.s. 2021/2022 inviatoci è conforme a quanto concordato nella seduta del 04/02/2022, pertanto affermo che intendo sottoscrivere l'accordo ed aggiungere la nota allegata al verbale di chiusura della contrattazione da inviare ai revisori dei conti e successivamente all'ARAN.

A tale scopo allego la mia firma autografa.

Distinti Saluti,

Giuliana Giaccaria



- BOIC833002 - A8E4CC3 - REGISTRO PROTOCOLLO - 0000769 - 08/02/2022 - II.10 - E
- **Oggetto:** POSTA CERTIFICATA: Contratto Integrativo
  - **Data ricezione email:** 08/02/2022 09:44
  - **Mittenti:** cislscuola.metrobo@legalmail.it - Gest. doc. - PEC: cislscuola.metrobo@legalmail.it
  - **Indirizzi nel campo email 'A':** <boic833002@pec.istruzione.it>
  - **Indirizzi nel campo email 'CC':** <boic833002@pec.istruzione.it>
  - **Indirizzo nel campo 'Rispondi A':** cislscuola.metrobo@legalmail.it <cislscuola.metrobo@legalmail.it>

## Allegati

File originale	Bacheca digitale?	Far firmare a	Firmato da	File firmato	File segnato
postacert.eml	SI			NO	NO
Nota a Verbale.pdf	SI			NO	NO
carta identit longo.pdf	SI			NO	NO
daticert.xml	SI			NO	NO
smime.p7s	SI			NO	NO

## Testo email

---

### Messaggio di posta certificata

Il giorno 08/02/2022 alle ore 09:44:11 (+0100) il messaggio "Contratto Integrativo" è stato inviato da "cislscuola.metrobo@legalmail.it" indirizzato a:

boic833002@pec.istruzione.it  
boic833002@pec.istruzione.it  
Il messaggio originale è incluso in allegato.

**Identificativo messaggio:** 25E9F05A.02CED49A.D8812C5A.548A6726.posta-certificata@legalmail.it

L'allegato daticert.xml contiene informazioni di servizio sulla trasmissione.

---

### Certified email message

On 08/02/2022 at 09:44:11 (+0100) the message "Contratto Integrativo" was sent by "cislscuola.metrobo@legalmail.it" and addressed to:

boic833002@pec.istruzione.it  
boic833002@pec.istruzione.it  
The original message is attached.

**Message ID:** 25E9F05A.02CED49A.D8812C5A.548A6726.posta-certificata@legalmail.it

The daticert.xml attachment contains service information on the transmission

Io sottoscritto Longo Claudio Guido, segretario generale provinciale della Cisl Scuola Area Metropolitana Bolognese, comunico che il testo della contrattazione di istituto per l'a.s. 2021/2022 inviatoci è conforme a quanto concordato nella seduta del 4 Febbraio 2022, pertanto affermo che intendo sottoscrivere l'accordo ed aggiungere la nota allegata al verbale di chiusura della contrattazione da inviare ai revisori dei conti e successivamente all'ARAN. A tale scopo allego la mia firma autografa.



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO

IC ARGELATO (BO)

A.S. 2021-2022

NOTA A VERBALE

Le OO.SS. FLC CGIL Bologna e CISL Scuola Area Metropolitana Bolognese hanno chiesto, durante la trattativa contrattuale, che la parte di risorse economiche derivante dalla valorizzazione del personale scolastico, fosse oggetto di contrattazione nel senso che venissero declinati i criteri di assegnazione di tale fondo all'interno della contrattazione stessa, individuando attività specifiche da retribuire con tanto di previsione del numero di docenti e dell'importo previsto per lo svolgimento di tali attività.

E' noto infatti che in data 14 dicembre 2020 l'Aran, rispondendo ad un quesito di un'istituzione scolastica, è intervenuta per chiarire le corrette modalità di gestione del cosiddetto "bonus premiale docenti" a seguito delle novità e delle modifiche introdotte dapprima con il CCNL del 2018 e poi con la legge 160/2019 e da ultimo con il CCNI sul MOF del 31.08.2020.

Questa nota ha corretto ed integrato una precedente risposta inviata sempre dall'Aran ad altra scuola che però era incompleta, perché non prendeva in considerazione le novità intervenute dopo il CCNL del 2018 con la legge 160/2019 e con il CCNI sul MOF del 31.08.2020.

Con questa nuova lettura delle disposizioni normative, l'Aran ha fatto definitivamente chiarezza su alcuni aspetti dirimenti circa l'utilizzo delle risorse del "bonus premiale docenti" affermando che la finalizzazione delle risorse nelle contrattazioni di scuola deve essere coerente con quanto definito nell'ipotesi di CCNI sui criteri di riparto del MOF (il quale non prevede alcuna forma di "premierità").

Nella nota ARAN del 14 dicembre 2020, viene ricostruita la trattazione del "bonus" secondo il seguente percorso normativo:

- Nell'agosto 2018, in applicazione del CCNL Istruzione e Ricerca siglato nell'aprile dello stesso anno, il CCNI sul MOF ha sancito che le risorse del "bonus premiale docenti" vanno contrattate nell'ambito del MOF.

La materia "bonus premiale docenti", dunque, è confluita nel negoziato di scuola, anche nominalmente e proceduralmente se ne prevedeva il passaggio della definizione dei criteri da parte del Comitato di valutazione;

- nella legge di bilancio per il 2020 n. 160/19, all'articolo 1 comma 249, si è stabilito che i fondi prima destinati al "bonus premiale docenti" siano destinati non solo ai docenti ma anche al personale ATA e non abbiano più un vincolo di destinazione. In pratica i fondi stessi non sono più destinati alla valorizzazione del merito docenti, ma possano essere utilizzati per ogni altro scopo volto a retribuire l'impegno aggiuntivo e del personale docente e del personale ATA (sia di ruolo che supplente). Supremo e unico decisore in merito è il contratto di Istituto;
- a fine agosto 2020 è stato approvato il CCNI sul MOF per l'anno scolastico 2020/2021 dove si è recepito, in via definitiva, il dettato della legge 160/19 citata. Infatti nelle premesse del CCNI si chiarisce che la legge 160/19 ridetermina la destinazione del bonus, che diventa così ex bonus docenti, a beneficio di ATA e docenti e che l'unico gestore, per ciò stesso,

diventa il contratto di scuola. In questo modo il Comitato di valutazione non ha più alcuna funzione da svolgere in merito.

Sul Comitato di valutazione volutamente il CCNI non dice parola (non era nelle sue competenze), ma che il Comitato suddetto ormai sia completamente fuori gioco è reso evidente dalle seguenti considerazioni:

- 1) Il fondo della legge 107/15 non è più destinato ai soli docenti ma va anche a beneficio degli ATA;
- 2) Tale fondo non ha più vincoli di destinazione. Non va al "merito" ma può essere utilizzato per ogni obiettivo ritenuto utile;
- 3) Il Comitato di valutazione veniva interpellato per stabilire criteri validi solo per i docenti: nel momento in cui subentrano come beneficiari anche gli ATA, il Comitato cessa di operare anche perché dovrebbe prendersi una facoltà (suddividere i fondi fra docenti e ATA) che esso non ha: il suo statuto normativo è quello di occuparsi solo dei docenti e nel momento in cui subentra tale complicazione la sua ragion d'essere viene meno;
- 4) È del tutto evidente che, per legge e per contratto, il bonus può essere utilizzato per qualsiasi scopo volto a migliorare l'offerta formativa. Se anche il Comitato si riunisce per stabilire, sulla base della somma stanziata, i criteri di assegnazione, potrebbe trovarsi ad aver fatto una operazione resa vana da ciò che stabilisce il contratto di scuola (che legittimamente può prevedere di non premiare "il merito"). Il Contratto di scuola, contrariamente al comitato di valutazione, stabilisce criteri, stabilisce destinazione delle risorse del bonus "sommandole e mescolandole" a tutte le altre del MOF, opera la ripartizione fra docenti e ATA.

Da ultimo l'Aran ha affermato che *"il contratto integrativo dovrà risultare coerente con quanto previsto nel contratto integrativo nazionale definito in sede Ministero dell'Istruzione"*.

L'Aran ha riconosciuto che è intervenuta una nuova disposizione, ovvero l'Ipotesi di CCNI del 31.08.2020 sui criteri di riparto delle risorse dei fondi del MOF alle scuole, che, seppur non di competenza dell'Aran (perché stipulato tra Ministero e OO.SS.) contiene misure applicative di cui i contratti di scuola devono necessariamente tener conto.

Ebbene, l'Ipotesi di CCNI non prevede alcuna premialità ma anzi stabilisce che:

*"Tali risorse (del bonus ndr), ai sensi della legge 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art. 88 CCNL 29 novembre 2007" (art. 2 comma 1);*

*- "I criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto, nonché per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, (...) destinate alla remunerazione del personale, sono individuate dalla Contrattazione Integrativa a livello di istituzione scolastica ed educativa" (art. 2 comma 2)."*

Alla luce di questa complessa ricostruzione, si può sostenere con ragione che le contrattazioni di scuola devono liberamente definire i criteri con cui compensare gli impegni del personale Docente e ATA ai sensi dell'art.88 del CCNL 2006-09.

Inoltre nell'art. 28 del CCNI dell'Istituto si indica che *" Il personale ATA ha un orario di servizio di 36 ore settimanali come da normativa vigente"* sottointendendo tutto il personale ATA. Queste OO.SS., durante la trattativa contrattuale, hanno richiesto di prendere visione del piano delle attività del personale ATA ma la parte datoriale ha negato la visione/consegna di tale documento, che alla data odierna, non è neppure reperibile sul sito web della scuola.

Questa omissione della dirigenza si configura come una violazione del CCNL vigente, laddove all'art. 53 ricorda che "il dirigente scolastico (...) adotta il piano delle attività che deve essere dato alle OO.SS. Secondo quanto previsto dall'art. 5 comma 2 "*Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, 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 previste nei successivi artt. 6 e 7*".

Questa omissione impedisce, di fatto, alle OO.SS. Scriventi di verificare la sussistenza alla riduzione dell'orario settimanale a 35 ore per i lavoratori ATA della scuola, perché, come previsto dall'art.55 del CCNL/2007/2009 "*Il personale destinatario della riduzione d'orario a 35 ore settimanali è quello adibito a regimi di orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali, rispetto all'orario ordinario, finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità nelle seguenti istituzioni scolastiche:*

– Istituzioni scolastiche educative;

– Istituti con annesse aziende agrarie;

– Scuole strutturate con orario di servizio giornaliero superiore alle dieci ore per almeno 3 giorni a settimana.

Per tutto quanto sopra citato le sottoscritte OO.SS. non condividono i contenuti dell'articolo 7 comma 3 e dell'articolo 28 comma 1 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituto Comprensivo di Argelato, ma sottoscrivono comunque tale testo contrattuale per l'importanza delle altre clausole ivi contenute per la regolamentazione e la retribuzione delle attività svolte dai lavoratori e delle lavoratrici dell'Istituto.

FLC CGIL Bologna

*Giuseppe Grasso*

CISL Scuola

*Claudio Guido Longo*

