



IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO ANNO SCOLASTICO 2022/2023

L'anno 2022 il giorno 24 del mese di Novembre alle ore 11:30, nei locali dell'Istituto Comprensivo di Cotronei,

Vista la contrattazione integrativa d'istituto avviata il **21 settembre 2022 con nota prot.3133**,
Visto il Verbale della seduta di **Informazione/Confronto del 27 settembre 2022 registrato con protocollo n.3394 il 10/10/2022**;

Le parti contraenti

➤ PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico pro-tempore prof. Raffaele Marsico

➤ PARTE SINDACALE

RSU

Prof.ssa Manuela Vaccaro
Ins.te Maria Domenica Flagelli
Sig. Giuseppe Madia

SINDACATO SCUOLA TERRITORIALE

Prof. Guida Vincenzo CISL
Sig. Drammis Salvatore UIL
Sig. Brizzi Domenico CGIL
Prof.ssa Annamaria Muscò SNALS

Concordano quanto segue:

- TITOLO PRIMO - Disposizioni generali
- TITOLO SECONDO - Materie a livello di contrattazione integrativa
 - Capo I: Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
 - Capo II: Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto
 - Capo III: Relazioni e diritti sindacali
 - Capo IV: Flessibilità oraria e formazione del personale
 - Capo V: Innovazione tecnologica
- TITOLO TERZO - Norme transitorie e finali

TITOLO PRIMO DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente Contratto:

1. Si applica a tutto il personale docente e ATA dell'Istituto di Cotronei;
2. Dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2022/2023;
3. E' modificabile in qualunque momento a seguito di accordo tra le parti.

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Obiettivi delle relazioni sono:

- Contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;
- Migliorare la qualità delle decisioni assunte;
- Sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:

- Partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
- Contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica.

Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Il presente Contratto integrativo può essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del Contratto.

TITOLO SECONDO MATERIE A LIVELLO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (art. 22, c.4 lett.C)

CAPO I

Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22, c.4 lett.c1)

Art. 3 - 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. 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 nella persona del Sig. Flagelli Salvatore. Durante l'anno sarà formato il sig. Madia Giuseppe (Nuovo RSU dell'istituto) per assumere il medesimo ruolo in sostituzione del sig. Flagelli Salvatore per motivi oggettivi.**
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.
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.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo la normativa vigente in materia, alla quale si rimanda.

Art. 4 - Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

1. Il RSPP è designato dal Dirigente sulla base di quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.
2. Il Dirigente ha dato incarico di RSPP al docente interno ing. MARASCO Vincenzo individuato in continuità con incarico diretto per il corrente anno scolastico.
3. Per assicurare una presenza costante e continuativa del servizio di prevenzione all'interno della scuola (art. 18 c. 1 lett. S in comb. Disp. Art. 50 c. 1 lett. C del D.lgs 81/2008) il Dirigente ha previsto, in accordo con il RSPP l'incarico per diversi docenti relativi ad un piano di sicurezza complessivo.
4. A norma delle vigenti disposizioni di legge, è assolutamente vietato a chiunque di fumare all'interno dei locali della scuola. Il D.S. e tutto il personale dell'Istituto hanno il dovere di fare rispettare tale norma a tutela della salute degli alunni e del personale medesimo;
5. Il personale tutto ha l'obbligo di collaborare segnalando al RSPP e al RLS eventuali situazioni di potenziale pericolo per l'incolumità dei lavoratori e di quanti popolano gli edifici scolastici. Il personale, docente ed ATA, in caso di urgenza o in situazioni ritenute di potenziale pericolo per

le quali non ci siano disposizioni precise, ha l'obbligo di adottare, nelle more della segnalazione scritta al DS, tutti gli accorgimenti volti a tutelare la salute e l'incolumità degli alunni e degli operatori scolastici (es. luoghi esterni accidentati, scivolosi, spigoli, arredi barcollanti, ecc);

6. L'incarico alle figure sensibili alle quali l'Amministrazione ha garantito la formazione, è rinnovato automaticamente sino al determinarsi di situazioni nuove che richiedano la revisione degli incarichi stessi. La revoca dell'incarico va motivata e comunicata all'interessato nonché al RSPP e al RLS.

Art. 5 - Le figure sensibili, la formazione, obblighi del personale

1. Sono individuate in continuità con il precedente anno scolastico le seguenti figure:

Addetti al primo soccorso e primo intervento sulla fiamma (antincendio):

- Scuola secondaria: Guarascio Teresa, Vaccaro Manuela, Esposito Ivana, Loria Francesca
 - Scuola primaria: Salviati Isabella, Arabia Mariastella, Bocchinfuso Franca, Fragale Teresa, Madia Antonella, Caria Agostina;
 - Scuola dell'infanzia: Loiacono Rosa, Marasco Graziella, Rachiel Annarita, Marasco Annamaria, Rosa Tommasina.
2. Le suddette figure, individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie, saranno appositamente formate attraverso specifico corso.
 3. Alle figure sensibili sopra indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.
 4. Nei limiti delle risorse disponibili saranno realizzate attività di formazione e informazione nei confronti del personale.
 5. Tutto il personale deve:
 - Contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione e segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi
 - Non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - Partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.

CAPO II

Ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto

Art. 6 – Risorse

Le risorse per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:

Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (MOF), che comprende:

- Fondo dell'Istituzione scolastica (FIS) annualmente stabilito dal MIUR;
- Economie anno precedente;
- Risorse destinate ai docenti assegnatari di Funzioni strumentali al PTOF;
- Risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA;
- Risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio;
- Risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
- Risorse per la valorizzazione del merito del personale docente;
- Assegnazioni relative a progetti nazionali e comunitari ;
- Risorse relative al progetto pratica sportiva.

Oggetto	Importo stanziato	Economie	Totale
FIS Fondo Istituzione a.s. 2022/2023	30.743,79	1.510,73	32.254,52
Funzioni Strumentali	3.453,66	0	3.453,66
Incarichi Specifici ATA	1.817,03	0	1.817,03
Aree a rischio	513,56	0	513,56
ORE eccedenti attività complementari pratica sportiva	576,08	2.162,53	2.738,61
ORE eccedenti per la sostituzione colleghi assenti	1.753,97	9,57	1.763,54
Fondo Valorizzazione del merito	9.848,12	0	9.848,12
TOTALE			52.389,04

Le risorse finanziarie, per il F.I.S. P.a.s. 2022/2023, sono le seguenti:

Fondo Istituzione Scolastica a.s. 2022/2023	32.254,52
Fondo Valorizzazione del merito	9.848,12
Totale	42.102,64
Indennità DSGA <i>da sottrarre al Totale FIS</i>	- 3.390
Totale per Contrattazione	38.712,65
Docenti 70% del FIS	27.098,85
ATA 30% del FIS	11.613,79

Art. 7. Finalizzazioni

Le attività di cui è stata prevista la specifica remunerazione, nei limiti delle risorse finanziarie come sopra riportate, attengono alle diverse esigenze didattiche e organizzative e alle aree di personale interno alla scuola, in correlazione con il PTOF, il RAV (Rapporto di Autovalutazione) e il PdM (Piano di Miglioramento).

Alla dotazione finanziaria del Fondo Istituzione Scolastica si aggiungono gli importi relativi alle funzioni strumentali (€ 3.453,66), gli incarichi specifici (€ 1.817,03), le ore eccedenti per sostituzione colleghi assenti (€ 1.753,97), le ore pratica sportiva (€ 576,08).

Tabelle di riferimento per la liquidazione

Le ore saranno retribuite secondo il costo relativo al CCNL attualmente in vigore:

Qualifica	Lordo Dipend.	Lordo Stato
Docente (Ore Funzionali)	17,50	23,22
Docente (Ore Insegnamento)	35,00	46,45
D.S.G.A.	18,50	24,55
Assistente Amm.vo	14,50	19,24
Collaboratore Scolastico	12,50	16,59

Art.8 Funzioni strumentali all'offerta formativa (Art. 33 CCNL)

Ad ogni docente (n. 8) cui è assegnata la funzione strumentale deliberata dal Collegio dei Docenti e in coerenza con il PTOF, è attribuita la somma al lordo dipendente in tabella.

	Unità
AREA 1- Area della Progettazione	2
AREA 2 - Innovazione metodologica e didattica	2
AREA 3- Supporto agli alunni e Inclusione.	2
AREA 4 - Orientamento e continuità.	2

Art. 9 Risorse specifiche riguardanti le attività aggiuntive di insegnamento e attività funzionali all'insegnamento per l'attuazione del PTOF e in base ai progetti deliberati dal Collegio dei Docenti (Art. 88 c.2 lettera b e d CCNL).

Di seguito l'ipotesi di ripartizione delle voci riguardanti l'oggetto:

FIS personale docente - a.s. 2022/23									
VOCE	COD	SOTTOVOCE	N. UNITA'	Compenso orario/forf.	N. ORE pro capite	N. ORE	Compenso pro capite Lordo Dipendente	Totale Lordo Dipendente	SUBTOTALE
Att. aggiuntive per progetti in orario curricolare art.88 - c. 2/a - CCNL 2006/09		Dipartimento DAMS	1	€ 17,50	50	50	€ 875,00	€ 875,00	
		Dipartimento STEM	1	€ 17,50	50	50	€ 875,00	€ 875,00	
		Dipartimento Linguistico	1	€ 17,50	50	50	€ 875,00	€ 875,00	
		Attività sportive (Verzianiadi, Piccoli eroi, ecc...)	1	€ 17,50	50	50	€ 875,00	€ 875,00	
						200		€ 3.500,00	€ 3.500,00
Formazione docenti		Partecipazione ad eventi di formazione	1	€ 17,50	100	100	€ 1.750,00	€ 1.750,00	
						100		€ 1.750,00	€ 1.750,00
Att. Aggiuntive di insegnamento art. 88 - c. 2/b - CCNL 2006/09		Progetti di avvicinamento alla Musica	1	€ 35,00	30	30	€ 1.050,00	€ 1.050,00	
		Progetti Linguistici per il Conseguimento di Certificazioni	1	€ 35,00	80	80	€ 2.800,00	€ 2.800,00	
			1	€ 35,00	0	0	€ -	€ -	
			0	€ 35,00	0	0	€ -	€ -	
			0	€ 35,00	0	0	€ -	€ -	
						110		€ 3.850,00	€ 3.850,00
Collaboratori Dirigente Scolastico art. 88 - c. 2/f - CCNL 2006/09	fun	1° collaboratore	1	€ 17,50	100	100	€ 1.750,00	€ 1.750,00	
	fun	2° collaboratore	1	€ 17,50	100	100	€ 1.750,00	€ 1.750,00	
						200		€ 3.500,00	€ 3.500,00
Uscite didattiche e viaggi d'istruzione art.88 - c. 2/k - CCNL 2006/09		Docenti accompagnatori	10	€ 17,50	16	160	€ 2.800,00	€ 2.800,00	€ 2.800,00
Att. aggiuntive funzionali all'insegnamento art. 88 - c. 2/d - CCNL 2006/09	fun	Responsabile di plesso Secondaria	1	€ 17,50	45	45	€ 787,50	€ 787,50	
	fun	Responsabile di plesso Primaria centro	1	€ 17,50	45	45	€ 787,50	€ 787,50	
	fun	Responsabile di plesso Piano Zingari	1	€ 17,50	45	45	€ 787,50	€ 787,50	
	fun	Responsabile di plesso Infanzia	1	€ 17,50	35	35	€ 612,50	€ 612,50	
	fun	Referente commissione giornalino	1	€ 17,50	10	10	€ 175,00	€ 175,00	
	fun	Componenti commissione giornalino	4	€ 17,50	5	20	€ 87,50	€ 350,00	
	fun	Referente Commissione Valutazione Istituto	1	€ 17,50	20	20	€ 350,00	€ 350,00	
	fun	Componente Commissione Valutazione Istituto	6	€ 17,50	5	30	€ 87,50	€ 525,00	
	fun	Referente Cyberbullismo	1	€ 17,50	10	10	€ 175,00	€ 175,00	
	fun	Coordinatori Intersezione Infanzia	2	€ 17,50	6	12	€ 105,00	€ 210,00	
	fun	Coordinatori di Classe Secondaria I Grado	9	€ 17,50	20	180	€ 350,00	€ 3.150,00	
	fun	Coordinatori di Classe Primaria	15	€ 17,50	4	60	€ 70,00	€ 1.050,00	
	fun	Coordinatori di Dipartimento	3	€ 17,50	15	45	€ 262,50	€ 787,50	
	fun	Team Digitale	4	€ 17,50	10	40	€ 175,00	€ 700,00	
	fun	Responsabili dei Laboratori	6	€ 17,50	5	30	€ 87,50	€ 525,00	
fun	Tutor neoimmessi in ruolo	3	€ 17,50	10	30	€ 175,00	€ 525,00		
fun	Referente a supporto Psicologo/Logopedista	1	€ 17,50	10	10	€ 175,00	€ 175,00		
						667		€ 11.672,50	€ 11.672,50
TOTALE IMPEGNATO FIS PERSONALE DOCENTE									€ 27.072,50
								Disponibilità	€ 27.098,85
								RESIDUO	€ 26,35

Ogni compenso sarà verificato dall'effettiva realizzazione debitamente documentata e per le ore effettivamente svolte con la presenza in servizio.

Art.10 Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'Istituto (art. 22 c.4, c2)

1. Le risorse del FIS sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche in correlazione con il PTOF, il RAV (Rapporto di Autovalutazione) e il PdM (Piano di Miglioramento), nonché con il Piano annuale delle attività del personale docente e del personale ATA.
2. I criteri di ripartizione del FIS sono relativi alle percentuali deducibili dal numero delle risorse professionali in servizio suddivise per i diversi profili; sono assegnati, pertanto, per le attività del personale docente il 70% e per le attività del personale ATA il 30% del fondo disponibile.

Per il personale ATA la parte del FIS sarà assegnata in maniera distinta tra i tre profili (collaboratori scolastici, assistenti tecnici e assistenti amministrativi) sulla base delle attività aggiuntive di lavoro effettivamente prestate, sempre in riferimento al numero delle unità di personale appartenente ai diversi profili. Poiché nell'Istituto sono presenti solo C.S. e A.A. la ripartizione in percentuale della quota relativa al personale A.T.A. sarà orientativamente la seguente: (2/3 per i Collaboratori Scolastici e 1/3 per gli Assistenti Amministrativi);

3. Eventuali somme, impegnate ma non utilizzate, confluiscono nella dotazione contrattuale dell'anno scolastico successivo.

Art. 11 Criteri per l'attribuzione di compensi accessori e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari (art. 22 c.4 c3)

1. L'individuazione dell'unità di personale da parte del Dirigente avviene in considerazione dei seguenti criteri:

- specifica professionalità
- esperienza maturata nel settore di riferimento
- disponibilità espressa dal personale.

2. L'attribuzione dei compensi accessori è rivolta alle attività preventivamente autorizzate dal Dirigente, in coerenza con il PTOF e con le esigenze educativo-didattiche, amministrative e organizzative che via via vengono a determinarsi nel corso dell'anno scolastico.

3. La remunerazione delle attività aggiuntive è riconducibile alle attività autorizzate ed effettivamente espletate

4. Per il personale ATA, in caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il Dirigente può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, anche oltre l'orario d'obbligo sentito il DSGA.

5. Tale eccedenza, per il personale ATA, può essere recuperata con riposi compensativi, anche sulla base delle richieste specifiche a carattere personale. Per il personale ATA, le prestazioni aggiuntive sono, altresì, riconducibili alle aree di attività di seguito specificate, che, nel corso dell'anno scolastico, potranno essere integrate dai bisogni formativi emergenti:

- a. lavoro straordinario
- b. eccedenze orario per riposi compensativi
- c. intensificazione lavoro
- d. lavoro straordinario per sostituzione colleghi assenti
- e. supporto progetti, manifestazioni, eventi, etc...
- f. altri servizi emergenti.

6. Per il personale ATA, 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.

7. Per il personale docente e ATA, l'attribuzione delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari è riferita, di norma, alle prestazioni aggiuntive espletate in tale ambito, in considerazione dei seguenti criteri:

- a) individuazione con specifico bando o nota informativa del Dirigente a seconda di quanto previsto dalle Linee guida; in alternativa individuazione dei docenti esperti/tutor in seno al Collegio docenti adottando i seguenti criteri:
 - specifica professionalità
 - esperienza maturata nel settore di riferimento
 - disponibilità espressa dal personale
 - diffuso coinvolgimento del personale in servizio.

Art. 12 Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente (Legge n. 107/2015) (art. 22 c.4 c4)

- Tenuto conto di quanto sancito dalla Legge n. 107 del 13 luglio 2015;

- Visto il CCNL comparto “Istruzione e Ricerca” - Sezione Scuola, sottoscritto in data 19 aprile 2018 che prevede, relativamente al bonus merito, che in sede di Contrattazione di istituto vanno definiti i criteri generali per la determinazione dei compensi;
 - Considerato che la somma assegnata a questo Istituto per il corrente anno scolastico è pari a € 9.848,12;
 - Tenuto conto che per come è stato rivisitato il PTOF, uno degli obiettivi dell’Amministrazione è quello di incentivare la formazione del personale Docente e A.T.A. ;
- Per ciò che riguarda il fondo per la valorizzazione del Personale scolastico, nella riunione di confronto avvenuta nella precedente riunione, si è deciso di spostarlo interamente nel F.I.S. per utilizzarlo come fondo per la retribuzione dei docenti e del personale A.T.A. in buona parte nei percorsi di formazione attivati sia dall’istituto che dalle scuole Polo.

Art. 13- SPECIFICA AREA ATA

Attività da retribuire al personale ATA relative alle esigenze derivanti dalla realizzazione del PTOF. **La retribuzione terrà conto altresì della presenza in servizio, per cui subirà una decurtazione di 1/11 per ogni mese o frazione di 16 giorni, anche non continuativi, di assenza dal servizio.**

Condizioni e note per l’erogazione del fondo al personale collaboratore scolastico

Le ore aggiuntive e la partecipazione ai progetti devono essere richieste e autorizzate dal Dirigente; I compensi pro capite per maggiore impegno saranno stabiliti a fine anno scolastico, rapportandoli alla “pesatura” del plesso di servizio, alla presenza in servizio, alla qualità del servizio prestato e all’effettivo maggiore impegno dispiegato;

ART. 14 VARIAZIONE DELLE SITUAZIONI

Nel caso in cui pervenissero nella disponibilità dell’Istituto ulteriori finanziamenti rispetto a quelli conosciuti al momento della stipula del presente accordo, su di essi sarà effettuata contrattazione; in sede di contrattazione saranno altresì fornite le variazioni di bilancio conseguenti.

Nel caso in cui fosse assolutamente necessario, per comprovati motivi, effettuare attività oltre quelle previste, e senza che vi sia copertura finanziaria per la corresponsione di quanto dovuto, si procederà alla revisione del piano delle attività, anche reperendo le risorse finanziarie necessarie attraverso la diminuzione degli impegni di spesa già previsti.

ART. 15 - CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE (ART. 22 C. 4 C7)

1. Le risorse per la formazione del personale sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell’istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche in correlazione con il PTOF, il RAV (Rapporto di Autovalutazione) e il PdM (Piano di Miglioramento), nonché con il Piano annuale delle attività del personale docente e del personale ATA.

2. I criteri generali di ripartizione delle risorse sono relativi alle percentuali deducibili dal numero delle risorse professionali in servizio suddivise per i diversi profili; sono assegnati, pertanto, per la formazione del personale docente circa il 70% e per quella del personale ATA circa il 30% del fondo disponibile

CAPO III

Relazioni e diritti sindacali

Art. 16 - Modelli relazionali

1. Il sistema delle relazioni sindacali a livello di istituzione scolastica si articola nei seguenti modelli negoziali:
 - a. Informazione
 - b. Confronto
 - c. Contrattazione integrativa
2. Gli obiettivi del sistema delle relazioni sindacali sono i seguenti:
 - Contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l’esigenza di incrementare l’efficacia e l’efficienza dei servizi prestati;

- Migliorare la qualità delle decisioni assunte;
- Sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale e i processi di innovazione organizzativa

Art. 17 - Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali e determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 c5)

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, posta sul sito web dell'Istituto, e sono responsabili dell'affissione in essa e dell'eventuale divulgazione sul sito della scuola dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. La RSU dispone, ove possibile, dell'utilizzo di un'aula attrezzata.
3. 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.
4. Il Dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.
5. 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 (art. 6 del Contratto Quadro ARAN-OOSS del 9 ottobre 2009) per:
 - espletare il loro mandato;
 - partecipare a trattative sindacali;
 - partecipare a convegni e congressi di natura sindacale.
6. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, nel rispetto del tetto massimo e delle norme pattizie, con preventiva comunicazione al Dirigente con almeno due giorni di anticipo.
7. Spettano alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari a 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.
8. Lo svolgimento delle *assemblee sindacali* è disciplinato dall'articolo 23 del vigente CCNL/2018 - Sezione Scuola, cui si rinvia integralmente.
9. L'indizione dell'assemblea viene comunicata dal Dirigente al personale tramite affissione all'Albo della scuola e, contestualmente, tramite circolare; l'adesione va espressa in forma scritta con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea.
10. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.
11. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
12. 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 per cui 1 unità di personale ausiliario e 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.
13. Ai fini della *Legge n. 146/1990*, modificata dalla *Legge n. 83/2000* sono considerati servizi pubblici essenziali quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà e alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.
14. Nel contemperare l'esercizio del *diritto di sciopero* con il godimento dei diritti della persona è necessario, in particolare, garantire i servizi ritenuti indispensabili che, nel settore Istruzione, come quello relativo alla necessità di assicurare lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami

CAPO IV

Flessibilità oraria

Art. 18 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in

uscita per il personale ATA (art. 22 c. 4 c6)

1. L'istituto della flessibilità oraria consiste nella possibilità di stabilire fasce temporali entro le quali siano consentite al dipendente l'inizio e il termine della prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di lavoro prestabilito.
2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari e/o che ne facciano richiesta vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. Ad ogni anticipazione o posticipazione in entrata deve corrispondere una anticipazione o posticipazione in uscita della medesima entità temporale, al fine di garantire il rispetto dell'orario giornaliero predeterminato.
4. Il ricorso alla flessibilità oraria può determinare la fruizione del giorno libero e i rientri pomeridiani.

CAPO V Innovazione tecnologica

Art. 19 - 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. c.8);

1. Al fine di garantire il diritto alla disconnessione del personale docente ed ATA, si stabiliscono le seguenti condizioni:
 - Le comunicazioni di servizio vengono effettuate prevalentemente in orario lavorativo di apertura degli uffici di segreteria dalle ore 8,00 alle ore 14,00;
 - Il sabato saranno effettuate entro le ore 14,00;
 - La pubblicazione sul sito istituzionale e/o sul registro elettronico avverrà con le medesime regole;
2. Il ricorso ai social (*whatsApp, Telegram, ...*) è previsto solo per i docenti che ricoprono incarichi di responsabilità (Collaboratori del DS, Funzioni strumentali, staff, referenti...), previa autorizzazione. Se social di gruppo saranno rispettati gli orari di cui sopra.
3. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

Art. 20 - 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 c9)

1. L'utilizzo delle tecnologie implica importanti sfide dell'innovazione: sfide metodologico-didattiche, per i docenti, e sfide organizzative, per il personale amministrativo. In tale direzione, l'uso, ad esempio, del registro elettronico da parte dei docenti e i servizi amministrativi in direzione sempre più della digitalizzazione creano le migliori condizioni di lavoro di chi fa l'amministrazione scolastica ogni giorno e, contestualmente, migliorano i servizi.

Muovendo da queste premesse, si individuano quali azioni positive riflettenti la qualità del lavoro e la professionalità delle risorse umane le seguenti:

- Attivazione di processi di *empowerment* con il diretto coinvolgimento del personale docente ed ATA perché contribuisca alla migliore definizione/pianificazione degli interventi di formazione e/o addestramento all'uso delle tecnologie esistenti;
- Pianificazione di spesa per l'ammodernamento delle tecnologie affinché rispondano alle esigenze di informatizzazione dei processi per la semplificazione, la dematerializzazione e la riduzione dei tempi per singola azione/attività;
- Rafforzare la preparazione del personale in materia di competenze digitali;
- Promuovere il legame tra innovazione didattica e tecnologie digitali;
- Potenziare i servizi digitali scuola-famiglia-studente;
- Potenziare, completandola, la digitalizzazione dell'amministrazione scolastica e della

didattica e diminuire i processi che utilizzano solo carta.

TITOLO TERZO NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 21 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso in cui si verificano le condizioni di cui all'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, il Dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto dalle quali derivino oneri di spesa.

2. 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. 22 – Natura premiale della retribuzione accessoria

1. Saranno retribuite soltanto le attività preventivamente autorizzate dal Dirigente scolastico ed effettivamente espletate.
2. In caso di assenza prolungata, si terrà conto in percentuale rispetto all'intero mandato dell'attività effettivamente espletata.
3. Le attività/ progetti per le quali è previsto un compenso a carico del FIS devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi.
4. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

Il presente Contratto è formato da n. 10 (Dieci) pagine e sottoscritto in data 24/11/2022.



PER LA PARTE PUBBLICA
Il Dirigente Scolastico
Prof. MARSICO Raffaele

[Handwritten signature of Prof. MARSICO Raffaele]

PER LA PARTE SINDACALE

La RSU:

[Handwritten signatures of RSU members: Leopoldo Lorenzini, Mauro Vaccaro, Giuseppe Mah]

Le OOSS:

[Handwritten signatures of OOSS members: Fabio Usualdo (CISL Scuola), Aurelio Usualdo (SITALS), Roberto Bini (CCIL), Walter Usualdo (UIL)]