



Ministero dell'Istruzione e del merito

**Istituto Comprensivo Marcaria – Sabbioneta**

Via Gaetano Donizetti, 2 – 46010 Marcaria (MN) – Tel 037696114

Via dell'Accademia, 2 – 46018 Sabbioneta (MN) Tel : 0375 52029

email : [MNIC839006@istruzione.it](mailto:MNIC839006@istruzione.it) PEC : [MNIC839006@pec.istruzione.it](mailto:MNIC839006@pec.istruzione.it)

Codice Meccanografico : MNIC839006 Codice Fiscale :

93075600200 Sito web : <http://www.icmarcariasabbioneta.edu.it>

**IPOTESI  
CONTRATTO INTEGRATIVO  
DI ISTITUTO**

**Anno Scolastico 2022 – 2023**

*falso  
Saverio D'Alisi  
Melli*

*F. Scavini*

Il giorno 17 Febbraio 2023 alle ore 13:00 nei locali dell'Istituto Comprensivo Marcara-Sabbioneta viene sottoscritto la presente ipotesi di accordo, finalizzato alla stipula del Contratto Collettivo integrativo dell'Istituzione Scolastica.

Su tale contratto corredato dalla relazione tecnico-finanziaria del Dsga e della Relazione illustrativa del DS i revisori dei conti hanno espresso parere favorevole il \_\_\_\_\_ con verbale n. \_\_\_\_\_.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 40 bis c. 4 e 5 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009, il presente accordo, unitamente alla relazione tecnico finanziaria del Dsga e alla relazione illustrativa del Dirigente, verrà inviato entro 5 gg dalla stipula all'ARAN e al CNEL e pubblicato sul sito della Scuola.

Il presente contratto integrativo viene stipulato tra:

**PARTE PUBBLICA**

il Dirigente pro-tempore Battini Francesco

*Francesco Battini*

**RSU DI ISTITUTO**

Alessandrini Sarah

Galetta Giuseppina

Melli Daniela

*falsc*

*Sarah Alessandrini*

*Melli Daniela*

**PARTE SINDACALE**

i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL:

FLC/CGIL

CISL/SCUOLA

UIL/SCUOLA

GILDA DEGLI INSEGNANTI

S.N.A.L.S. CONFISAL

*Roberto Marsano*

*Francesco Battini*

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente Contratto Integrativo è finalizzato al conseguimento di risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio scolastico mediante una organizzazione del lavoro del personale docente ed ATA dell'istituto basata sulla partecipazione e sulla valorizzazione delle competenze professionali. L'accordo intende incrementare la qualità del servizio, sostenendo i processi innovativi in atto e garantendo l'informazione più ampia ed il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori dell'istituzione scolastica.
2. Il presente Contratto Integrativo si applica a tutto il personale docente ed ATA in servizio nell'Istituto.
3. Gli effetti hanno validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e producono i loro effetti fino alla stipula di un nuovo contratto.
4. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nell'art.22 comma 4 lettera c) del CCNL 2016/18 in coerenza con le scelte operate dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio d'Istituto all'atto dell'elaborazione del PTOF. Ai sensi dell'art.7 del CCNL 2016/18 di comparto all'inizio del nuovo anno scolastico ciascuna delle parti potrà richiedere la negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse. In caso contrario, conserva la validità fino alla sottoscrizione di un successivo accordo decentrato. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali, anche su richiesta di una delle parti.

### Art. 2 – Interpretazione autentica

1. In caso di controversia sull'interpretazione e/o sull'applicazione del presente contratto, le parti si incontrano entro 10 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2 presso la sede della scuola per definire consensualmente il significato della clausola contestata.
2. Allo scopo di cui al precedente comma 1, la richiesta deve essere presentata in forma scritta su iniziativa di una delle parti contraenti e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti. La procedura si deve concludere entro 15 giorni.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

Francesco Bobb

Salve  
SP  
Mella

## **TITOLO II**

### **RELAZIONI SINDACALI – MODALITA' DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI**

#### **Art. 3 – Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali d'istituto, nel rispetto dei distinti ruoli, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse professionale dei lavoratori con l'esigenza di migliorare l'efficacia e l'efficienza del servizio.
2. Le relazioni sindacali sono improntate alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti delle parti negoziali. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
  - a. Partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
  - b. Contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica
3. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, anche esterni all'istituzione scolastica, senza oneri per l'Amministrazione.

#### **Art. 4 – Rapporti tra RSU e Dirigente**

1. Entro quindici giorni dall'inizio di ogni anno scolastico, la RSU comunica al Dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
2. 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.
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. Ogni richiesta di incontro deve essere effettuata in forma scritta e deve esplicitare l'oggetto della stessa.

#### **Art. 5 – 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);
  - b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
  - c. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
  - d. 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. 6 – Oggetto della contrattazione integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore.
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 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:

*Franco Batti*

*Roberto  
Mella*

- A. 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);
  - B. 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 progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);
  - C. i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente e ATA ai sensi della Legge di bilancio
  - D. 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);
  - E. 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);
  - F. 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);
  - G. 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);
  - H. 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).
  - I. Utilizzazione ed assegnazione del personale docente in rapporto al piano triennale dell'offerta formativa e al piano delle attività e modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al relativo piano delle attività;
4. Fatte salve le competenze proprie del Dirigente Scolastico e i casi di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici previsti dalle leggi, l'assegnazione dei docenti ai plessi avviene secondo gli indirizzi generali stabiliti dal Consiglio d'Istituto e sulle proposte del Collegio dei Docenti.

Per assicurare la presenza di docenti in numero sufficiente a garantire l'insegnamento di tutte le discipline/campi di esperienza del curriculum in tutte le scuole, le scelte del dirigente scolastico saranno definite secondo i seguenti principi, in ordine di importanza, come stabiliti dalla delibera n° 40 del Consiglio d'Istituto dell'11 settembre 2020:

1. continuità didattica, graduatoria interna,
2. equa distribuzione delle risorse tra i plessi (docenti a tempo determinato e indeterminato),
3. competenze ed esperienze maturate dai docenti (rispetto agli obiettivi e alle linee definite dal PTOF).

Il personale docente supplente sarà destinato nelle varie sedi privilegiando la continuità nelle classi assegnate l'anno precedente, salvo comprovate motivazioni.

In caso di perdenti posto, di conflitti ambientale, di scavalchi il dirigente si confronta con le RSU e motiva per iscritto ai docenti coinvolti le decisioni assunte.

## **Art 7 Confronto e informazione**

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.

Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5, comma 5, a livello di istituzione scolastica ed educativa: b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;

b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europee.

L'informazione relativa alle attività ed ai progetti retribuiti con il fondo d'Istituto e con altre risorse pervenute nelle disponibilità dell'Istituto, sarà fornita alle R.S.U., alle OO. SS. e ad ogni altro personale che lo richieda, avendone diritto, mediante prospetti riepilogativi dei fondi dell'Istituto Scolastico e di ogni altra risorsa finanziaria aggiuntiva destinata al personale, comprensivi delle attività svolte, degli impegni orari e dei relativi compensi.

## **Art. 8 - Attività sindacale**

Il Dirigente Scolastico assicura la predisposizione di una bacheca riservata all'esposizione di materiale inerente l'attività della RSU ed uno spazio sul sito web dell'Istituto <http://www.icmarcariasabbioneta.edu.it>.

1. L'albo sindacale deve essere agibile e facilmente consultabile dal personale.
2. La RSU ha diritto di affiggere, nelle suddette bacheche, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alla legge sulla stampa e senza preventiva autorizzazione del Dirigente scolastico. Anche la sostituzione ed eliminazione del materiale esposto è di esclusiva competenza della RSU.

3.

*Franco Bobb*

*[Signature]*

Il Dirigente Scolastico assicura la tempestiva affissione e pubblicazione web all'albo del materiale sindacale inviato per posta elettronica o per posta ordinaria e consegna ai rappresentanti sindacali di istituto le comunicazioni inviate dalle organizzazioni sindacali provinciali.

4. In ogni caso il materiale inviato via e-mail assume la stessa forma ed importanza delle comunicazioni inviate per posta.

## **Art. 9 - Assemblea in orario di lavoro**

**(rif Art 23. CCNL)**

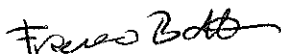
1. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette, con specifico ordine del giorno, da:
  - a) RSU, nel suo complesso e non dai singoli componenti;
  - b) RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto.
2. La convocazione dell'assemblea dovrà giungere al Dirigente Scolastico di norma 6 giorni prima dello svolgimento. Copia della convocazione sarà altresì inviata per conoscenza dal Dirigente Scolastico agli altri soggetti sindacali aventi titolo a indire le assemblee.
3. Il Dirigente Scolastico affigge all'albo dell'istituzione scolastica la convocazione dell'assemblea; comunica, inoltre, tramite circolare interna, la convocazione dell'assemblea raccogliendo contestualmente le firme di avvenuta conoscenza e di partecipazione; l'adesione da parte del personale scolastico è da intendersi irrevocabile alla chiusura dei termini della partecipazione (coincidente col ritiro della circolare interna) stabilita in 2 giorni (due) giorni prima della prevista data dell'assemblea.
4. L'assemblea d'istituzione scolastica può avere una durata minima di 1 ora (60 minuti) e massima di 2 ore (120 minuti) e può essere convocata all'inizio o al termine delle lezioni.
5. Per il personale ATA le assemblee possono essere convocate anche nelle ore intermedie del servizio scolastico. Va, in ogni caso, assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, nonché l'assistenza agli alunni disabili eventualmente presenti nell'Istituto. Uno o due unità di personale non potranno partecipare all'assemblea.
6. Allo scopo di favorire la reale fruizione di un diritto soggettivo e contrattuale, nel caso di assemblee territoriali, il Dirigente Scolastico autorizzerà il personale ad uscire in tempo utile per permettere il raggiungimento della sede dell'incontro con puntualità, e, in ogni caso, non oltre 20 minuti prima dell'orario previsto di inizio dell'assemblea.
7. Analogamente, autorizzerà il personale a rientrare non oltre 20 minuti dopo l'orario previsto per il termine dell'assemblea.
8. Il tempo aggiuntivo sopra riportato e finalizzato al raggiungimento del luogo in cui si svolge l'assemblea sarà considerato nel monte ore annuo di 10 ore.
9. Per le assemblee territoriali al personale docente in servizio in più istituzioni scolastiche sarà comunque data la possibilità di partecipare ad una delle assemblee programmate per le scuole di servizio, a scelta dell'interessato.
10. Esclusivamente in caso di partecipazione all'assemblea di tutti i collaboratori scolastici in servizio nella scuola, verrà comandata in servizio una sola unità di questo personale, ove necessita, per garantire il minimo servizio per la vigilanza. In tal caso il Dirigente Scolastico sceglierà il nominativo seguendo come criteri la rotazione, la dichiarazione di disponibilità e le funzioni attribuite al collaboratore in base alla sua professionalità.

## **Art. 10 – Contingenti minimi del personale in caso di sciopero**

Si veda l'apposito protocollo sottoscritto in data 12 /02/2021.

## **Art. 11 – Permessi**

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; il calcolo del monte ore spettante viene effettuato, all'inizio dell'anno scolastico, dal Dirigente, che lo comunica alla RSU medesima. Per l'a.s. in corso il monte permessi ammonta a ore 44 ore e 37 minuti (25 minuti e 30 secondi moltiplicati per ogni dipendente a tempo indeterminato, ovvero per unità 105).
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 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 .





### TITOLO III

## ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Il Dirigente, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi del D.L.vo 81/2008, ha i seguenti obblighi in materia di sicurezza:

- adozione di misure protettive in materia di locali, strumenti, materiali, apparecchiature, videoterminali;
- valutazione dei rischi esistenti;
- elaborazione di apposito documento nel quale siano esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, il programma di successivi miglioramenti;
- designazione del personale incaricato di attuazione delle misure;
- pubblicazione, informazione e formazione rivolti a favore degli studenti e del personale scolastico da organizzare compatibilmente con ogni altra attività sia per aggiornamento periodico che per informazione e formazione iniziale dei nuovi assunti.

Al fine di ottemperare a quanto previsto dal presente articolo il Dirigente può affidare a persona o ditta, in possesso dei requisiti previsti dalle norme vigenti, l'incarico di Responsabile del servizio di Prevenzione e di Protezione (di seguito chiamato RSPP). I lavoratori addetti ad attività per le quali il documento di valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.

Il Dirigente Scolastico individua il medico che svolge la sorveglianza sanitaria tra i medici competenti in Medicina del Lavoro.

#### **Art. 12 – 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.
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 quanto stabilito nel CCNL 2007 all'art. 73 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

#### **Art. 13 – Il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione (RSPP)**

Il RSPP è designato dal Dirigente tra il personale docente, a condizione che assicuri le necessarie competenze tecniche indispensabili all'assunzione della funzione, ovvero all'esterno, in caso non vi sia tale possibilità o non sussista il requisito del rapporto di fiducia professionale .

#### **Art. 14 – Personale ATA**

Per i Collaboratori scolastici, vengono fornite all'inizio dell'a.s. informazioni:

- sul corretto uso dei prodotti di pulizia (schede tecniche dei prodotti chimici);
- sul corretto uso delle attrezzature in dotazione;
- sulle precauzioni da osservare in particolari situazioni di lavoro (pulizia vetri ecc....).

Vengono forniti ai medesimi Collaboratori i dispositivi di sicurezza previsti dalla normativa in vigore.

Per il personale amministrativo vengono date disposizioni sulle modalità di comportamento nell'uso del personal computer e delle attrezzature elettroniche in dotazione all'Ufficio.

Per il personale medesimo vengono programmate, nelle situazioni previste dalla legge, periodiche visite mediche presso lo studio del medico competente individuato

*Francesca Bobb*

*Alise*  
*S*  
*Ullah*

## **TITOLO IV – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA**

### **PERSONALE DOCENTE**

#### **Art. 15 – Sostituzione del personale assente**

In attesa dell'arrivo dei supplenti, la sostituzione dei docenti assenti avverrà secondo i seguenti criteri.

Per i docenti curricolari:

- docente che deve recuperare permessi brevi non nelle ore a disposizione;
- utilizzo dei docenti assegnati in organico con ore di potenziamento, limitatamente alle ore a disposizione;
- la presenza di docenti aventi la classe assente o insegnanti di sostegno il cui studente è assente;
- la disponibilità di docenti per ore aggiuntive di insegnamento a pagamento fino a disponibilità delle stesse con priorità ai docenti della stessa classe o materia;
- utilizzo degli insegnanti in alternativa alla Religione cattolica, in assenza degli alunni le cui famiglie hanno chiesto di non svolgere questo insegnamento;
- insegnanti di sostegno in orario e sulla classe, anche in presenza dell'alunno certificato, con esclusione dei casi in cui sono state fatte valutazioni diverse.

I criteri per la sostituzione del personale assente per motivi legati al Covid 19 sono stabiliti nella sequenza contrattuale aggiuntiva sulla sicurezza, congiuntamente alle RSPP

#### **Art. 16 – Collaborazioni plurime**

1. Il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre scuole – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del comparto scuola 2016-2018.
2. I relativi compensi sono a carico del Fondo di bilancio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

### **PERSONALE ATA**

#### **Art. 17 – Prestazioni Aggiuntive e collaborazioni plurime personale ATA**

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. 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.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
4. Per particolari attività il dirigente – sentito il DSGA – può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo di bilancio dell'Istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

Franco Bobb

Falce  
Melli

## **TITOLO V – COMUNITA' EDUCANTE**

### **Art. 18 - La comunità educante**

1. 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 ed il recupero delle situazioni di svantaggio.
2. Appartengono alla comunità educante il Dirigente Scolastico, il personale docente ed educativo, il Dsga ed il personale ATA, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal D.Lgs.297/94.

## **TITOLO VI – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER PERSONALE DOCENTE E ATA**

### **Art. 19- Criteri per l'individuazione di fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA**

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
  - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
  - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
  - l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;
  - l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.

### **Art. 20 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio**

1. Sono presenti nei plessi dell'Istituto alcune postazioni che possono essere utilizzate, in orario di apertura della scuola, dai docenti e dal personale ATA fuori dall'orario delle lezioni/servizio per motivi esclusivamente istituzionali.
2. Le comunicazioni sono inviate al personale tramite la posta elettronica istituzionale o su posta elettronica comunicata ed autorizzata all'uso da parte del personale stesso. Il personale è tenuto alla lettura delle comunicazioni ufficiali nei giorni feriali dalle ore 8:00 alle ore 17:00 e il sabato dalle ore 8:00 alle ore 14:00
3. L'Amministrazione, per autotutela può andare in deroga alle fasce orarie previste dall'art 20 comma 2
4. Come indica l'Art.22, comma 4.C.8 del Ccnl, sono oggetto di contrattazione integrativa, a livello di istituzione scolastica ed educativa, i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare-diritto alla disconnessione.

### **Art. 21 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione**

Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento del personale interessato.  
Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

*Franco Botta*

*Falce  
di  
Ullrich*

## **Art. 22 – Chiusura prefestivi**

Per prefestivi si intendono i giorni precedenti feste religiose e/o nazionali. I sabati precedenti la domenica si intendono come chiusura straordinaria. Nell'assemblea di inizio anno in accordo con il DSGA il personale ATA si accorda sulle giornate di chiusura prefestivi e straordinarie.

Il lavoratore in questi giorni può chiedere ferie, ma non è obbligato. Chi non vuole chiedere ferie ha il diritto di recupero prefestivo o chiusura straordinaria e deve essere messo nelle condizioni di fare l'orario di servizio in altri giorni lavorativi. Per l'anno scolastico 2022-2023 il personale ATA svolgerà nei mesi di luglio e agosto un orario di servizio articolato sui 6 giorni settimanali.

Le ferie spettanti per l'anno scolastico devono essere fruite entro il 31 Agosto dell'anno scolastico in corso, con possibilità di fruire di un eventuale residuo di massimo 5 gg entro il 31 dicembre dell'anno scolastico successivo.

## **TITOLO VII – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

### **Art. 23 – Fondo per il salario accessorio**

1. Il Fondo per il salario accessorio è complessivamente alimentato da:

- a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;
- b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
- 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;

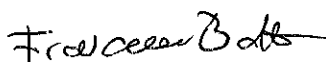
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

### **Art. 24 – Fondi finalizzati**

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.
2. Per ogni anno scolastico i fondi sono quantificati come da tabelle.

### **Art. 25– Finalizzazione del salario accessorio**

Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del Fondo per il salario accessorio devono essere finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA.



## **Art. 26 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica**

La suddivisione del fondo dell'Istituzione scolastica tra Docenti e ATA si attua, in base alla normativa vigente e, per quanto riguarda la quota comune, secondo un criterio di proporzionalità "pro-quota" basato sull'organico dell'autonomia e sulla complessità della scuola.

Vedi sezione I Tabella contrattazione integrativa d'istituto

Sono distinti dalla suddivisione di cui sopra:

1. Fondi per i collaboratori del Dirigente Scolastico
  2. Fondo per indennità di amministrazione al DSGA e sostituzione DSGA
- a. La parte di fondo per l'istituzione scolastica a disposizione del personale docente è destinato a finanziare le attività:
    - aggiuntive di insegnamento di coordinamento e sviluppo dei singoli progetti (curricolari ed extra-curricolari)
    - di coordinamento e di collaborazione nei Consigli di Classe, Interclasse e Intersezione
    - di partecipazione a Commissioni
    - per la responsabilità di ordini scolastici/ laboratori / settori
    - di referenti aree PTOF
  - b. La parte di fondo per l'istituzione scolastica a disposizione del personale ATA è destinata a finanziare i progetti e le attività seguenti:
    - attività per la sostituzione di colleghi assenti, sia in qualità di ore aggiuntive, sia di intensificazione
    - attività di supporto organizzativo/informatico
    - attività di supporto ad alunni con disabilità

## **Art. 27 – Valorizzazione del personale**

- I fondi attribuiti, secondo la legge di bilancio, saranno oggetto di contrattazione, destinati al personale docente ed ATA secondo le percentuali di ripartizione del fondo stabilite in contrattazione e confluiscono integralmente nel Fondo di Istituto, per conseguire una maggiore remunerazione delle aree/funzioni più coinvolte negli aspetti organizzativi e gestionali sia per incentivare le aree di intervento su cui la scuola investe per raggiungere gli obiettivi fissati dal PTOF.

## **Art. 28 - Conferimento degli incarichi**

1. Il dirigente conferisce in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati compiti ed obiettivi assegnati.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica e rendicontazione scritta dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

*Frauca Botta*

*Fode*  
*SS*  
*Uelli*

## TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 29 – Riduzione dei compensi forfettari previsti

Alla luce di quanto previsto dall'art. 71 comma 5 della legge n°133, al dipendente cui spetti un compenso forfettario, assente per un periodo complessivo di almeno 30 giorni compreso nel periodo 01/09 – 30/06, verrà applicata una trattenuta di 1/12 del compenso forfettario spettante, ogni 30 gg. complessivi di assenza. La parte di compenso trattenuta verrà corrisposta all'eventuale supplente dal quale è stato sostituito.

### Art. 30 - Determinazione di residui

Nel caso in cui, nel corso dell'anno scolastico, vengano a determinarsi economie per attività non realizzate o realizzate solo parzialmente, ci si impegna nel mese di Luglio a convocare un tavolo per la revisione delle economie.


### Art. 31 - Liquidazione dei compensi

A fine anno scolastico, tutta la rendicontazione delle ore di attività del POF dovrà essere dichiarata. Coerentemente con quanto previsto dalle vigenti norme di legge, i progetti per i quali è previsto un compenso a carico del FIS devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi nonché la misura del loro raggiungimento.

La liquidazione dei relativi compensi avverrà a consuntivo e previa verifica del lavoro effettivamente svolto.

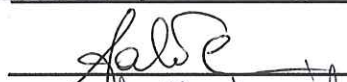
Il Dirigente

Prof. Francesco Battini



#### Le R.S.U. di Istituto

 Alessandrini Sarah


 Galetta Giuseppina

 Melli Daniela

#### I rappresentanti delle OO.SS.

 F.L.C. C.G.I.L. SCUOLA

 CISL SCUOLA

 UIL SCUOLA

\_\_\_\_\_ GILDA DEGLI INSEGNANTI

\_\_\_\_\_ S.N.A.L.S. CONFSAL