



ISTITUTO COMPRENSIVO LOREGGIA - VILLA DEL CONTE

Scuola primaria
Scuola secondaria di I grado

Cod. fiscale: 80024360283

Via Palladio, 36 - 35010 LOREGGIA (PD) - Tel. 049/5790562

cod. meccanografico: PDIC83900X

fax 049/9301746

Sito: www.icloreggiavilladelconte.edu.it

e-mail: pdic83900x@istruzione.it - [pec: pdic83900x@pec.istruzione.it](mailto:pdic83900x@pec.istruzione.it)



CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

L'anno 2022 il mese di marzo il giorno 21 presso l'ufficio di direzione dell'I.C. di Loreggia – Villa del Conte, in sede di contrattazione a livello di singola istituzione scolastica, di cui all'art.6 del CCNL 26/11/2007 tra le delegazioni:

▪ PARTE PUBBLICA

Il Dirigente scolastico
Prof.ssa Milazzo Alessandra

▪ PARTE SINDACALE

RSU:	ins.te	_____
	ins.te	_____
	sig.	_____

SINDACATI TERRITORIALI: FLC/CGIL SCUOLA	_____
CISL/SCUOLA	_____
UIL/SCUOLA	_____
SNALS/CONFSAL	_____
GILDA/UNAMS	_____

Visto il CCNL istruzione e ricerca 2016-2018;

Visto il D. L.gs. n. 165/2001, come modificato e integrato dal D. L.gs. n. 150/2009;

Premesso che le relazioni sindacali sono improntate al preciso rispetto dei diversi ruoli e responsabilità del dirigente scolastico, delle RSU, delle OO. SS.;

Premesso che nella scuola possono e debbono essere conseguiti risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio attraverso un'organizzazione del lavoro del personale docente, amministrativo e ausiliario fondata sulla partecipazione e valorizzazione delle competenze professionali, definite nei piani delle attività predisposti dal D. S. e dal D. S. G. A. in coerenza con quanto stabilito nel POF;

Tenuto conto che il Contratto Integrativo d'Istituto ha efficacia dopo il parere espresso dai Revisori dei Conti dell'Ambito ATS n. 4 provincia di Padova;

Atteso che entro quindici giorni dalla data di ricevimento, i Revisori dei Conti ne accertano la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi dell'art. art. 55 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che modifica l'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Considerato che decorso tale termine la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo;

**viene sottoscritto il presente
Contratto Integrativo d'Istituto**

La contrattazione integrativa in esame sostituisce tutte quelle precedenti.

PARTE NORMATIVA

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, durata e verifica dell'attuazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale, docente ed ATA, con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, dell'Istituto Comprensivo Statale I.C. LOREGGIA –VILLA DEL CONTE (PD)
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno 2021-2022.
3. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'Istituto avrà luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata, da tenersi entro il 31 agosto 2022.

Titolo II RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Capo I - Relazioni sindacali

Art. 2 – Strumenti delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali d'Istituto si articola in:
 - a. partecipazione, a sua volta articolata in informazione e in confronto;
 - b. contrattazione integrativa, comprensiva dell'interpretazione autentica.
2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono avvalersi dell'assistenza di soggetti terzi di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

Art. 3 — Informazione

1. Costituiscono oggetto di informazione le materie previste dal CCNL istruzione e ricerca 2016-2018:
 - a. le materie oggetto di contrattazione e confronto (art. 5, comma 4);
 - b. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22, comma 9, alinea b1);
 - c. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22, comma 9, alinea b2);
2. Il Dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, eventualmente mettendo a disposizione anche la documentazione, nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte (art. 5 comma 2, comma 3 del CCNL 2016-2018).

Art. 4 — Confronto

1. Costituiscono oggetto di confronto le materie previste dal CCNL istruzione e ricerca 2016-2018:
 - a. l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA (art. 22, comma 8, lettera b1);
 - b. i criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto (art. 22, comma 8, lettera b1);
 - c. i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 22, comma 8 lettera b2);
 - d. i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22, comma 8, lettera b3);
 - e. la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn-out (art. 22, comma 8, lettera b4).

Art. 5 – 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. Costituiscono oggetto del presente contratto collettivo integrativo le materie previste dall'art. 22, comma 4 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018:
 - l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (alinea c1);
 - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'Istituto (alinea 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 all'alternanza scuola-lavoro e la quota delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (alinea 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 (alinea 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, come modificata dalla legge n. 83/2000, in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e di salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati (alinea c5);
 - 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 (alinea 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 (alinea 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 (il c.d. diritto alla disconnessione - alinea 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 (alinea c9).
3. 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 alla sospensione dell'esecuzione parziale o totale del contratto in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

Art. 6 – Interpretazione autentica

1. L'interpretazione autentica d'Istituto è inclusa nella contrattazione.
2. 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.
3. Le parti si incontrano entro il termine di 10 (dieci) giorni lavorativi successivi alla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente l'interpretazione da dare alle clausole controverse. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di 30 (trenta) giorni dall'inizio delle trattative.
4. Delle risultanze delle sessioni di interpretazione autentica viene redatto verbale.

5. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo sostituisce le clausole controverse ed ha valore fin dall'inizio della vigenza contrattuale.

Capo II - Diritti sindacali

Art. 7 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. e delle Confederazioni rappresentative ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 commi 1 e 2 del D. Lgs. 165/2001 dispongono di un proprio Albo sindacale.
2. Le parti sindacali di cui al comma 1 sono responsabili dell'affissione all'Albo dei documenti relativi all'attività sindacale.
3. L'Albo si concretizza in una bacheca situata presso l'atrio della scuola secondaria di I grado (sede centrale).
4. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 3 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'attribuzione della responsabilità legale.

Art. 8 – Rapporti tra la RSU e il Dirigente

1. Entro 15 (quindici) giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al Dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui la stessa è titolare.
2. Il Dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione invitando i componenti di parte sindacale a parteciparvi, di norma con almeno 5 (cinque) giorni di anticipo.
3. La RSU può avanzare richiesta di incontro con il Dirigente. Di norma, e salvo elementi ostativi, il Dirigente indice la riunione entro 5 (cinque) giorni dall'acquisizione della richiesta.
4. Per l'a.s. in corso, caratterizzato dal protrarsi della situazione pandemica COVID-19, le riunioni potranno svolgersi in modalità on line o in presenza, e comunque nel rispetto delle disposizioni del CTS e della normativa finalizzata al contrasto della diffusione del contagio.

Art. 9 – Assemblee sindacali in orario di lavoro

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con il Dirigente, per 10 (dieci) ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.
2. Per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al mese.
3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno:
 - a. singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017;
 - b. dalla RSU nel suo complesso, e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017;
 - c. dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017.
4. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisite.
5. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico, con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.
6. Ciascuna assemblea può avere una durata massima di 2 (due) ore, se si svolge a livello di singola Istituzione scolastica nell'ambito dello stesso comune. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di complessive 10 (dieci) ore pro capite in ciascun anno scolastico,
7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 (sei) giorni prima, con comunicazione scritta, fonogramma o e-mail, al Dirigente dell'Istituto interessato dall'assemblea. La comunicazione deve essere

affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione scolastica. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o - nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali - assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea - o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.

8. Contestualmente all'affissione all'albo, il Dirigente scolastico avvisa tramite e-mail il personale mediante circolare interna, al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione all'assemblea del personale in servizio nell'orario in cui si tiene la stessa; per la dichiarazione è dato un tempo di preavviso di almeno 48 ore; la dichiarazione di partecipazione all'assemblea deve essere espressa in forma scritta, non oltre il termine indicato nella comunicazione stessa. Il suddetto termine è necessario per poter dare adeguato preavviso alle famiglie circa la variazione dell'orario scolastico. La dichiarazione da parte del personale fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.
9. Per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente, il Dirigente sospende le attività didattiche per le sole classi in cui docenti hanno dichiarato, entro i termini stabiliti, di partecipare all'assemblea; a tal fine dispone gli eventuali adattamenti di orario, limitatamente al tempo necessario per garantire la partecipazione all'assemblea da parte dei docenti interessati, e ne dà avviso alle famiglie.
10. Premesso che è cura dei docenti accertarsi che tutte le famiglie abbiano preso visione delle comunicazioni riguardanti lo svolgimento delle assemblee sindacali e, pertanto delle variazioni relative all'orario scolastico, nei casi in cui in un edificio scolastico o in una sede tutti i docenti abbiano dato adesione preventiva alla partecipazione all'assemblea, ai fini di assicurare le prioritarie ragioni di sorveglianza degli allievi comunque presenti a scuola nonostante i predetti avvisi alle famiglie, il collaboratore scolastico in servizio provvederà ad informare il Dirigente o, in sua vece, il Vicario, o, in sua vece, il referente di sede, che con il docente della classe interessata concorderanno su come gestire l'imprevisto.
11. Per le assemblee in cui è coinvolto anche personale ATA, se la partecipazione è totale, il Dirigente stabilisce la quota ed il DSGA (o in caso di adesione di questi all'assemblea, il Dirigente stesso) individua i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi e alle altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.
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 in ciascun plesso dell'istituto, per cui saranno in ogni caso addette a tali attività, considerate servizi essenziali, n. 1 unità di collaboratori scolastici e n. 1 unità di personale amministrativo in sede centrale.
13. Per le riunioni di scuola e territoriali indette al di fuori dell'orario di servizio del personale si applicano le stesse procedure previste per l'indizione di assemblee in orario di lavoro, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con il Dirigente l'uso dei locali.
14. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista, rispettivamente, nella classe o nel settore di competenza.
15. Per quanto non previsto dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.
16. Per l'a.s. in corso, caratterizzato dal protrarsi della situazione pandemica COVID-19, le Assemblee si svolgeranno in modalità on line, fino all'accertato superamento dell'emergenza sanitaria, nel rispetto delle disposizioni del CTS e della normativa finalizzata al contrasto della diffusione del contagio.

Art. 10 — Determinazione del contingente di personale DOCENTE e ATA necessario ad assicurare le prestazioni indispensabili (servizi minimi)

1. Secondo quanto definito dalla L. 146/1990, dalla L. 83/2000 e dal C.C.N.L. Scuola, dall'Accordo ARAN/Rappresentanze sindacali del 02/12/2020, si conviene che in caso di sciopero del personale DOCENTE e ATA il servizio essenziale deve essere garantito presso le sedi scolastiche, dove è previsto lo svolgimento di attività il cui mancato adempimento comporti responsabilità da parte dell'Istituzione scolastica
2. I servizi essenziali sono garantiti secondo quanto stabilito dal Protocollo di intesa tra il DS dell'IC Loreggia – Villa del Conte e le Organizzazioni Sindacali e dal correlato Regolamento, allegato alla presente contrattazione.

Art. 11 – Permessi sindacali retribuiti

1. Nei limiti della durata del rapporto di lavoro hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato sindacale i seguenti dipendenti:
 - a. i componenti della RSU di Istituto;
 - b. i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione della RSU;
 - c. i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;
 - d. i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;
2. In particolare spettano complessivamente alla RSU d'Istituto 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.
3. I permessi sono gestiti dalla RSU, che provvede autonomamente alla ripartizione tra i propri componenti, nel rispetto del tetto massimo comunicato dal Dirigente.
4. Per la fruizione effettiva del permesso retribuito è obbligatoria la preventiva comunicazione al Dirigente, ovvero in sua mancanza ai Collaboratori vicari di turno, con almeno 3 (tre) giorni lavorativi di anticipo. È onere di chi chiede il permesso retribuito indicare i presupposti o le condizioni che ne consentono la fruizione-

Art. 12 – Referendum

1. Prima della stipula definitiva del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire un referendum tra tutti i lavoratori dell'Istituto.
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.

Art. 13 – Diritto di accesso agli atti

1. I componenti della RSU hanno diritto di accedere agli atti della scuola su tutte le materie di cui all'art. 22, comma 4, lettera c) e comma 8, lettera b) del vigente CCNL, compatibilmente con la normativa di tutela dei dati personali e secondo la normativa che disciplina la richiesta di accesso agli atti.
2. Il rilascio di copia degli atti richiesti avviene senza oneri, entro 3 (tre) giorni lavorativi dalla acquisizione a protocollo della richiesta (salvo manifesta impossibilità).

Art. 14 – Trasparenza

1. I prospetti di ripartizione del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, aggregati ed articolati per voce e tipologia di progetto o intervento, sono pubblici e riportano le unità di personale utilizzato, le attività, le ore, ma non i relativi importi economici individuali, in quanto non previsto da precise norme in materia di rapporto di lavoro, tale da superare la tutela della riservatezza.
Alle RSU saranno pertanto forniti i dati aggregati, che non permettano di risalire al nominativo degli effettivi destinatari del compenso individuale (questo in ossequio al preciso dettato in tal senso del garante della Privacy ed in conformità delle disposizioni date dal GDPR 25 maggio 2018 n. 679).

Titolo III SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 15 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, ed in particolare dal D. Lgs. 81/2008, la RSU designa il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), e ne comunica il nominativo al Dirigente.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è individuato tra il personale in servizio nell'Istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
3. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
4. 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.
5. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
6. Il RLS può accedere liberamente agli edifici in uso dell'Istituto per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
7. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nel CCNL e nella ulteriore normativa, a cui si rimanda.

Art. 16 – Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

1. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) è designato fiduciariamente dal Dirigente, in qualità di datore di lavoro e sulla base di quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008.
2. Il RSPP coordina le figure sensibili di cui all'art. 18, e, d'intesa col Dirigente, ne programma e cura la formazione e l'aggiornamento.
3. Al RSPP compete un compenso a carico del Bilancio dell'Istituto.

Art. 17 – Le figure sensibili

1. Per ogni sede scolastica sono individuate le seguenti figure sensibili:
 - a. addetto al servizio di prevenzione e protezione (responsabile per la sicurezza)
 - b. addetti al primo soccorso;
 - c. addetti al primo intervento sulla fiamma;
 - d. addetti all'uso del defibrillatore.
2. Le figure sensibili sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e saranno appositamente formate attraverso specifici corsi. Alle figure sensibili sopra indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza, che esercitano in base al coordinamento del RSPP. Nel corso dell'anno scolastico, si effettueranno iniziative di formazione per le figure sensibili, il cui elenco verrà aggiornato annualmente.
3. Qualora ad un plesso non siano assegnate tante unità lavorative quante le figure sensibili previste, potrà essere posto in capo ad una medesima unità più di una delle funzioni di cui al comma 1.

Titolo IV IMPATTO DELLE TECNOLOGIE SUI LAVORATORI

Art. 18 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale entro le ore 17.30 dei giorni feriali; con la stessa tempistica (7.30 – 17.30) le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme.
2. Qualora, durante il periodo di "disconnessione", l'istituzione scolastica dovesse procedere a comunicazioni in forma asincrona, ai fini del computo dei termini di preavviso di almeno due giorni, tali comunicazioni si considerano inviate il giorno successivo.
3. In caso di urgenza indifferibile è fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, in forma sincrona o asincrona, oltre gli orari indicati al comma 1.

Art. 19 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

1. 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.
2. Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.
3. L'Amministrazione si impegna, nei limiti finanziari e con la compatibilità dei tempi organizzativi, a garantire attrezzature adeguate alle attività lavorative.

Titolo V

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE E FORME DI FLESSIBILITÀ

Capo I – personale ATA

Art. 20 – Prestazioni aggiuntive del personale ATA

1. In caso di necessità o di esigenze imprevedute 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. Nell'individuazione dell'unità di personale il Dirigente tiene conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:
 - a. specifica professionalità;
 - b. continuità di servizio;
 - c. eventuale disponibilità espressa dal personale.
3. Il Dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale.
4. Il Dirigente può altresì individuare per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse personale avente le competenze necessarie, cui affidare un incarico specifico aggiuntivo.
5. Le prestazioni aggiuntive e gli incarichi specifici devono essere oggetto di un formale incarico.

Art. 21 - Collaborazioni plurime del personale ATA

1. Per specifiche attività che richiedono particolari competenze non presenti nell'Istituto, 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.
2. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra Istituzione scolastica sono a carico dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

Art. 22 – Flessibilità di orario e sede del personale ATA

1. Per il personale ATA si distingue la flessibilità "istituzionale" dalla flessibilità "occasionale".
2. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, per flessibilità "istituzionale" si intende la possibilità di – rispettivamente - assumere e dismettere servizio posticipatamente rispetto all'orario di entrata/uscita ordinario, nella misura massima di 30 minuti.
3. La flessibilità "istituzionale" è concessa temporaneamente e con atto scritto del Dirigente, sentito il DSGA, a condizione che:
 - a. le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta in cui è debitamente rappresentata la motivazione familiare o personale alla base della richiesta motivata;
 - b. la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità dei servizi.
4. La concessione della flessibilità "istituzionale" resta comunque sempre subordinata alle esigenze di buon funzionamento individuate nel relativo Piano delle attività e negli ordini di servizio del DSGA, e può essere sospesa o revocata in qualsiasi momento successivamente alla concessione, per necessità contingenti dell'Istituto.

5. Fatto salvo il caso di cui ai commi precedenti, e in particolare fatta salva la necessità di assicurare la regolarità nell'erogazione del servizio scolastico, la flessibilità "occasionale" rispetto all'orario dovuto, previsto nel Piano delle attività predisposto dal DSGA, si esplica nel fatto che il personale ATA ha una flessibilità di entrata in ritardo di max. 15 minuti, da recuperare nella giornata stessa
6. L'assunzione di servizio anticipata di qualche minuto non dà invece diritto ad una corrispondente uscita anticipata, né sarà conteggiata.
7. Relativamente alle ore straordinarie prestate in occasione degli eventi che richiedono la scuola aperta nei giorni di domenica mattina e domenica pomeriggio, le ore di servizio prestate verranno recuperate a richiesta del dipendente.
8. In caso di servizio effettuato oltre le ore 22.00 il dipendente, a richiesta, può recuperarle e saranno calcolate aumentate del 50% rispetto alle ore effettivamente prestate .
9. Al personale ATA collaboratore scolastico può essere richiesto di prestare servizio in sostituzione di colleghi assenti, spostandosi di sede, anche in comuni diversi.
La disponibilità sarà richiesta su base volontaria e, eventualmente, a rotazione.

Capo II – personale docente

Art. 23 – Articolazione dell'orario dei docenti

1. Per i docenti si prevede di norma una articolazione dell'orario di lezione su 5 giorni alla settimana.
2. Il c.d. "giorno libero" non dispensa da impegni collegiali ed attività funzionali programmate, non costituisce un diritto automatico e, secondo necessità organizzative dell'orario complessivo, potrà essere negato.
3. Ogni docente esprime una preferenza circa la collocazione del proprio "giorno libero", esprimendo contestualmente anche una opzione subordinata. Non è dato esprimere preferenza del sabato con subordinato lunedì, e viceversa.
4. A parità di richiesta per un medesimo "giorno libero" – tipicamente il sabato o il lunedì - si procederà per rotazione rispetto all'anno scolastico precedente, secondo ordine alfabetico, e comunque sempre subordinatamente alla programmazione didattico-educativa.

Art. 24 – Sostituzione docenti assenti

La sostituzione dei docenti assenti sarà effettuata seguendo le disposizioni normative contenute nella L. 107/2015.

In particolare, qualora non sia possibile ricorrere al supplente, il DS provvederà seguendo i criteri in ordine di priorità, garantendo in ogni caso il dovere di sorveglianza e quindi la sicurezza degli alunni:

- a) docenti assunti con l'organico del potenziamento fino al completamento delle ore convenute;
- b) docenti a disposizione, che devono completare il loro orario di servizio;
- c) docenti che hanno dato la disponibilità per recuperare i minuti a debito nei confronti della scuola, effettuando ore di supplenza;
- d) docenti che devono recuperare permessi orari;
- e) docenti di sostegno della classe in cui prestano servizio e di cui sono quindi contitolari, compatibilmente con la gravità dell'alunno a cui sono assegnati;
- f) docenti di sostegno i cui alunni sono assenti;
- g) docenti in compresenza;
- h) docenti che hanno dato la disponibilità a prestare ore eccedenti di insegnamento;
- i) docenti impegnati nell'attività alternativa alla religione cattolica, salvo situazioni di numerosità e di alunni con difficoltà;
- j) docenti di sostegno non della classe, ma in servizio con un alunno non grave, nei casi straordinari in cui deve essere garantita comunque la sicurezza come previsto dal d.lgs 81/2008;
- k) qualora nessuna delle opzioni precedenti sia praticabile, si procederà alla divisione della classe scoperta.

Art. 25 – Impegno del personale docente in uscite didattiche

1. Vengono riconosciuti ai docenti impegnati in viaggi d'istruzione e visite guidate: biglietti di ingresso a Musei o similari, rimborso biglietti per trasporti pubblici, dietro presentazione di idonea documentazione.

2. Riconoscendo il valore delle uscite didattiche e dei viaggi d'istruzione viene previsto un compenso forfettario per le uscite 1 o più giorni, attraverso l'utilizzo del fondo per la valorizzazione della professionalità docenti.

Pertanto, non potrà essere richiesto il recupero delle ore aggiuntive svolte in occasione delle attività in oggetto.

Per l'a.s. 2021/2022, in considerazione del protrarsi della situazione pandemica, la valutazione se effettuare viaggi di istruzione, uscite didattiche e visite guidate è rinviata al secondo quadrimestre, al fine di poter disporre di concreti elementi in base ai quali assumere decisioni ponderate, nell'ottica di contrasto della diffusione del contagio covid-19.

Art. 26 – Formazione del personale docente

Premesso quanto disposto in materia di permessi per aggiornamento da art. 64 CCNL 2007, premesso che viene comunque garantita la frequenza delle attività di formazione obbligatorie correlate agli adempimenti richiesti nell'anno di formazione e prova previsto per i docenti neo assunti, l'Istituto, al fine di favorire la formazione dei docenti prevista come obbligatoria da disposizioni normative (es. formazione sicurezza di cui all'Accordo Stato Regione del 21/12/2011, privacy di cui GDPR 679 DEL 2016) si impegna ad organizzare le attività di formazione in oggetto in orari compatibili con l'orario di servizio dei docenti, preferibilmente nei periodi di sospensione delle lezioni.

L'Istituto, altresì, organizza e/o favorisce la partecipazione dei docenti alle attività di aggiornamento/formazione finalizzate alla realizzazione delle azioni progettuali previste dal PTOF di istituto.

L'Istituto favorirà la partecipazione dei docenti ad attività di formazione/aggiornamento eccedenti gli ambiti di obbligatorietà attraverso gli Istituti contrattuali dei permessi per aggiornamento e dei permessi a recupero.

Per la partecipazione ad iniziative non riconosciute dal MIUR il docente potrà avvalersi esclusivamente di permessi a recupero o permessi per motivi personali (max 3 gg).

Art. 27 – Collaborazione plurime del personale docente

1. Il Dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre Istituzioni scolastiche – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto dal vigente CCNL.
2. Analogamente, il Dirigente può autorizzare docenti dell'Istituto a collaborare presso altre Istituzioni scolastiche.
3. Tali collaborazioni dovranno essere preventivamente autorizzata dal Dirigente della Istituzione scolastica di appartenenza, a condizione che non comportino esoneri neanche parziali dall'insegnamento nelle scuole di titolarità o di servizio e non interferiscano con gli obblighi ordinari di servizio. I relativi compensi sono a carico dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

Titolo VI

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 28 - Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico

1. Si conviene che le risorse finanziarie assegnate all'Istituto per la valorizzazione del personale scolastico (ex bonus) per l'a.s. 2021-2022 ammontano a € 13.039, 19 (lordo dipendente) venga impiegato come segue:
 - personale docente: 92%, corrispondente a euro 11.996, 05
 - Personale ATA –assistenti amministrativi 8%, corrispondente a euro 1.043,13.

a) PERSONALE DOCENTE

€. 11.996, 05 per il compenso a titolo forfettario di:

- Tutor docenti in anno di prova;
- Coordinatori classe scuola primaria;
- Altre azioni finalizzate all'attuazione del PTOF;

b) PERSONALE ATA A.A.

€. 1.043,13 da assegnare, per attività svolta extra orario d'ufficio al personale assistente Amministrativo.

Art. 29 — Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

1. L'Istituto aderisce alla Rete di scopo per la formazione nell'ambito territoriale PD20 RETE ATENA e pertanto gestisce solo le risorse assegnate per la realizzazione delle unità formative approvate dalla Rete e finalizzate all'attuazione del Piano Nazionale Formazione Docenti. La rendicontazione e i fondi sono gestiti dalla Scuola Polo
2. Anche per la formazione dei docenti neo-assunti in anno di formazione e prova, nonché per la formazione del personale ATA, le relative risorse sono gestite dalla Scuola Polo per la formazione del personale nell'ambito territoriale PD20, Scuola Polo che – attraverso i propri Organi statutari e gestionali – provvede altresì alla ripartizione delle risorse, senza affidamento diretto a questo Istituto.
3. Nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano di formazione dei docenti, e in conformità di quanto deliberato con il PTOF di Istituto, possono essere destinate alla formazione del personale, sia docente che ATA, anche risorse dell'Istituto.
4. Altre attività di formazione del personale, docente ed ATA, sono organizzate dall'istituto in qualità di Istituto capofila del CTI (Centro territoriale per l'inclusione) dell'Ambito 20.

Art. 30 – Risorse disponibili alla contrattazione d'Istituto

1. Le risorse disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite dall'insieme di:
 - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa;
 - b. altre risorse provenienti dalla sovraordinata Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della Istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni, partecipazione a Progetti nazionali e comunitari (PON, POR, convenzioni, fondi delle famiglie...)
 - c. eventuali residui del Fondo per l'Istituzione scolastica non utilizzati negli anni scolastici precedenti.
2. Nel complessivo Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa confluiscono:
 - a. Il Fondo per l'Istituzione Scolastica disposto annualmente dal MIUR;
 - b. le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;
 - c. le risorse destinate alle funzioni strumentali al Piano dell'offerta formativa;
 - d. le risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA;
 - e. le risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica;
 - f. le risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
 - g. le risorse ex bonus, di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 107/2015, rispetto al quale nel corrente a.s. una percentuale è destinata alla valorizzazione del merito del

personale amministrativo di segreteria (8%). Tali risorse sono attribuite al personale scolastico (docente e A.A.) secondo i criteri generali previsti al precedente art. 28;

3. Nel quadro della contrattazione integrativa di Istituto per l'a.s. 2021-22, l'Ufficio IX del MIUR con nota Prot. 21503 del 30/09/2021 ha comunicato una assegnazione del complessivo Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa pari a **40.364,53** euro (cifra qui espressa in termini "lordo dipendente").

Dall'importo complessivo pari a **40.364, 53** vanno accantonati *ope legis* **4.290,00** euro per indennità di Direzione spettante al DSGA.

Pertanto il fondo effettivamente disponibile per la contrattazione è di **36.074, 53** euro e viene così articolato:

- a) euro **36.074, 53** lordo dipendente per il Fondo delle istituzioni scolastiche, che in sede di contrattazione delle risorse dovrà rispettare i vincoli di cui all'articolo 40, comma 5 del CCNL del 19/04/2018. A questa assegnazione si aggiungono euro 6220,99 di economie a.s. 2020/21 per un totale FIS di **42.295,52** euro.
- b) euro **1.152,43** educazione fisica. Si informa che tali risorse sono destinate a tutte le Istituzioni Scolastiche secondarie di primo e secondo grado, in base al numero delle classi di istruzione secondaria in organico di diritto. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 4, del CCNI 2018, negli Istituti Comprensivi, potranno essere realizzate attività progettuali di alfabetizzazione motoria e di avviamento alla pratica sportiva che coinvolgano alunni della Scuola primaria. A questa assegnazione si aggiungono 1.095,97 euro di economie a.s. 2020/21 per un totale **2.248,40** che saranno utilizzate, qualora, venissero riassegnate con assegnazione su apposito capitolo del cedolino unico.
- c) euro **4.161,92** lordo dipendente per le Funzioni Strumentali all'offerta formativa. A questa assegnazione si aggiungono 0,00 euro di economie a.s. 2020/21 per un totale di **4.161,92** euro per le funzioni strumentali.
- d) euro **2.498,25** lordo dipendente per gli Incarichi Specifici del personale ATA. A questa assegnazione si aggiungono 147,20 euro di economie a.s. 2020/21 (le economie rilevate € 147,20 vengono utilizzate in aggiunta al Mof ATA) per un totale **2.498,45** euro per gli incarichi specifici del personale ATA.
- e) euro **2.395,89** lordo dipendente destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle Aree a rischio, si aggiungono economie di euro 00,00 per aree a forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinta alinea del CCNL 7/8/2014, per un totale di **2.395,89** euro.
- f) euro **2.483,12** lordo dipendente per la remunerazione delle Ore Eccedenti l'orario settimanale d'obbligo, effettuate in sostituzione di colleghi assenti di cui all'art.30 del CCNL 29/11/2007. A questa assegnazione si aggiungono **4.430,44** euro di economie a.s. 2020/21 (di cui 4.410,00 utilizzati per Mof docenti, la rimanenza € 20,44 utilizzati per ore eccedenti) per un totale **2.503,56**
- g) euro **13.039,19** lordo dipendente, quale risorsa finanziaria finalizzata a retribuire la Valorizzazione del personale scolastico per l'a.s. 2021-2022 ai sensi della legge 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249

Art. 32 – Ripartizione delle risorse del Fondo per l'Istituzione scolastica

1. Il Fondo per l'Istituzione scolastica, ricompreso nel Fondo più complessivo, riguarda sia il personale docente sia il personale ATA, ed è stato erogato tenendo fra l'altro conto che la quota di personale docente in organico di diritto è di 96 unità e la quota ATA è di 23 unità più il DSGA.
2. Valutati i rispettivi carichi di lavoro, nonché le necessità dell'Istituto, si ritiene di ripartire le risorse contrattabili attinenti al Fondo per l'Istituzione scolastica (**42.295,52 euro**) per incentivazione e compensi accessori nel seguente modo:
 - **31.834,15** euro per personale docente (pari al 72% del budget);
 - **10.461,37** euro per personale ATA (pari al 28% del budget)