

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO - PARTE NORMATIVA
VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE

In data ventotto febbraio duemilaventicinque, in sede di contrattazione integrativa di istituto, la delegazione sindacale, composta dalle RSU d'istituto e dalle OO.SS. provinciali firmatarie del CCNL e la delegazione di parte pubblica, composta dalla Dirigente scolastica Loredana Giudice, stipulano il Contratto Integrativo di Istituto - Parte normativa in attuazione del CCNL 2019-21.

PARTE PUBBLICA

La Dirigente scolastica Loredana Giudice

Loredana Giudice

PARTE SINDACALE

RSU

Manuela Astolfi

Manuela Astolfi

Tiziana Coletti

Tiziana Coletti

SINDACATI
SCUOLA
TERRITORIALI

FLC/CGIL

FAW ELISA

Elisa Faw

CISL/FSUR

SNALS/CONFSAL

GILDA/UNAMS

ANIEF

PREMESSA

Le Parti si danno atto che il presente contratto integrativo d'istituto, in seguito riportato con l'acronimo C.I.I., è stipulato al termine di un articolato e complesso iter negoziale avviato in data sei dicembre duemilaventiquattro.

Il presente C.I.I. viene strutturato in più capitoli.

La Dirigente Scolastica avrà cura di pubblicizzare il contenuto del presente contratto, utilizzando tutti i mezzi di diffusione istituzionali.

CAPITOLO PRIMO
AREA CONTRATTUALE

Art. 1 – Ambito di applicazione del contratto.

Il presente contratto si applica al personale in servizio presso l'Istituto Comprensivo di Passignano di Prato e per le sole materie contrattuali ad esso riservate dal C.C.N.L. 2019-2021 (d'ora in poi C.C.N.L.), al quale si rinvia per quanto non previsto negli articoli che seguono.

Art. 2 – Durata e vigenza contrattuale.

Il presente contratto è valido dalla data di sottoscrizione e fino al 31 agosto 2027, e comunque conserva efficacia fino a nuova contrattazione, salvo nuove disposizioni legislative o contrattuali in contrasto con le intese raggiunte col contratto stesso o per accordo tra le Parti.

Come indicato al c. 3 dell'art. 8 del C.C.N.L. i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

Art. 3 – Materie aggiuntive e nuove competenze.

Eventuali nuove materie e competenze contrattuali, delegate da norme superiori successivamente alla sottoscrizione del presente C.I.I. e che richiedano specifiche regolamentazioni, potranno esser individuate su istanza di ciascuna delle Parti in successivi momenti di verifica e, previo accordo, formeranno parte integrante del C.I.I. anche in costanza della sua vigenza.

Art. 4 – Interpretazione autentica.

Ai sensi del c. 2 dell'art. 8 del C.C.N.L., qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti si incontrano entro i sette giorni successivi alla richiesta di cui al comma seguente, per definire consensualmente l'interpretazione della clausola controversa.

Al fine di iniziare la procedura di interpretazione autentica la Parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra Parte, con l'indicazione della materia e degli elementi che rendono necessaria l'interpretazione; la procedura si deve concludere entro trenta giorni.

Nel caso in cui si raggiunga un accordo, questo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

CAPITOLO SECONDO

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI: PREMESSA

Art. 5 – Soggetti delle relazioni e delegazioni trattanti.

I soggetti abilitati a intrattenere relazioni sindacali, come indicato alla lett. c) del c. 2 dell'art. 30 del C.C.N.L., sono: per la parte datoriale il Dirigente Scolastico e per la parte sindacale la R.S.U. di Istituto e i rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Art. 6 – Obiettivi e strumenti.

Come indicato al c. 1 dell'art. 4 del C.C.N.L., 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 e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Al successivo c. 2 si precisa che attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si persegue l'obiettivo di temperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati a vantaggio della collettività;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, la valorizzazione e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

Al c. 3 si precisa che il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- a. Partecipazione
- b. Contrattazione integrativa

Il c. 4 è dedicato alla definizione di partecipazione, che a sua volta si articola in:

- c. Informazione
- d. Confronto

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

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 la scuola.

Art. 7 – Rapporti tra parte sindacale e Dirigente.

Il Dirigente riunisce le parti sulle materie oggetto degli istituti contrattuali invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi di norma con almeno cinque giorni di anticipo rispetto all'incontro.

La parte sindacale ha facoltà di avanzare richiesta di incontro con il Dirigente e la stessa deve essere soddisfatta entro cinque giorni, salvo elementi ostativi che rendano impossibile il rispetto di tale termine.

Ogni richiesta di incontro deve essere effettuata in forma scritta e deve esplicitare l'oggetto dello stesso.

Ai sensi del c. 6 dell'art. 4 del C.C.N.L., alla parte sindacale sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina legislativa in materia di trasparenza, nei limiti e con le modalità dalle stesse previste.

Art. 8 – Oggetto della contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L. ed è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Sono oggetto di contrattazione integrativa d'istituto le materie previste dall'articolo 30, c. 4, lett. c), e precisamente:

- c1) i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi;
- c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1 del d. lgs. 165/2001 al personale docente, educativo e ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
- c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, c. 249 della legge n. 160 del 2019;
- c5) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.Q. 4/12/2007 e s.m.i.;
- c6) 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;

- c7) 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;
- c8) 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);
- c9) 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;
- c10) il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale;
- c11) i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del M.I.M. n. 63 del 5 aprile 2023.

È oggetto di contrattazione integrativa anche il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste,

Alle materie di cui ai punti c1), c5), c6), c7), c8), c9), c10), c11) e al Protocollo scioperi si applica il c. 6 dell'art. 8 del C.C.N.L.: "Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni."

Alle materie di cui ai punti c2), c3), c4) si applica il c. 7 dell'art. 8: "Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 452".

Fermi restando i termini di cui all'art. 8, cc. 6 e 7 del C.C.N.L., la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, nel rispetto dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.

La contrattazione integrativa di istituto si basa su quanto stabilito dalle norme contrattuali di livello superiore in quanto compatibili con le disposizioni di legge; non può in ogni caso prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione della scuola. Le previsioni contrattuali discordanti non sono valide e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.

Art. 9 – Oggetto del confronto.

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie affidategli, al fine di consentire ai soggetti sindacali aventi titolo di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

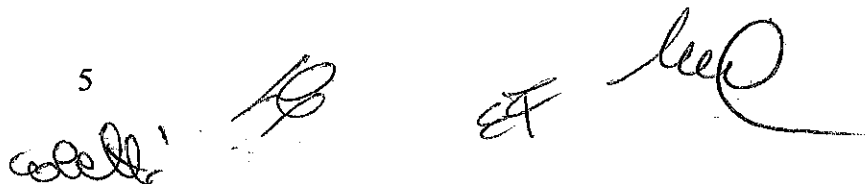
Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a dieci giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto le materie elencate all'art. 30, c. 9, lett. b) del C.C.N.L.:

- b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo e ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa;
- b2) i criteri riguardanti l'assegnazione alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo e ATA;
- b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out
- b5) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- b6) i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.

Art. 10 – Oggetto dell'informazione.

5



L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti; è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali aventi titolo secondo quanto previsto dall'art. 5 del C.C.N.L.

L'informazione consiste nella trasmissione preventiva e puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali sono previsti il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione; l'informazione è data in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico, e comunque non oltre il 10 settembre.

Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001: l'informazione deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Sono inoltre oggetto di sola informazione le materie elencate al c. 10 dell'art. 30, lett. b) del C.C.N.L.:

- b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;
- b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei;
- b3) i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 78 del C.C.N.L.) precisando, per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

leo
COBOL *ef* *P.*

CAPITOLO TERZO

DIRITTI SINDACALI

Art. 11 – Attività sindacale.

La R.S.U. e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di propri distinti Albi sindacali, situati sul sito web dell'istituto e nei singoli plessi. Di tali spazi sono responsabili la R.S.U. e le OO.SS.; ogni documento affisso all'Albo deve riguardare materia contrattuale o del lavoro e va siglato da chi lo affigge, che ne assume così la responsabilità legale.

Il Dirigente assicura la trasmissione nel più breve tempo possibile del materiale indirizzato alla R.S.U.

Alla R.S.U., per svolgere le proprie attività, sarà messo a disposizione un locale su richiesta.

La R.S.U. può utilizzare tutti gli strumenti necessari per espletare le proprie funzioni.

Il Dirigente trasmette digitalmente alla R.S.U. e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 12 – Accesso ai luoghi di lavoro.

Al rappresentanti delle OO.SS. è concesso di comunicare per motivi di carattere sindacale:

- con il personale docente libero da impegni di servizio
- con il personale ATA in modo da non interferire con le attività.

Art. 13 – Accesso agli atti.

Alla parte sindacale, ove ne ricorrano i presupposti, sono assicurate tutte le forme di accesso previste dalla disciplina legislativa in materia di trasparenza, nei limiti e con le modalità dalle stesse previste.

Art. 14 – Assemblea in orario di lavoro.

Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del C.C.N.L. del comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021.

La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e/o OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.

Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.

L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite comunicazione interna; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.

Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.

Art. 15 – Criteri per l'individuazione del contingente minimo in caso di assemblea sindacale (art. 30, c. 4, lett. c), sub c10) del C.C.N.L.).

Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e all'assemblea aderisca tutto il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, per cui n. 1 unità di personale ausiliario per plesso e n. 1 unità di personale amministrativo negli uffici di segreteria saranno addette ai servizi essenziali. Qualora non ci fosse accordo tra il personale, l'individuazione del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

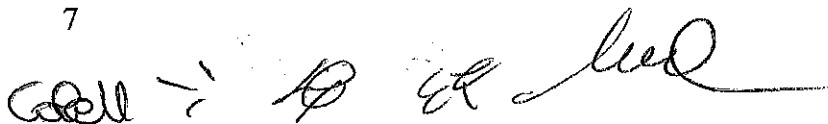
Art. 16 – Permessi retribuiti e non retribuiti.

Spettano alla R.S.U. 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 dal Dirigente, che lo comunica alla R.S.U. medesima all'inizio dell'anno scolastico.

I permessi sono gestiti autonomamente dalla R.S.U. secondo la normativa vigente, con obbligo di preventiva comunicazione al Dirigente, di norma, con almeno due giorni di anticipo.

Per tutti gli altri tipi di permesso si fa riferimento al C.C.N.Q. del 2017.

Art. 17 – Criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.Q. 4/12/2017 e s.m.i. (art. 30, c. 4, lett. c), sub c5) del C.C.N.L.).



Come indicato al c. 7 dell'art. 10 del C.C.N.Q. 4/12/2017, il Dirigente Scolastico deve essere informato preventivamente della fruizione del permesso, di norma con almeno tre giorni di anticipo.

Art. 18 – Sciopero.

La comunicazione dell'indizione di uno sciopero da parte del Dirigente scolastico, prevista dall'articolo 2, comma 3 dell'accordo allegato al C.C.N.L. 1998-2001 sulle norme di attuazione della Legge 146/90, deve essere resa nota a tutti i lavoratori della scuola entro 48 ore dall'emanazione e ricezione della comunicazione da parte del Direttore regionale.

Ai sensi dell'art. 3 e 4 dell'accordo sull'attuazione della Legge 146/90, allegato al C.C.N.L. 1998-2001, il Dirigente scolastico può invitare in forma scritta il personale a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero.

 8
P. Coletti

CAPITOLO QUARTO

ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: CRITERI GENERALI PER GLI INTERVENTI RELATIVI ALLA PREVENZIONE E ALLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (art. 30, c. 4, lett. c), sub c1) del C.C.N.L.)

Art. 19 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.

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.

Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.

Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.

Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del C.C.N.L. del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

Art. 20 - Figure sensibili

Il Dirigente scolastico individua per ogni sede gli Incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, previsti dalle norme vigenti.

Le suddette figure, alle quali competono tutte le funzioni previste dalle norme vigenti, sono appositamente formate con fondi a carico della scuola.

Art. 21 - Riunione periodica della sicurezza.

Il Dirigente scolastico indice almeno una volta all'anno una riunione di prevenzione e protezione dei rischi, alla quale partecipano, oltre al Datore di lavoro, o un suo rappresentante, che la presiede, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, ove previsto, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Nel corso della riunione il Dirigente scolastico sottopone all'esame dei partecipanti il documento sulla sicurezza, l'andamento degli infortuni, l'idoneità dei mezzi di protezione individuale, i programmi di informazione e formazioni dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Nel corso della riunione possono inoltre essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva.

Art. 22 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti viene organizzata, sentito il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sul Luogo di Lavoro, ai sensi di quanto previsto dall'Accordo del 21/12/2011 tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministro della Salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 37, comma 2, del D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008.

CAPITOLO QUINTO

ALTRE MATERIE DI CONTRATTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 30, C. 4, LETT. c SUB c6), c7), c8) E c9) DEL C.C.N.L.

Art. 23 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 30, c. 4, lett. c), sub c6) del C.C.N.L.).

A. ORARIO DI FUNZIONAMENTO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA

L'orario di apertura e chiusura delle sedi viene definito annualmente dal Consiglio di Istituto.

Situazioni particolari (lavori di manutenzione, attività scolastiche aggiuntive, altre attività deliberate) saranno regolamentate con atto motivato dal Dirigente scolastico in base alle esigenze specifiche.

B. ORARIO FLESSIBILE

L'orario di lavoro flessibile è funzionale all'orario di servizio e di apertura della scuola all'utenza.

Fatta salva la corretta erogazione del servizio e di apertura all'utenza, è concessa la flessibilità dell'orario al personale che ne faccia richiesta. L'orario flessibile giornaliero (con tetto massimo di 30 minuti) consiste nell'anticipare e/o posticipare l'entrata e l'uscita del personale, con recupero, di norma, nella stessa giornata (fermi restando gli obblighi relativi all'erogazione del servizio).

In presenza di situazioni certificate quali ad esempio LL. 1204/71, 903/77, 104/92, D.L. 151/2001, come previsto dall'art. 53 CCNL 2006/2009, è possibile l'adozione di orari flessibili fino ad un massimo di 2 ore giornaliere.

Per il personale non compreso nei casi sopra indicati verranno prese in considerazione le richieste di orario flessibile connesse a situazioni particolari documentate e verificate singolarmente.

In presenza di un numero eccessivo di richieste di orario flessibile si procederà alla scelta dei beneficiari secondo i seguenti criteri: a) accordo tra lavoratori/lavoratrici; b) valutazione del DS/DSGA della motivazione; c) rotazione.

L'adozione dell'orario plurisettimanale sarà concertata tra dipendente e amministrazione.

Art. 24 - 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. 30, c. 4, lett. c), sub c7) del C.C.N.L.).

Le risorse per il personale non comprese nei finanziamenti di Ambito saranno comunicate al personale e alla RSU non appena accertate, al fine di definire i criteri di utilizzo.

Tutto il personale ha diritto ad accedere alle risorse per la formazione se accertate.

Art. 25 - 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. 30, c. 4, lett. c), sub c8) del C.C.N.L.).

Il/la lavoratore/lavoratrice docente ed ATA in servizio presso l'IC di Passignano di Prato è tenuto ad essere contattabile durante l'orario di lavoro. Al di fuori del suddetto orario non sarà tenuto a mantenere un contatto con l'Amministrazione.

Il/la lavoratore/lavoratrice docente ed ATA in servizio presso l'IC di Passignano di Prato ha diritto e non è tenuto a rispondere a telefonate, e-mail e messaggi provenienti dagli uffici con numeri e indirizzi istituzionali nella fascia oraria compresa tra la fine del proprio orario di lavoro e le 07.30 del mattino seguente.

La disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro non recherà pregiudizio sulla prosecuzione del rapporto di lavoro, sui trattamenti retributivi, sulle opportunità di valorizzazione professionale.

Il personale docente e ATA, relativamente alla lettura sul sito web dell'IC Passignano di Prato e alla lettura delle e-mail interne dell'Amministrazione necessarie allo svolgimento del lavoro, potrà organizzarsi in maniera da conciliare l'attività lavorativa con le esigenze proprie e dei familiari.

Il Dirigente scolastico si impegna a non inviare ai/lavoratori/lavoratrici docenti e ATA messaggi, e-mail che richiedano risposte immediate. Le comunicazioni ordinarie prevedono comunque almeno 5 giorni lavorativi di tempo per le risposte e per l'acquisizione delle informazioni.

Art. 26 - 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. 30, c. 4, lett. c), sub c9) del C.C.N.L.).

Il presente articolo del Contratto riconosce gli effetti sulle condizioni di lavoro del personale ATA in servizio presso l'IC di Passignano di Prato determinati dalle innovazioni tecnologiche e legislative di questi anni, in

leg *EF* *Colletti*

particolare l'aumento dei carichi di lavoro ed il fenomeno dell'"always on"/"sempre connessi", e delle conseguenti nuove tutele da promuovere.

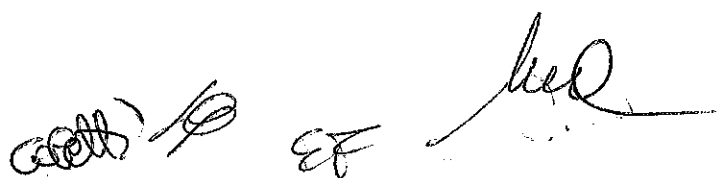
Il Dirigente scolastico si impegna ad informare e formare tutti/e i/le lavoratori ATA sul rischio specifico dell'"always on"/"sempre connessi", per costruire la "competenza" e la "consapevolezza" della disconnessione.

Nella riunione di inizio anno di cui all'art. 53 CCNL 2006/2009 il/la DSGA, su indicazione del Dirigente scolastico, consulta i/le dipendenti in merito all'uso delle nuove tecnologie, per far sì che siano rispettate vacanze, riposo e tempo libero personale.

Viene adottata la "pausa digitale" giornaliera per assistenti amministrativi e tecnici per prevenire lo stress da tecnologia e la porosità del tempo di lavoro. È prevista un'ora complessiva di disconnessione dalle tecnologie digitali durante l'orario di lavoro.

I giorni festivi sono dichiarati giorni "mail free".

Viene considerato lavoro straordinario il tempo passato, fuori dalla scuola, a lavorare col computer e/o con lo smartphone, inviando e-mail o sms. Il lavoro straordinario così determinato richiede la preventiva disponibilità del/della lavoratore/lavoratrice e la preventiva autorizzazione allo svolgimento del Dirigente scolastico.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'G. P.'. In the center, there are initials 'EF'. On the right, there is a long, flowing signature that appears to be 'M. R.'.

CAPITOLO SESTO
LAVORO A DISTANZA
AI SENSI DEL TITOLO III DEL C.C.N.L.

Art. 27 – Destinatari (art. 10 del C.C.N.L.).

Negli istituti scolastici sono destinatari del lavoro a distanza gli assistenti tecnici, gli assistenti amministrativi e il/la DSGA.

Art. 28 – Lavoro agile: destinatari, principi generali e accesso (artt. 11 e 12 del C.C.N.L.).

Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistono i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici eventualmente assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.

L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Sono esclusi dal lavoro agile i lavori effettuati in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Art. 29 – Accesso al lavoro agile per il personale del profilo di assistente tecnico.

Vista la peculiarità delle mansioni degli assistenti tecnici dell'istituto, mansioni che richiedono la presenza fisica nei laboratori sia in attività in compresenza con i docenti sia in attività di manutenzione delle attrezzature, si concorda sulla non possibilità di accesso al lavoro agile per tale profilo.

Art. 30 – Accesso al lavoro agile per il personale del profilo di assistente amministrativo e di DSGA.

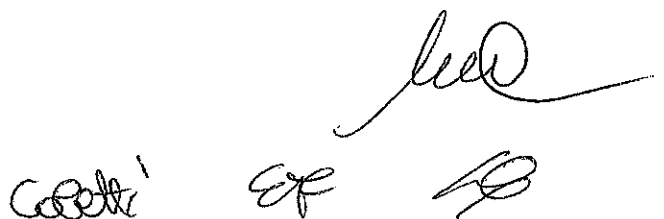
Preso atto dell'ultimo comma dell'art. 27, considerato che alcune attività degli assistenti amministrativi e del/la DSGA possono essere espletate anche al di fuori dell'istituto, non necessitando del contatto con l'utenza e della consultazione di documenti cartacei agli atti, per circoscritti attività e periodi, su richiesta

del lavoratore che si trovi in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure, sarà possibile concedere il lavoro agile applicando, in relazione all'accordo individuale, all'articolazione della prestazione e alla formazione, quanto disposto dagli artt. 13, 14 e 15 del C.C.N.L. cui si rimanda in toto.

Art. 31 – Lavoro da remoto (art. 16 del C.C.N.L.).

Il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Non si reputa che tale forma di lavoro a distanza sia applicabile al personale dell'istituto.

The bottom of the page features several handwritten marks. On the left, there is a signature that appears to be 'C. C. C. C.'. In the center, there are the initials 'EF'. On the right, there is a large, stylized signature that looks like 'leo' and a smaller mark that resembles a crossed-out 'B' or a similar symbol.

