

ISTITUTO COMPRENSIVO
QUARTIERE MUSSOTTO E SINISTRA TANARO
ALBA

CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO
A.S. 2022/23

PREMESSA

Le relazioni sindacali sono improntate al preciso rispetto dei diversi ruoli e responsabilità del Dirigente Scolastico e della R.S.U. e perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale, con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività.

La correttezza e la trasparenza dei comportamenti sono condizione essenziale per il buon esito delle relazioni sindacali: ciò costituisce pertanto impegno reciproco delle Parti che sottoscrivono l'intesa.

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, il Dirigente Scolastico, al fine di assicurare il regolare avvio dell'anno scolastico, procede, all'inizio del medesimo, all'assegnazione del personale alle sedi nel rispetto della normativa vigente e del presente contratto integrativo d'istituto. Tale organizzazione viene comunicata ai docenti nel corso del Collegio dei Docenti e al personale ATA, nel corso dell'Assemblea dei servizi.

Inoltre, ai sensi dell'art.24 del CCNL 2016/18, si rammenta che la scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i principi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, approvata dall'ONU il 20 novembre 1989, e con i principi generali dell'ordinamento italiano. Appartengono alla comunità educante il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal d.lgs. n. 297/1994. La progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il piano triennale dell'offerta formativa, elaborato dal Collegio dei docenti, ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275, nel rispetto della libertà di insegnamento. Nella predisposizione del Piano viene assicurata priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica. I docenti partecipano, a tal fine, alle attività del collegio nell'ambito dell'impegno orario.

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica, Istituto Comprensivo Quartiere Mussotto e Sinistra Tanaro di Alba.
2. Gli effetti hanno validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e producono i loro effetti fino alla stipula di un nuovo contratto.
3. 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 la RSU 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.

Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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

La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata, entro l'ultimo giorno dell'anno scolastico di riferimento o al massimo nella prima settimana di quello successivo.

Art. 4 – Relazioni sindacali: obiettivi e strumenti

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

Art. 5 – Rapporti tra RSU e Dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al dirigente scolastico. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
3. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
4. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

Art. 6 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
 - a. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
 - b. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
 - c. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 7 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto (art. 22 c. 8 lett. b1);
 - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 22 c. 8 lett. b2);
 - i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
 - promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di *burn-out* (art. 22 c. 8 lett. b4).

Art. 8 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
 - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);
 - i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);
 - i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c4);
 - i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 lett. c5);
 - i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 22 c. 4 lett. c6);
 - i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 22 c. 4 lett. c7);
 - i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 22 c. 4 lett. c8);
 - i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 22 c. 4 lett. c9).

Art. 9 - Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 9.1 - Campo di applicazione

1. Il presente capo riguarda l'applicazione del D.lgs. 81/2008 e dell'intera normativa in materia di sicurezza. Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alle vigenti norme legislative e contrattuali.
2. I soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato; ad essi sono equiparati tutti gli studenti della scuola per i quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali; sono, altresì, da comprendere ai fini della gestione delle ipotetiche emergenze, anche gli studenti presenti a scuola in orario curricolare ed extracurricolare per iniziative

complementari previste nel PTOF.

3. Gli studenti non sono numericamente computati nel numero del personale impegnato presso l'istituzione scolastica, mentre sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e la revisione annuale del Piano d'emergenza.
4. Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, avendo a qualsiasi titolo diritto di presenza presso i locali della scuola, si trovino all'interno di essa (ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti).

Art. 9.2 -Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico

Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi del D.M. 292/96, integrato nel D. Lgs. 81/08, art. 2, deve:

1. adottare misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i videoterminali;

valutare i rischi esistenti e, conseguentemente, elaborare il documento nel quale sono esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, consultando il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; designare il personale incaricato di attuare le misure;

2. organizzare iniziative di pubblicizzazione e di informazione rivolte agli studenti ed al personale scolastico;
3. organizzare attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico che come formazione iniziale dei nuovi assunti. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal DI lavoro/sanità del 16/1/97, richiamato dall'Art. 37, comma 9 del D. Lgs. 81/08. Il calendario degli stessi viene portato a conoscenza degli interessati mediante circolare interna.

Art. 9.3 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o, comunque, tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze. Il RLS viene eletto dall'assemblea dei lavoratori.
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 direttamente al Dirigente, in forma scritta, 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 all'art. 73 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.
6. Relativamente alla designazione dell'RLS, la RSU lo ha individuato nella persona di Rabbia Sara.
7. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

Art. 9.4 - Il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione

L'incarico di RSPP è affidato dal Dirigente ad un dipendente interno che assicuri le necessarie competenze tecniche indispensabili all'assunzione della funzione, ovvero ad un consulente esterno, in caso non vi sia tale possibilità o non sussista il requisito del rapporto di fiducia professionale.



Art. 9.6 - Le figure sensibili

1. Sono individuate le necessarie figure degli addetti al primo soccorso, all'intervento antincendio e gli addetti alla sicurezza.
2. Le suddette figure sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formate attraverso specifico corso.

Art. 9.7 - Valutazione dei rischi

Il Dirigente Scolastico elabora il Documento di valutazione dei rischi, avvalendosi della collaborazione del Responsabile della prevenzione e protezione dai rischi, del medico competente, degli esperti dell'Ente locale tenuto alla fornitura degli edifici e, eventualmente, della consulenza di esperti della sicurezza dei lavoratori, dopo aver consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Art. 9.8 - Servizio di prevenzione e protezione

Il Dirigente Scolastico indice, almeno una volta all'anno, una riunione di protezione/prevenzione dai rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente o un suo rappresentante, che la presiede, il RSPP, l'ASPP, il medico competente ove previsto e il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.

Nella riunione il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti:

- il DVR e il piano dell'emergenza;
- l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute.

La riunione di cui al primo comma non ha carattere deliberativo e decisionale, ma solo consultivo.

Per ogni riunione va redatto un verbale su apposito registro.

Il Dirigente Scolastico deciderà autonomamente se accogliere o meno, in tutto o in parte, i suggerimenti scaturiti dalla riunione, assumendosi, in caso di non accoglimento, la responsabilità di tale decisione.

Art. 9.9 - Prove di evacuazione

1. Per ogni plesso dell'istituto viene predisposto un Piano di evacuazione.
2. In corso d'anno sono effettuate due prove di evacuazione (indicativamente a novembre e a maggio). Al termine di ogni prova gli insegnanti responsabili segnalano al RSPP/ASPP ogni inconveniente e le eventuali azioni migliorative.

Art. 9.10 - Sorveglianza sanitaria - Medico competente



1. 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.

2. Essa è obbligatoria quando i lavoratori sono esposti a rischi specifici individuati dalla legge come particolarmente pericolosi per la salute: ad es., l'esposizione ad alcuni agenti chimici, fisici e biologici elencati nel DPR 303/56, nel D.lgs. 77/92 e integrati negli Art. 25, 38, 39 e seguenti del D.lgs. 81/08, oppure l'uso sistematico di videoterminali, per almeno venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.

3. Il Dirigente Scolastico deve individuare il medico che svolge la sorveglianza sanitaria. Il medico



viene individuato tra i medici competenti in Medicina del Lavoro.

Art. 9.11 Programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute

Il Dirigente Scolastico realizza attività di formazione e di informazione nei confronti dei dipendenti lavoratori e, ove necessario, degli alunni, con i mezzi ritenuti più opportuni.

L'Attività di formazione verso i dipendenti deve prevedere almeno i sottoelencati contenuti minimi, individuati dal D.I. Lavoro/Sanità del 16/01/1997:

- il quadro normativo sulla sicurezza;
- la responsabilità penale e civile;
- gli organi di vigilanza;
- la tutela assicurativa;
- i rapporti con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- la valutazione dei rischi;
- i principali rischi e le misure di tutela;
- la prevenzione incendi;
- la prevenzione sanitaria;
- la formazione dei lavoratori.

I corsi di formazione sulla sicurezza sono svolti in orario di servizio e quindi il lavoratore può attivare il recupero orario. Le ore di corso si sommano alle ore di permesso orario e potranno essere recuperate con analoghe modalità. Ciò è valido tanto per i docenti, quanto per il personale A.T.A.

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO (c2-c3)

Art. 10 - Fondo per il salario accessorio

1- Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2022/23 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;
- e. eventuali contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Consiglio di Istituto o a seguito di variazione del P.A., da calcolarsi al lordo dipendente.
- f. Progetti nazionali o comunitari (es: fondi PON)

2- L'allegato "Comunicazione risorse Fondo MOF 22/23" esplicita le risorse a disposizione (vedasi allegato n.2).

Art. 11 - 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 il presente anno scolastico tali fondi (lordo dipendente) sono pari a:

	2022-23	
	Totale Lordo	Totale Lordo
	Stato	Dipendente
	32,70%	
F.I.S. A.S. 2022-23	56.106,00 €	42.280,33 €
Residuo F.I.S. DOCENTI a.s. precedente	16.077,19 €	12.115,44 €
Residuo F.I.S. ATA a.s. precedente	3.669,06 €	2.764,93 €
Funzioni Strumentali	4.762,26 €	3.588,74 €
Incarichi Specifici ATA	2.863,29 €	2.157,72 €
Ore Eccedenti	2.402,20 €	1.810,25 €
Attività complementari di Ed. Fisica	849,40 €	640,09 €
	- €	
Aree a rischio	1.882,26 €	1.418,43 €
	- €	
quota DSGA + sostituto D.s.g.a.		4.047,19 €
Somma da contrattare		
Escluso il finanziamento dell'attività complem. di educazione fisica e delle ore eccedenti che non sono oggetto di contrattazione	85.360,06 €	62.728,74 €
BONUS VALORIZZAZIONE	13.467,54 €	10.148,86 €

72.877,60 €

da contrattare

70.427,26 €

Per progetti nazionali e comunitari (PON: DAD per tutti, POR, convenzioni, fondi delle famiglie: Pre-scuola, Progetti finanziati dalla Fondazione CRC: Benessere, Spazi didattici; Convenzioni con Comuni non appena verranno definiti gli importi e le ipotesi di assegnazione, saranno predisposti specifici incontri con la RSU.

Art. 12 – 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 l'efficacia didattica e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.

Art. 13 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

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. A tal fine sono assegnati secondo il criterio percentuale aprioristica, ma secondo le esigenze dell'annualità di vigenza.

Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

Il totale delle risorse finanziarie disponibili per il presente contratto ammonta a € 74.464,93 Lordo dipendente (€ 98.814,96 Lordo stato).

(Vedi allegato tabella economica)

I compensi indicati sono riportati a 10/10 (periodo settembre/giugno) e verranno ridotti in rapporto:

1 - alla durata del contratto stipulato con il lavoratore;

2 - a periodi di effettiva assenza mensile o frazioni superiori a quindici giorni, anche non continuativi: in questo caso il compenso potrebbe, a seconda dei casi, essere assegnato all'effettivo sostituto. Stesso dicasi in caso di rinuncia o ritiro della delega da parte del dirigente scolastico.

L'eventuale economia sarà riportata nelle economie dell'anno successivo.

Formazione personale ATA

Le attività di formazione fuori dall'orario di servizio a cui il personale ATA partecipa dietro invito dell'amministrazione nell'arco del vigente anno scolastico, verranno recuperate in periodi di sospensione delle lezioni a giorni/ore.

Personale ATA: altri finanziamenti oltre il FIS – progetti specifici

Per quanto attiene a tali finanziamenti (fondi da Convenzioni con Comuni, Enti, quote versate dalle famiglie per l'utilizzo del servizio pre-scuola, ecc.) e alla quantificazione del compenso da liquidare al personale ATA, ~~si rimanda la contrattazione a consuntivo dei versamenti.~~ si atterrà ai seguenti criteri:

- a) disponibilità resa volontariamente;
- b) servizio nel plesso interessato;
- c) rotazione nell'arco dell'anno.

Art. 17 - Conferimento degli incarichi

1. Eccetto le deleghe fiduciarie, il dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio, sulla base di criteri di disponibilità dichiarata e competenze documentate o auto-certificate in ossequio ai criteri determinati dal Consiglio d'istituto, su proposta del collegio dei docenti.
2. Gli incarichi vengono assegnati in base a bandi interni o interni/esterni secondo specifiche tabelle di valutazione dei titoli con specifica nomina.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica della nomina, dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati attraverso la dichiarazione del personale predisposta dal DSGA (cfr. art. 33)
4. Limitatamente alla voce "Flessibilità su più sedi" riferita al personale ATA, si procederà all'individuazione del personale dando priorità, quando possibile, alle disponibilità manifestate e, pertanto, retribuite con compenso forfettario aggiuntivo alle ore di servizio prestate. Al fine di garantire il servizio, esaurite le disponibilità, si procederà a disporre ordini di servizio, tenuto conto del contesto ove sussistono le minori esigenze organizzative (es. assenza attività didattiche).

5. Considerato che i progetti proposti dall'amministrazione e approvati dal Consiglio d'Istituto sono funzionali all'efficienza del servizio, in mancanza di dichiarazione di disponibilità, i partecipanti verranno scelti dall'amministrazione sulla base, ove possibile, dei criteri sopra esposti e le persone prescelte verranno inserite nel progetto con ordine di servizio.-

Questo verrà emanato per le necessità di servizio, quali scrutini, esami, riunioni deli OO.CC. e situazioni inderogabili.

DIRITTI SINDACALI (c5)

Art. 18 - Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata nei diversi plessi e in segreteria, e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale un locale situato nella scuola secondaria di Mussotto, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale stesso.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno, anche via mail.

Art. 19 - Assemblea in orario di lavoro

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

Art. 20 - Permessi retribuiti e non retribuiti

7. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.

- 2- I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
- 3- Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

Art. 21 - Consultazione preventiva

1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire modalità di consultazione in relazione alla stipula del Contratto stesso, compreso un referendum tra tutti i dipendenti della istituzione scolastica.
2. Le modalità per l'eventuale 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. 22 - Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato dal dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990.
2. Le unità da includere nel contingente sono individuate tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.
3. Nello specifico:

Contingenti minimi Personale A.T.A. in caso di sciopero:

1) Secondo quanto definito dalla L. 146/90, dalla L. 83/2000 e dal CCNL Scuola si conviene che in caso di sciopero del Personale A.T.A., il servizio deve essere garantito esclusivamente in presenza delle particolari e specifiche situazioni sotto elencate:

a) Svolgimento di qualsiasi tipo di esame finale e/o scrutini finali: n. 1 Assistente Amministrativo; n. 1 Collaboratore Scolastico per sede interessata.

b) La vigilanza straordinaria durante il servizio di mensa in occasione di contemporaneo sciopero del Personale docente, nel caso in cui per motivi assolutamente eccezionali, il Dirigente scolastico sia oggettivamente costretto a mantenere il servizio stesso: n. 1 Collaboratore Scolastico per plesso ogni 30 alunni.

c) La predisposizione degli atti per il trattamento economico del personale supplente temporaneo: il Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi, n. 1 Assistente Amministrativo e n. 1 Collaboratore Scolastico.

2) I dipendenti individuati ufficialmente per l'espletamento dei servizi minimi, di cui al precedente comma 1, vanno computati fra coloro che hanno aderito allo sciopero, ma devono essere esclusi dalle trattenute stipendiali.

Art. 23 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, per favorire conciliazione tra vita lavorativa e familiare

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 almeno 3 gg. precedenti;
- la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.

2. La fruizione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita è consentita alle seguenti categorie di personale:

- personale con certificazione di *handicap* grave (art. 3 c.3 L 104/92) o di invalidità superiore al 50%
- personale che assiste familiare in condizione di *handicap* grave.

3. Per permettere una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e vita familiare, il personale appartenente alle categorie di cui sopra potrà, ad esempio:

- far slittare il turno lavorativo dell'assistente amministrativo/collaboratore scolastico nell'arco della giornata assicurando la copertura dell'attività scolastica di propria competenza con altro di eguale qualifica, dopo averne data informazione al DSGA ed aver ottenuto la relativa autorizzazione.

Art. 24 - Ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente

È favorita la partecipazione ad iniziative di formazione organizzate sul territorio prioritariamente da enti e associazioni accreditate presso MIUR o USR Piemonte; da reti di scuole; da Università. In caso di risorse apposite dedicate al riconoscimento della formazione si aprirà specifica sessione di contrattazione di istituto.

Art. 25 - Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Le pubblicazioni ufficiali avvengono sul sito istituzionale senza preavviso alcuno.
2. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) che debbano essere conosciute solo dal personale vengono inviate di norma via mail istituzionale entro le ore 17.00 della giornata; sono salvate sul server della segreteria con regolarità. Il fatto che l'amministrazione possa emanarle nella fine settimana non implica automaticamente che l'interessato debba darne lettura durante il periodo di sospensione dell'attività scolastica. L'operatività, salvo casi assolutamente inderogabili per norma, partirà dalle 48 ore posteriori alla giornata festiva (es. da Martedì e non da lunedì).

Nell'ipotesi di somma urgenza, le comunicazioni verranno emanate sul sito e, per conoscenza, allo staff ed ai referenti di plesso per la divulgazione.

- La circolare inviata s'intenderà notificata: onde evitare il sovraccollamento della posta per le "ricevute accusate", i collaboratori del dirigente scolastico si assicureranno che le circolari arrivino a tutti gli interessati. Per quelle di particolare rilevanza potrà essere richiesta la firma per ricevuta tramite elenco accluso all'avviso che i referenti di plesso avranno cura di formalizzare, anche tramite formulari online.
- È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite mail o per via telefonica, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.
- La compilazione dei moduli digitali su ARGO personale web per richieste di ferie-permessi-modifiche orarie ecc., di norma, va effettuata 3 gg. prima della data interessata.
- L'Albo Pretorio *on line* è la sezione, del sito web istituzionale, riservata esclusivamente alla pubblicazione, in forma digitale, di atti o documenti per i quali disposizioni di legge e di regolamenti prevedono l'obbligo di pubblicazione avente effetto di pubblicità legale.

Art. 26 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale ATA sono di norma accompagnati da specifica formazione del personale interessato.
2. Tale aggiornamento va inteso come arricchimento della professionalità del personale ATA.
3. Nell'ambito delle opportunità formative tramite le TIC e/o nel merito dell'utilizzo di piattaforme digitali viene privilegiata la formazione in rete (fra scuole) e la formazione attraverso gruppi di apprendimento in azione(imparare facendo). Il personale formato potrà poi formare a sua volta i colleghi, in un'ottica collaborativa.
4. La formazione relativa all'utilizzo di piattaforme digitali e/o di applicativi per la gestione di particolari progetti didattico-formativi o di attività amministrative specifiche o per gli adempimenti di legge (es. GDPR) potrà essere riconosciuta, se effettuata oltre il proprio normale orario di lavoro, tramite recuperi previa autorizzazione del DSGA.

DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 27 - Collaborazione plurime del personale docente

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 2006-2009.
2. I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

Art. 28 - Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali per il personale A.T.A.

Ai fini dell'attribuzione del beneficio della riduzione di orario a 35 ore di cui all'art. 55 CCNL 29/11/2007, vista la nota ARAN del 24/06/2013, si concorda di riconoscere la riduzione a 35 ore settimanali al solo personale che effettua la turnazione o è coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali, rispetto all'orario ordinario e svolge la propria attività nelle scuole strutturate con orario giornaliero superiore alle 10 ore per almeno 3 giorni a settimana. Tale riduzione non matura un automatismo di ore "a credito" per il personale che volontariamente ne presta 36. Più specificatamente, non si potranno accreditare ore accantonate oltre le 35 senza previa autorizzazione del Dirigente o del Direttore SGA.

Tutto il personale ATA ne beneficerà, eccetto coloro i quali non lavorino su turni o che prestino servizio in riduzione oraria a qualsiasi titolo.

Art. 29 - ASSEGNAZIONE DOCENTI ED ATA AI PLESSI

Art. 29.1 - Assegnazione dei docenti

A) In applicazione della norma prevista dall'art.2 CCNI sulla mobilità i docenti titolari presso l'istituto saranno destinati ai plessi secondo i seguenti criteri:

1. continuità didattica;
2. docenti in particolari situazioni di salute, disabilità, gravi condizioni di salute che richiedano assistenza a familiari, secondo le disposizioni della L.104/92;



3. graduatoria interna di istituto, aggiornata con i titoli posseduti aggiornati al 31 agosto dell'a.s. in corso riferita ai titolari trasferiti nell'istituzione scolastica al 1 settembre;
4. docenti che esprimono una preferenza per un plesso con adeguata motivazione;
5. docenti che sono stati esclusi dalle preferenze indicate per ragioni motivate;
6. condizioni derivanti dall'applicazione di altre leggi (es. maternità), laddove in coerenza con lo *status*;
7. La conferma è disposta d'ufficio nel caso l'interessato non abbia avanzato altre richieste.

B) Il dirigente si riserva di assegnare eventuali sedi o plessi, concordando il trasferimento con il dipendente, in relazione a particolari condizioni che richiedano competenze professionali specifiche o realizzazione di progetti educativi già avviati ovvero motivando le sopravvenute esigenze di servizio.

Art. 29.2 - Assegnazione personale ATA

In applicazione della norma prevista dall'art.2 CCNI sulla mobilità, il personale titolare presso l'Istituto sarà destinato ai plessi secondo i seguenti criteri:

- personale che si trovi in particolari situazioni di salute, disabilità o gravi condizioni di salute di parenti ed affini che richiedano assistenza secondo la L104/92;
- personale titolare presso l'istituto sarà destinato ai plessi secondo i seguenti criteri:
 - graduatoria interna di istituto, aggiornata con i titoli posseduti aggiornati al 31 agosto dell'a.s. in corso riferita ai titolari trasferiti nell'istituzione scolastica al 1 settembre; continuità del servizio;
 - personale che esprime una preferenza per un plesso con adeguata motivazione;
 - personale che è stato escluso dalle preferenze indicate per ragioni motivate;
 - condizioni derivanti dall'applicazione di altre leggi (es.maternità);
 - richiesta dell'interessato con formale domanda al Dirigente Scolastico.

Art. 30 – Banca delle ore

In caso di particolari necessità in cui il personale docente ed ATA abbia esaurito tutte le tipologie di permesso, ovvero in caso di urgenza dell' ultim'ora, il dirigente scolastico potrà accettare, previo nulla osta del referente di plesso, le richieste di permesso con copertura di altro personale che avrà controfirmato la richiesta, al fine di non arrecare disagi alla normale attività didattica. La richiesta fra le parti è mutua e non produce oneri per l'amministrazione scolastica.

Art. 31 - Sospensione delle attività didattiche e chiusura dell'Istituto nei prefestivi e per Covid.

Nei periodi di sospensione dell'attività didattica, a seguito di delibera del Consiglio d'Istituto che preveda la possibile chiusura dell'istituto, il personale ATA deve presentare domanda al fine di usufruire delle eventuali ore a recupero. L'emergenza sanitaria apre molteplici scenari su assenze del personale. Coloro che risultano positivi al virus COV-SARS 2 sono in malattia "Covid" con codice apposito SIDI. La loro assenza è regolamentata da norme contrattuali o note ministeriali.

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 32 - Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa il Dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto produttive di tale violazione.
2. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del Fondo per il salario accessorio intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il Dirigente dispone, previa concertazione con le parti sindacali, le misure necessarie per il ripristino della capienza finanziaria, nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.
3. A consuntivo, per le somme non impiegate (economie effettive dopo i pagamenti), potranno essere operate compensazioni fra le due aree di personale nella misura massima del 10% delle economie del F.I.S., per attività effettivamente espletate e non originariamente programmate, ove espressamente richieste dall'amministrazione. Oltre tale limite sarà convocato un tavolo di lavoro per valutare il da farsi.

Art. 33 - Procedura per la liquidazione del salario accessorio (docenti)

1. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica dei percorsi attivati e dei risultati raggiunti, anche attraverso strumenti operativi (relazioni finali, check – list, raccolta dati) condivisi con il Dirigente scolastico.
2. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati attraverso la dichiarazione del personale predisposta dal DSGA, la relazione scritta (se trattasi di progetto) ed una specifica ceck-list dei risultati ottenuti.

Art. 34 – Valorizzazione del merito del personale A.T.A.

In considerazione del fatto che la quota di valorizzazione del merito è stata integrata nel M.O.F., si ritiene, vista la particolare situazione del personale A.T.A. sottodimensionato rispetto alle esigenze di riservare un congruo numero di ore (come da prospetto) a tale scopo.

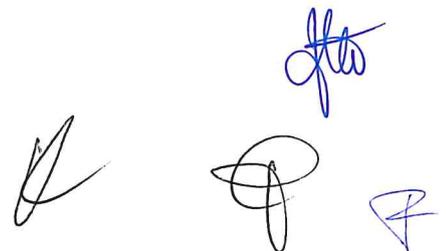
Ciò nella misura di n.2 premi per gli amministrativi e di n.3 premi per gli ausiliari.

I premi verranno assegnati secondo i seguenti criteri oggettivi:

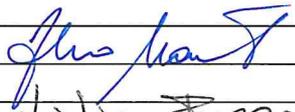
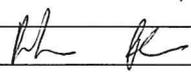
- a) indicatore del numero di presenze, detratti i soli giorni di ferie estivi (dal 15 giugno al 31 agosto) = 40%
- b) indicatore di disponibilità: $D = \text{ore straordinarie prestate} + n^{\circ} \text{giorni di sostituzioni di colleghi assenti} = 30\%$
- c) questionario di gradimento del personale da parte del personale stesso = 30%
- d) assenza di richiami formali.

Art. 35 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo di Istituto valgono le norme generali del CCNL 2006/09 e 2016/18 in vigore.



La presente Contrattazione viene letta e sottoscritta alle ore 14:15 del 24/03/2023

Dirigente scolastico		
RSU di istituto	LIDIA FERRERO	Lidia Ferrero
RSU di Istituto	MARIATERESA FIGUOLO	Mariateresa Fighiolo
OO.SS.		
OO.SS.		

