



Ministero dell'Istruzione

Istituto Comprensivo Est 3 – Brescia

Primaria Marconi S. Eufemia - Primaria Boifava Caionvico - Primaria Bellini Buffalora - Infanzia Bonomelli Buffalora - Secondaria I grado Buffalora-Caionvico

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2021-2024

Il giorno 16 gennaio 2023 alle ore 15,00 presso i locali dell'IC Est 3 in Brescia, Via G. Segna n.3, viene sottoscritta la presente ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo di Istituto IC EST 3 di Brescia.

Sono presenti per la stipula del contratto d'istituto:

a) per la parte pubblica il D.S. Sergio Ziveri

b) per la RSU d'Istituto le sig.re:

- Scomparin Donatella
- Tinini Stefania

c) per i Sindacati Territoriali:

- FLC-CGIL
- CISL SCUOLA
- UIL SCUOLA RUA
- GILDA - UNAMS
- SNALS - CONFALS



www.icest3brescia.edu.it - e-mail: bsic880006@istruzione.it - pec: bsic880006@pec.istruzione.it

C.F. 98157000179 - Cod. Min. BSIC880006

Via G. Segna, 3 - 25135 Brescia - Tel. 0308378509 - Fax 0308378507

TITOLO PRIMO - PARTE NORMATIVA

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Finalità, campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente Contratto Integrativo è finalizzato al conseguimento di risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio scolastico mediante una organizzazione del lavoro del personale docente ed ATA dell'istituto basata sulla partecipazione e sulla valorizzazione delle competenze professionali. L'accordo intende incrementare la qualità del servizio, sostenendo i processi innovativi in atto e garantendo l'informazione più ampia ed il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori dell'istituzione scolastica.
2. Il presente Contratto Integrativo, sottoscritto tra il D.S. dell'Istituto Comprensivo Est 3 di Brescia e la delegazione sindacale, si applica a tutto il personale docente ed ATA in servizio nell'Istituto.
3. Gli effetti hanno validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e producono i loro effetti fino alla stipula di un nuovo contratto.
4. Il presente contratto triennale dispiega i propri effetti nel triennio 2021-2024 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 - Procedure di raffreddamento, conciliazione ed interpretazione autentica

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

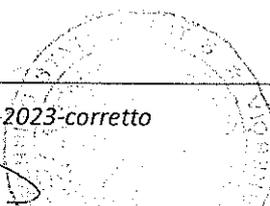
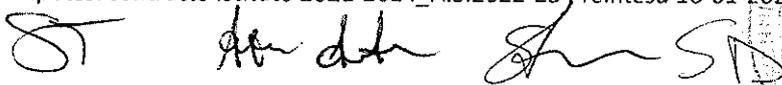
CAPO II

RELAZIONI SINDACALI

CRITERI E MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI

Art. 3 - bacheca sindacale e documentazione

1. Il Dirigente Scolastico assicura la predisposizione per ogni plesso dell'istituzione scolastica di una bacheca riservata all'esposizione di materiale inerente l'attività della RSU, in collocazione idonea e concordata con la RSU stessa e precisamente:
 - Nella bacheca di ogni plesso;
 - nella bacheca digitale sul sito della scuola
2. La RSU ha diritto di affiggere, nelle suddette bacheche, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alla legge sulla stampa e senza preventiva autorizzazione del Dirigente scolastico. Anche la sostituzione ed eliminazione del materiale esposto è di esclusiva competenza della RSU.
3. Il Dirigente Scolastico assicura la tempestiva trasmissione alla RSU del materiale a loro indirizzato ed inviato per posta, per e-mail, ecc.
4. Stampati e documenti da esporre nelle bacheche possono essere inviati anche direttamente dalle OO.SS. di livello provinciale e/o regionale e/o nazionale e affissi alla specifica bacheca sindacale.



Art. 4 - Permessi sindacali

1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni sindacali, sia di scuola sia esterne, la RSU si avvale di permessi sindacali, nei limiti complessivi individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente e segnatamente dagli artt. 8 - 9 -10 del CCNQ del 7 agosto 1998 e dal CCNQ 04/12/2017 CCNL.
2. La fruizione dei permessi sindacali di cui al precedente comma 1 è comunicata formalmente al Dirigente Scolastico dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle OO.SS. e dalla RSU di scuola tramite atto scritto, unico adempimento da assolvere con un preavviso di 8 giorni.
3. Il contingente dei permessi di spettanza alla RSU è gestito autonomamente dalla RSU nel rispetto del tetto massimo attribuito, che si calcola moltiplicando 25 minuti e 30 secondi per il numero di dipendenti a tempo indeterminato. Il calcolo del monte ore spettante viene effettuato, all'inizio dell'anno scolastico, dal Dirigente che lo comunica alla RSU medesima (37 h circa ottenute moltiplicando per 87 unità di personale).

Art. 5 - Agibilità sindacale

1. Alla RSU ed ai Dirigenti Sindacali Territoriali è consentito di comunicare con il personale per motivi di carattere sindacale, purché non sia pregiudicata la normale attività lavorativa.
2. La comunicazione interna può avvenire per via orale o mediante scritti e stampati, sia consegnati dalla RSU e dai Dirigenti Sindacali Territoriali ad personam, sia messi a disposizione dei lavoratori interessati, ad es. in sala docenti o in segreteria.
3. Alla RSU, previa richiesta, è consentito l'uso gratuito del telefono fisso, della fotocopiatrice, nonché l'uso del personal computer con accesso ad internet (eventualmente, indicare la localizzazione del pc) oltre che di tutti gli strumenti ed attrezzature presenti nella scuola, senza per questo impedire il regolare svolgimento delle attività scolastiche.

Art. 6 - Trasparenza amministrativa – informazione

1. Copia dei prospetti analitici relativi alla ripartizione ed attribuzione del F.I.S. viene consegnata alla RSU, nell'ambito dei diritti all'informazione ai sensi dell'art.5 CCNL 2016/18. Sarà compito e responsabilità della RSU medesima curarne l'eventuale diffusione, nel rispetto della tutela della riservatezza.

Art. 7 - Patrocinio e diritto di accesso agli atti

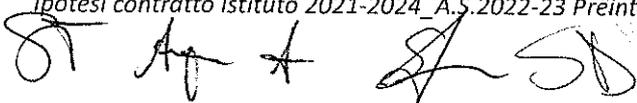
1. La RSU e i Sindacati territoriali hanno diritto di accesso agli atti della scuola sulle materie di informazione preventiva e successiva.
2. Il rilascio di copia degli atti avviene, di norma, entro cinque giorni dalla richiesta.

Art. 8 - Assemblee sindacali

1. La RSU, congiuntamente, può indire assemblee sindacali in orario di lavoro e fuori orario di lavoro. Le assemblee possono, altresì, essere indette dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, ai sensi del CCNQ 04/12/2017.
2. Ciascuna assemblea può avere la durata massima di due ore se si svolge a livello di singola istituzione scolastica o la durata di tre ore se l'assemblea ha carattere provinciale, secondo le indicazioni del relativo contratto Regionale.

Art. 9 - Modalità di convocazione delle assemblee sindacali

1. La convocazione dell'assemblea contenente la durata, la sede e l'ordine del giorno è resa nota almeno sei giorni prima, con comunicazione scritta al Dirigente Scolastico.
2. Qualora le assemblee si svolgano fuori orario di servizio o di lezione, il termine di sei giorni può essere ridotto a tre giorni.
3. La comunicazione, relativa all'indizione dell'assemblea, deve essere trasmessa dal Dirigente Scolastico a tutto il personale interessato entro il giorno successivo in cui è pervenuta, per consentire a tutti di esprimere la propria adesione.
4. Le assemblee dei docenti coincidenti con l'orario di lezione devono essere svolte all'inizio o alla fine delle attività didattiche giornaliere e precisamente dalle ore 8.00 alle ore 10.00. Le assemblee del personale ATA



possono essere indette in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.

5. È obbligo del personale dichiarare la propria partecipazione all'assemblea sindacale svolta in orario di servizio. La circolare relativa alla segnalazione della partecipazione individuale all'assemblea deve rimanere disponibile, di norma, per almeno cinque giorni al fine di consentire la presa visione da parte di tutti gli interessati. La mancata firma entro il termine stabilito nella circolare verrà interpretata come non adesione all'assemblea e quindi il personale sarà considerato in servizio con gli alunni nelle classi. La dichiarazione è irrevocabile.

Art. 10 - Svolgimento delle assemblee sindacali

Il Dirigente Scolastico, per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea.

2. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.

3. Nelle assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se l'adesione è totale per quest'ultimo e non per i docenti, si assicurano i servizi essenziali come segue:

a. se le lezioni sono sospese in tutte le classi si prevede la permanenza in servizio solo di n.1 unità di collaboratore scolastico nella sede, nessuno negli altri plessi;

b. se non vi è sospensione delle lezioni in tutte le classi si prevede la permanenza in servizio di n.1 unità di assistente amministrativo in sede e di almeno n.1 collaboratore scolastico in sede e di n.1 collaboratore in ciascuno degli altri plessi, per quanto riguarda la vigilanza agli ingressi.

4. Il Dirigente Scolastico nell'individuazione del personale obbligato al servizio verifica prioritariamente la disponibilità dei singoli; in caso contrario si procede al sorteggio, seguendo comunque il criterio della rotazione nel corso dell'anno scolastico.

Art. 11 - Sistema delle relazioni sindacali di istituto

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

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

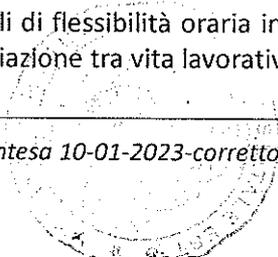
3. Il sistema delle relazioni sindacali di istituto, a norma dell'art.22 del CCNL 2016/18 prevede i seguenti istituti:

- a) Contrattazione integrativa (art.22 comma 4 lettera c));
- b) Confronto (art.22 comma 8 lettera b));
- c) Informazione (art.22 comma 9 lettera b)).

Art. 12 - Materie oggetto di contrattazione di istituto

1. Oggetto della contrattazione di istituto, ai sensi del richiamato art.22 CCNL 2016/18 sono:

- L'attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- I criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di istituto;
- I criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale docente ed ATA, incluso la quota delle risorse relative all'alternanza scuola lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari (qualora sia prevista la retribuzione del personale);
- I criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale (BONUS docenti);
- I criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dalla L.146/90;
- 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;



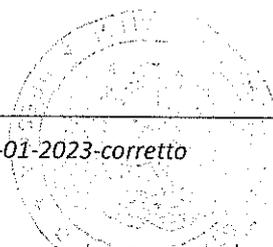
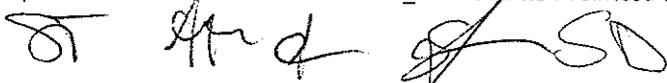
- I criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale;
 - I criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
 - 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.
2. Il Dirigente Scolastico provvede a convocare la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL con un preavviso di almeno cinque giorni.
 3. Gli incontri sono convocati di intesa tra il DS e la RSU.
 4. Il Dirigente Scolastico e la RSU possono chiedere il rinvio della trattativa con l'obbligo di aggiornarla nel più breve tempo possibile, qualora nel corso della contrattazione emerga la necessità di approfondimento delle materie oggetto di contrattazione.
 5. Il testo definitivo dell'accordo viene pubblicato sul sito dell'istituzione scolastica entro cinque giorni dalla firma. Le parti, comunque, hanno facoltà, all'atto della sottoscrizione, di apporre dichiarazioni a verbale, che sono da ritenersi parti integranti del testo contrattuale.

Art. 13 - Materie oggetto di confronto

1. Oggetto del confronto a livello di istituto sono:
 - L'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il MOF;
 - I criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente ed ATA, per i plessi situati nel comune della sede. Per l'assegnazione del personale ai plessi fuori del comune sede dell'istituzione scolastica, si rimanda al Titolo III del presente contratto;
 - I criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
 - La promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.
2. Il confronto si avvia mediante la trasmissione alla RSU degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Il confronto è attivato qualora, entro 5 giorni dalla trasmissione delle informazioni, venga richiesto dalla RSU o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL 2016/18. L'incontro può essere, altresì, proposto dal Dirigente Scolastico contestualmente all'invio delle informazioni.
3. Il calendario degli incontri di confronto non può protrarsi oltre quindici giorni.
4. Al termine del confronto viene redatta una sintesi dei lavori, con esplicitazione delle posizioni emerse.
5. Si concorda di programmare un confronto sul tema dell'assegnazione alle sedi di servizio del personale docente e ATA a seguito della definizione degli organici.

Art. 14 - Materie oggetto di informazione

1. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal CCNL 2016/18, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte del Dirigente Scolastico, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione.
2. Sono oggetto di informazione, a livello di istituto, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa:
 - la proposta di formazione delle classi e degli organici;
 - i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.
3. Il Dirigente Scolastico fornisce alla RSU l'informazione in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 2016/18 in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'inizio dell'anno scolastico. In particolare, la documentazione contenente tutti gli elementi necessari a svolgere la contrattazione decentrata, sarà consegnata nei tempi il più rapidamente possibile.



CAPO III

LA COMUNITÀ EDUCANTE

Art. 15 - La comunità educante

1. La scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa, ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno ed il recupero delle situazioni di svantaggio.
2. Appartengono alla comunità educante il Dirigente Scolastico, il personale docente ed educativo, il Dsga ed il personale ATA, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal D.Lgs. 297/94.

CAPO IV

DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE ATA

Art.16 - Incontro di inizio anno con il personale ATA

1. Ai sensi dell'art.41 comma 3 del CCNL 2016/18 "All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017".

Art. 17 – Utilizzo del personale ATA nel caso di elezioni (politiche/amministrative/europee)

1. Nel caso in cui singoli plessi dell'istituto siano sede di elezioni, al personale ivi impiegato potrà essere richiesto il cambio della sede di servizio nel caso di conclamate esigenze di funzionamento;

Art. 18 - Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali e flessibilità oraria

1. I collaboratori scolastici che svolgono il servizio su due turni (antimeridiano e pomeridiano), hanno diritto ad usufruire della riduzione dell'orario a 35 ore settimanali (previsto dall'art.55 CCNL Scuola), ad esclusione dei collaboratori scolastici che svolgono orario part-time.
2. Il Personale beneficiario della 35^a ora, potrà recuperarla giornalmente.

Art.19 – Orario di servizio

3. L'orario di servizio del personale ATA, stabilito ad inizio anno scolastico, deve restare invariato per tutta la durata dell'anno scolastico, compatibilmente con le esigenze relative all'orario di servizio e di apertura all'utenza, e in funzione delle finalità e degli obiettivi definiti dall'Istituto.

Art.20 – Ferie del personale

1. Il termine per la presentazione delle ferie estive per il personale non deve essere posteriore al 15/04 di ciascun anno. Il Piano delle ferie verrà elaborato entro il 10/05.

Art. 21 – Modalità di recupero per le chiusure prefestive

1. Il personale è tenuto a recuperare le ore che avrebbe dovuto lavorare per la giornata in cui l'Istituto è rimasto chiuso. Il recupero verrà effettuato secondo un piano organizzativo concordato all'inizio dell'anno con l'Amministrazione scolastica. In caso di mancato accordo tra le parti o nell'eventualità che il personale non intenda recuperare le ore relative alla chiusura prefestiva, sarà possibile chiedere la compensazione delle ore di servizio non prestate con ore di lavoro o intere giornate di ferie, festività soppresse, oppure ore eccedenti il proprio orario di servizio.
2. La regolarizzazione dei recuperi avverrà secondo i seguenti criteri:



- Personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (che non produca domanda di trasferimento): entro e non oltre il 31 ottobre dell'anno scolastico successivo;
- Personale con contratto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato che abbia presentato domanda di trasferimento: entro e non oltre il 31 agosto dell'anno scolastico in corso;

In caso contrario si procederà alla trattenuta stipendiale proporzionale alle ore/giorni non recuperati.

3. I giorni di prefestivo rientranti nel periodo di ferie estive di ciascun dipendente non saranno considerati prefestivi ma saranno considerati giorni di ferie.

Art.22 – Criteri assegnazione Collaboratori Scolastici ai plessi

L'assegnazione dei collaboratori scolastici ai singoli plessi è un atto di organizzazione che rientra nella competenza esclusiva del Dirigente Scolastico ai sensi dell'art. 25, comma 4°, del Decreto legislativo n. 165/2001 che recita "nell'ambito delle funzioni attribuite alle istituzioni scolastiche, spetta al Dirigente l'adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale."

Appare chiaro come sia assegnato al Dirigente Scolastico, in relazione al proprio ruolo e alle funzioni connesse, il compito di garantire, attraverso i provvedimenti di gestione delle risorse e del personale, la qualità dei processi formativi.

Poiché l'assegnazione dei collaboratori ai plessi costituisce un'operazione delicata, che può incidere sul clima relazionale e conseguentemente sulla qualità dei processi di insegnamento e di apprendimento, le eventuali preferenze dei collaboratori stessi vanno temperate con l'esigenza di garantire condizioni generali di contesto che predispongano al pieno sviluppo del diritto allo studio degli studenti. Da qui, inoltre, la necessità di operare scelte che, da un lato rispondano a criteri oggettivi e trasparenti e, dall'altro, tengano conto, attraverso un'attenta analisi dei dati a disposizione, delle caratteristiche personali e delle dinamiche relazionali dei soggetti interessati.

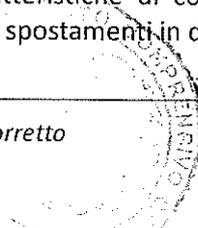
Pertanto vengono di seguito indicati i criteri generali per l'assegnazione dei collaboratori scolastici ai plessi, a seguito di confronto avuto con la RSU di Istituto in data 01/06/2021:

1. Attenzione a particolari problematiche interne ad ogni singolo plesso e copertura di tutte le attività previste dal PTOF e dalle delibere degli Organi Collegiali;
2. verifica delle funzioni aggiuntive da attivarsi presso le diverse sedi;
3. competenze professionali e disponibilità a rivestire incarichi legati ad aspetti particolari del servizio (mensa, palestra, accoglienza alunni, assistenza portatori di handicap) e/o legati a progetti specifici;
4. equa ripartizione del personale che usufruisce della L. 104
5. necessità di avere in ogni plesso un numero personale idoneo al 100% adeguato alla complessità del plesso stesso;
6. continuità nella sede di servizio quando essa sia garanzia di qualità del servizio; tuttavia la continuità di servizio nel plesso non costituisce elemento ostativo ad una diversa assegnazione nel caso in cui siano insorti problemi di carattere organizzativo o relazionale con altri collaboratori e/o docenti;
7. disponibilità ad effettuare eventuali ore straordinarie;
8. equa distribuzione dei carichi di lavoro;
9. esigenze di famiglia documentabili
10. richieste individuali

Criteri per lo spostamento del personale ATA da un plesso all'altro.

L'assegnazione ai plessi avviene all'inizio dell'anno scolastico e può essere modificata solo per casi eccezionali, quali assenza del personale o incompatibilità. In caso di assenza prolungata del personale per la sostituzione viene data priorità alle preferenze espresse dagli interessati.

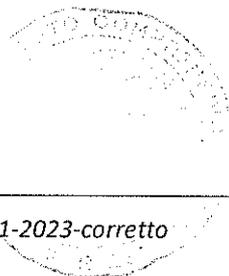
Il Dirigente si riserva la possibilità di effettuare spostamenti di personale ATA, sentito anche il parere del DSGA, sulla base della complessità nella gestione della vigilanza, dell'accoglienza, tenendo conto anche di problematiche di tipo relazionale. Qualora il Dirigente dovesse ritenere opportuna la presenza di un determinato collaboratore in un particolare plesso, per le caratteristiche di complessità del plesso, si prescinde dai criteri su elencati e il Dirigente motiverà gli eventuali spostamenti in deroga.



Criteri per lo spostamento del personale ATA da un plesso all'altro, in caso di richiesta esplicita del dipendente.
In caso di richiesta espressa dal lavoratore di spostamento da un plesso ad un altro, il trasferimento avverrà solo se si libera un posto nella sede prescelta. In caso di più richieste, si procederà, prioritariamente, all'accordo tra i richiedenti con l'Amministrazione, in mancanza di quest'ultimo si procederà valutando l'anzianità di servizio dei richiedenti e, in subordine, le esigenze complessive dell'Istituto e a insindacabile giudizio del Dirigente, sentito il parere del Direttore SGA.

Utilizzo del personale su più plessi.

Ove sia impossibile organizzare le attività in un solo plesso al personale eventualmente utilizzato in due sedi, secondo i criteri di cui sopra, potrà essere assegnato, in caso di disagi evidenti, negli spostamenti un compenso forfettario a carico del fondo di Istituto, per l'intensificazione dell'attività lavorativa; analogamente si procederà per coloro che vengono utilizzati per la sostituzione di colleghi assenti per brevi periodi nei vari plessi. L'assegnazione a due plessi (cosiddetto "scavalco") può essere disposta per l'intero anno scolastico o per brevi periodi per esigenze organizzative.



TITOLO SECONDO – CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

CAPO I

ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 23 - 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 POF.
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 (a titolo esemplificativo: ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti corsisti).

Art. 24 -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 comma 1b, deve:

1. adottare misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i videoterminali;
2. 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;
3. designare il personale incaricato di attuare le misure;
4. organizzare iniziative di pubblicizzazione e di informazione rivolte agli studenti ed al personale scolastico;
5. 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 DL 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. 25 – Servizio di prevenzione e protezione

Il Dirigente Scolastico, in quanto datore di lavoro, deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, una o più persone tra i dipendenti (figure sensibili) secondo la dimensione della scuola e addetti alle emergenze, al primo soccorso, all'evacuazione e all'antincendio. Il Dirigente Scolastico predispone il Servizio di prevenzione e protezione, individuando a tal fine i seguenti incaricati, come da organigramma inviati ai plessi.

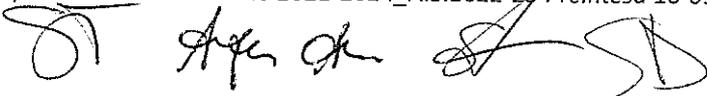
Alle figure sensibili indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

I lavoratori individuati, docenti o ATA, devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati allo svolgimento dei compiti assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.

Il Dirigente Scolastico individuerà oltre il personale, tempi e modalità del servizio di protezione e prevenzione, e determinerà i fondi per il funzionamento, le spese ed i compensi. (per ciò può avvalersi della collaborazione della RSU).

I compensi, se previsti, possono essere di tipo forfetario.

Art. 26 - Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi



Il Dirigente Scolastico designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Questi deve frequentare o aver frequentato apposito corso di formazione.

Per l'anno scolastico 2022-2023 il Responsabile SPP è il dott. Ing. Stéphane Jean-Michel Barbosa.

Art. 27 - 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.
4. Per l'anno scolastico 2022-2023 è il Dott. Damaso Firmo.

Art. 28 - Il Documento di Valutazione dei Rischi

1. 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.

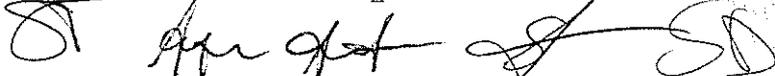
Art. 29 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35)

1. 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, il medico competente ove previsto e il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.
2. 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.
3. 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.
4. 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. 30 - I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute

1. 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.
2. L'attività di formazione verso i dipendenti deve prevedere almeno i sottoelencati contenuti minimi individuati dal D.l. 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.

Art. 31 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)



1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è designato dalla RSU al suo interno o eletto dall'assemblea del personale dell'istituto al suo interno che sia disponibile e possieda le necessarie competenze (in alternativa, sia disponibile ad acquisirle attraverso la frequenza di un apposito corso).
2. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza 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 Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può accedere liberamente agli ambienti di lavoro per verificarne le condizioni di sicurezza e presentare osservazioni e proposte in merito.
4. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, e del medico competente.
5. La consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza da parte del Dirigente Scolastico, prevista dal D. Lgs 81/08, Articoli 47, 48 e 50, si deve svolgere in modo tempestivo e nel corso della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni che devono essere verbalizzate. Inoltre, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi e di programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella scuola; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui agli Art.36, 37 del D. Lgs. 81/08. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere:
 - le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione;
 - le informazioni e la documentazione inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione del lavoro e agli ambienti di lavoro;
 - la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali nel rispetto della privacy;
 - le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.
 - relativamente alla designazione dell'RLS, la RSU, preso atto delle dimissioni della Sig.ra Mariacristina Benatti, convocherà apposita assemblea per la designazione di un nuovo RLS. Allo stesso saranno garantite l'idonea formazione e le ore previste dal CCNL vigente per l'espletamento della funzione (40 ore individuali).
6. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

CAPO II

I CRITERI E LE MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI, NONCHÉ LA DETERMINAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE PREVISTI DALLA L.146/90

Art. 32 - Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

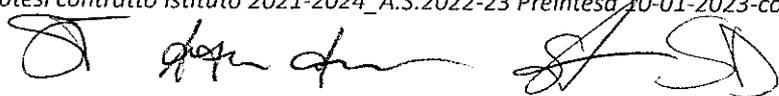
1. Si fa riferimento al Protocollo condiviso con le OO.SS. a seguito dell'accordo del 02/12/2020.

CAPO III

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO OFFERTA FORMATIVA

Art. 33 - Risorse finanziarie disponibili

1. Le risorse finanziarie disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:
 - a. finanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
 - b. finanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici al personale ATA;
 - c. finanziamenti del Fondo dell'Istituzione Scolastica annualmente stabiliti dal MIUR;
 - d. risorse per la pratica sportiva;
 - e. risorse per le aree a rischio;
 - f. valorizzazione del personale scolastico;



- g. attività di recupero (solo per le scuole secondarie di II° grado);
- h. ore eccedenti in sostituzione colleghi assenti;
- i. formazione del personale;
- l. alternanza scuola lavoro;
- m. progetti nazionali e comunitari;
- n. funzioni miste (provenienti dagli EE.LL.);
- o. eventuali residui anni precedenti.

Art. 34 - Analisi delle risorse finanziarie disponibili

1. Con la Nota MI 46445 del 4 ottobre 2022 – A.S. 2022-23, Assegnazione integrativa al Programma annuale 2022 - periodo Settembre-Dicembre 2022 e comunicazione preventiva al Programma Annuale 2023 periodo gennaio-agosto 2023 come evidenziato (vedi allegato n.1)
2. Risultano economie degli anni precedenti per un totale di € 6.878,99 (vedi allegato n.1) divise come segue:

Restituzione somme FIS anni precedenti (quota non divisa)	1.319,80 €
Avanzo di amministrazione FIS docenti (quota assegnata al FIS docenti 2022-23)	3.796,12 €
Avanzo di amministrazione FIS ATA (quota assegnata al FIS ATA 2022-23)	1.763,07 €

Art. 35 - Funzioni strumentali (Allegato 2)

1. Preso atto della delibera del Collegio dei Docenti nella quale vengono individuate le funzioni strumentali alle esigenze dell'Istituto, i finanziamenti relativi vengono assegnati secondo la seguente ripartizione (vedi allegato n.2)

Art.36 - Incarichi specifici personale ATA (Allegato 3)

1. I compiti del personale ATA sono costituiti (art.47 sequenza contrattuale 29/11/2007):
 - a) dalle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza;
 - b) da incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei profili professionali, comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori e dallo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano dell'offerta formativa. Per i lavoratori appartenenti all'Area A saranno finalizzati all'assolvimento dei compiti legati all'assistenza alla persona, all'assistenza agli alunni diversamente abili ed al primo soccorso.
3. Tenuto conto della presenza in Istituto di unità di personale ATA in possesso delle posizioni economiche (sia I° posizione che II° posizione economica), gli incarichi specifici vengono distribuiti al restante personale, (vedi allegato n. 3)

Art. 37 - Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo di Istituto

1. Vengono detratte prioritariamente dalla quota totale del fondo dell'istituzione scolastica (prima della divisione tra le diverse categorie di personale) la parte variabile, pari ad € 4.303,60 da destinare alla retribuzione dell'indennità di direzione al DSGA e l'ammontare di € 191,20 da destinare alla retribuzione dell'eventuale sostituzione del DSGA.
2. Si concorda di sommare alla quota totale del Fondo dell'istituzione scolastica la quota non divisa dell'avanzo di amministrazione del FIS dell'anno precedente, pari a € 1.319,80.
3. La quota rimanente del fondo dell'istituzione scolastica di € 37.176,72 € viene così ripartita:
 - 70% - pari ad € 26.023,70 al personale docente
 - 30% - pari ad € 11.153,02 al personale ATA.

Docenti

La quota spettante ai docenti è di € 26.023,70 alla quale si concorda di sommare l'avanzo di amministrazione del FIS docenti pari a € 3.796,12 e la metà dell'avanzo di amministrazione per le attività di Educazione Fisica pari a € 478,76 e di accantonare l'importo di € 2.300,00 per la retribuzione della collaboratrice vicaria del Dirigente Scolastico.

L'importo restante, pari a € 27.998,58, viene assegnato alle attività di natura didattica e/o organizzativa previste dal Collegio dei Docenti come da proposta allegata (vedi allegato n. 4).

Personale ATA

Per quanto attiene il personale A.T.A. l'importo disponibile per il FIS ammonta ad € 11.153,02 al quale si concorda di sommare l'avanzo di amministrazione del FIS ATA pari a € 1.763,07 per un totale complessivo di € 12.916,09 lordo dipendente (vedi allegato n. 5), ripartito come segue:

- 65% - pari ad € 8.395,46 per il Collaboratori Scolastici
- 35% - pari ad € 4.520,63 per gli Assistenti Amministrativi.

Art.38 - Compensi per le attività di educazione fisica (punto 4 - Allegato 1)

Le risorse finanziarie previste per le attività di educazione fisica pari a 640,09 € derivanti dalle risorse assegnate per il corrente Anno Scolastico ai quali si sommano la metà delle risorse in avanzo di amministrazione degli anni precedenti pari a € 478,75 per un totale complessivo pari a € 1.118,84.

Art.39 - Compensi per aree a rischio (punto 5 - Allegato 1)

1. I compensi previsti per le aree a rischio (pari a € 1.736,35, di cui € 250,00 pari a 20 ore per i collaboratori scolastici. Il restante per un totale di € 1.486,35 (pari a 42 ore con un residuo di € 16,35) vengono assegnati ai docenti disponibili e selezionati con avviso secondo la seguente ripartizione tra i plessi:

PLESSO	ORE
Marconi	9
Bellini	9
Boifava	7
Caionvico	6
Buffalora	6
Bonomelli	5

Art.40 - Valorizzazione del personale scolastico

Si prende atto dell'assegnazione di € 9.607,93 per retribuire la valorizzazione del personale scolastico. Tali risorse, ai sensi della L. n. 160 del 27/12/2019, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico senza ulteriore vincolo di destinazione.

Art.41 - Ore eccedenti per la sostituzione di colleghi assenti (punto 7 - Allegato 1)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art.28 comma 1 del CCNL 2016/18 (secondo il quale solo le eventuali ore non programmate nel PTOF, per la scuola primaria e secondaria, sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni), il Dirigente Scolastico, solo per il tempo strettamente necessario all'individuazione del supplente e comunque per non più di 3 giorni, individua il docente secondo i seguenti criteri:

- docenti che hanno debiti orari (per fruizione di permessi brevi);
- disponibilità a prestare ore eccedenti, nei limiti delle risorse esistenti.

2. L'ammontare delle risorse per le ore eccedenti è pari a € 1.668,40.

Art.42 - Formazione del personale

1. La pianificazione della formazione di Istituto Ai sensi del comma 124 art.1 Legge 107/2015 la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale, è coerente con il Piano Triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dal piano di miglioramento della scuola ed è fondata sulle priorità indicate nel Piano nazionale di formazione. Il collegio dei docenti definisce annualmente il piano di formazione dei docenti, che è inserito nel PTOF. Il DSGA definisce il piano di formazione del personale ATA.

2. La formazione d'Ambito L'Istituto, capofila della rete di Ambito, in relazione a quanto deliberato dal Collegio dei docenti e dal Consiglio di Istituto, realizza la programmazione e la strutturazione del Piano Formativo d'Ambito mediante la partecipazione diretta del dirigente scolastico e delle figure di sistema.

3. Le risorse per le attività di formazione per il personale docente ed ATA sono ripartite tra le diverse categorie di personale secondo i seguenti criteri generali:

- In proporzione secondo le consistenze degli organici di fatto;

- Per quanto riguarda la componente docente le stesse risorse saranno destinate al personale precario ed ai docenti partecipanti al percorso annuale FIT che intendono aderire volontariamente alle attività di formazione.
- Nel caso di richieste di partecipazione a corsi di formazione da parte di docenti in numero superiore a quello compatibile con le esigenze di servizio dei diversi plessi, si procederà secondo il criterio della rotazione.

Art.43- Progetti comunitari e nazionali

1. Il personale partecipa a tali attività in base alla propria disponibilità individuale, alle relative competenze e secondo quanto previsto dal successivo art. 44.
2. Dovrà essere evitata la concentrazione di incarichi/partecipazione a più progetti da parte delle stesse persone. Per il personale ATA, acquisita la necessaria disponibilità, si procede ad una distribuzione dei progetti in modo da coinvolgere tutti gli interessati (ovvero tutti coloro che hanno determinate competenze).
3. Anche in questo caso è possibile prevedere una rotazione, per agevolare la più ampia partecipazione.
4. I compensi orari relativi ai progetti comunitari (PON: FSE) saranno corrisposti sulla base di bandi di selezione (docenti esperti e tutor, collaboratori scolastici, assistenti amministrativi) secondo quanto stabilito dalla norma nazionale ed europea, con particolare riferimento a quanto indicato nel relativo progetto e digitato nell'apposita piattaforma.

Art.44 - Accesso ed assegnazione degli incarichi

1. Il D.S. assunta la delibera del piano delle attività da parte del Collegio dei docenti e del piano formulato dal DSGA provvede, con apposita comunicazione formale, ad acquisire le disponibilità del personale docente e Ata fissando un termine entro il quale devono manifestare l'interesse all'attribuzione di tali attività. Ove il numero degli addetti indicato per ogni attività è inferiore rispetto alle disponibilità manifestate dai Docenti e ATA, il D.S. utilizza i criteri definiti nel confronto.
2. L'accesso alle attività da effettuare nell'istituzione scolastica può essere compensato in modo orario o forfettario se retribuite con il FIS.
3. Nell'affidamento dell'incarico sono indicati:
 - a) La delibera del Collegio dei docenti;
 - b) L'attività da effettuare;
 - c) Il compenso da corrispondere (orario o forfettario).
4. Le attività saranno retribuite se effettivamente prestate, documentate e verificate dall'amministrazione.

CAPO IV

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.45 - Individuazione dei criteri

1. In applicazione del disposto dell'art.22 comma 4 punto c6) del CCNL 2016/18 e tenuto conto della dotazione organica di personale ATA dell'Istituto, si concorda di consentire la fruizione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita alle seguenti categorie di personale:
 - personale con certificazione di handicap grave (art.3 c.3 L.104/92);
 - personale che assiste familiare in condizione di handicap grave (art.3 c.3 L.104/92);
 - genitori di figli di età inferiore ad anni 3
2. Il personale ATA interessato potrà far domanda per fruire dell'istituto in questione.
3. Le richieste saranno accolte, tenuto conto delle esigenze dell'istituzione scolastica, in modo da garantire, comunque, sempre l'assolvimento del servizio.
4. In caso di impossibilità di soddisfacimento delle richieste per numero di domande troppo elevato, si applicheranno i criteri previsti al punto 1 in ordine gerarchico

Art.46 - Fasce di oscillazione

1. In particolare, per permettere una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e vita familiare, il personale appartenente alle categorie di cui sopra potrà:

- far slittare il turno lavorativo dell'AA, CS, nell'arco della giornata assicurando la copertura del servizio di propria competenza con altro di eguale qualifica, dopo averne data informazione al Dsga ed aver ottenuto il relativo permesso;
- se presta servizio in regime orario di 5 giorni su 6, è consentito al personale il cambio di giorno libero a condizione che, per i servizi amministrativi e tecnici sia assicurato il servizio di almeno una persona nel settore di competenza;
- completare l'orario antimeridiano con orario pomeridiano su richiesta dei dipendenti (6h+3h).

CAPO V

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. 47 Modalità e tempi di convocazione e delle comunicazioni ufficiali.

1. Le convocazioni ufficiali degli organi collegiali, degli incontri scuola famiglia, degli organi tecnici devono avvenire con comunicazione scritta, pubblicata nel sito web della scuola, con i cinque giorni di preavviso previsti. Le comunicazioni pubblicate nel sito web devono essere consultate e lette dai docenti e dal personale ATA, pertanto, la consultazione del sito web deve essere costante e frequente. Le richieste di adempimenti e le convocazioni fissate per il giorno della ripresa delle attività didattiche, dopo un periodo di vacanza, non possono essere pubblicate il giorno precedente il periodo festivo stesso.

Art. 48 – Diritto alla disconnessione.

1. Questo strumento contrattuale vuole tutelare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, così si eliminano l'invasività del datore di lavoro e l'obbligo per il lavoratore di rimanere connessi 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, la contrattazione integrativa stabilisce che gli orari di reperibilità telefonica e messaggistica sono dalle ore 7,30 alle ore 18,00 dei giorni lavorativi.

Art. 49 – Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni.

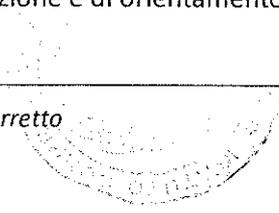
Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni sincrone (telefoniche).

1. I lavoratori non possono essere contattati telefonicamente per problematiche riguardanti la prestazione lavorativa durante il periodo di sospensione delle attività didattiche e nei periodi festivi. I collaboratori del dirigente scolastico, le funzioni strumentali i responsabili di sede, i docenti che hanno compiti organizzativi, in caso d'urgenza, pur non potendo essere contattati telefonicamente nei suddetti limiti temporali, possono essere contattati via mail o con comunicazioni di messaggistica varia (whatsapp, messenger) che poi gli stessi potranno leggere con tutta la possibile tranquillità.

2. Nei limiti dell'orario di funzionamento degli uffici di segreteria e di presidenza è possibile contattare i lavoratori durante il periodo di sospensione delle attività didattiche per comunicazioni connesse al proprio stato giuridico o economico. Per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti sono superati al fine di evitare o prevenire situazioni di pericolo.

Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni asincrone (messaggistica).

3. La comunicazione tramite i "canali sociali" non richiedono la connessione contestuale e contemporanea dei lavoratori. In questo caso è possibile inviare comunicazioni anche in periodi non lavorativi poiché è garantita la piena libertà del lavoratore di scegliere i tempi di lettura e di replica. A tal fine, trattandosi di trasmissione di messaggi, che non richiedono la connessione contemporanea, i lavoratori (tra questi è incluso anche il dirigente scolastico) possono decidere i tempi di trasmissione dei messaggi, fatto salvo il diritto di chi riceve di leggere e replicare nei tempi desiderati. In ogni caso le comunicazioni a mezzo dei canali sociali informatici con gli utenti e con i colleghi devono essere finalizzate ad informazioni di servizio e alle interazioni necessarie per lo svolgimento della funzione di educazione, di istruzione e di orientamento.



CAPO VI

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.

Art. 50 - Adozione provvedimenti

1. Le conseguenze riferibili ai nuovi processi di innovazione richiedono al personale ATA una preparazione ed una disponibilità sempre più qualificata per poter adempiere ai nuovi compiti.
2. Le attività che rientrano nella categoria dei nuovi processi di innovazione possono ricondursi a:
 - esecuzione dei progetti comunitari;
 - adempimenti relativi agli obblighi di legge (es. vaccini);
 - assistenza all'utenza per le iscrizioni on line degli alunni;
 - supporto al piano PNSD;
 - supporto informatico ai docenti in occasione degli esami di Stato;
 - altri progetti, eventualmente deliberati nel PTOF, che richiedono il ricorso a strumenti o tecnologie innovative;
 - altre attività (specificare).
3. Il personale incaricato di tali attività potrà essere autorizzato, di volta in volta, a modificare, secondo proprie richieste e compatibilmente con le esigenze di servizio, il proprio orario, mantenendo il diritto alla retribuzione eventualmente a carico dei progetti.
4. In alternativa al pagamento, il personale di cui sopra, potrà accumulare eventuali ore prestate in orario eccedente ed utilizzare le stesse a richiesta come recupero, tenuto conto delle esigenze dell'istituzione scolastica.
5. Al personale coinvolto nelle attività sopra indicate dovrà essere garantita una adeguata attività formativa che consenta un efficace svolgimento delle mansioni assegnate.



TITOLO TERZO – DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I

LIQUIDAZIONE COMPENSI

Art. 51 - Determinazione di residui

1. Nel caso in cui, nel corso dell'anno scolastico, vengano a determinarsi economie per attività non realizzate o realizzate solo parzialmente, il tavolo negoziale potrà essere riconvocato entro la fine delle attività didattiche (30/06) al fine di destinare le risorse non utilizzate.

Art. 52 - Liquidazione dei compensi

1. I compensi saranno liquidati con il sistema del Cedolino Unico dalla Ragioneria Territoriale dello Stato servizio VI stipendi, entro il 30/06 e, comunque, entro e non oltre, il 31/08 dell'anno scolastico di riferimento.

Art. 53 - Certificazione di compatibilità economico/finanziaria

1. La presente ipotesi di Contratto Integrativo di istituto verrà sottoposta al parere del Collegio dei Revisori dei Conti per ottenere la certificazione di compatibilità economico-finanziaria corredata dalla relazione tecnico-finanziaria redatta dal DSGA e dalla relazione illustrativa del Dirigente Scolastico.

Art. 54 - 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.

Il presente contratto prevede, come parte integrante, le seguenti tabelle:

- a) Allegato 1: Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa - MOF
- b) Allegato 2: Ripartizione funzioni strumentali
- c) Allegato 3: Assegnazione incarichi specifici ATA
- d) Allegato 4: Tabelle ripartizione FIS Docenti
- e) Allegato 5: Tabelle ripartizione FIS ATA

CAPO II

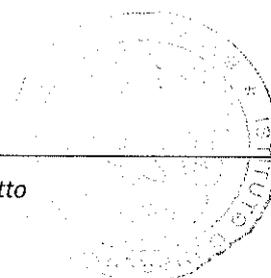
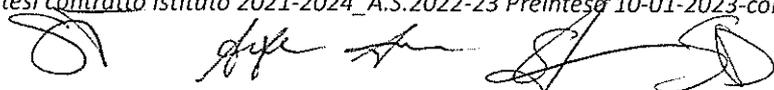
INFORMAZIONE AI SENSI DELL'ART.22 CCNL 2016/18

Art. 55 – Informazione sull'applicazione delle disposizioni contrattuali

1. Le parti si impegnano, in un rapporto reciproco di correttezza e trasparenza, ad un uso esclusivo ed attento dei dati. L'informazione degli esiti della contrattazione ha lo scopo di garantire alla parte contraente la verifica della piena applicazione del Contratto Integrativo di Istituto sottoscritto.

2. Il Dirigente Scolastico rendiconta annualmente in modo analitico tutti i compensi del salario accessorio liquidati al personale (docente, educatore ed Ata) sia dai fondi contrattuali che non contrattuali.

3. La comunicazione alla RSU ed alle OO.SS. provinciali di tutti i prospetti analitici indicanti le attività, gli impegni orari e gli importi liquidati ai singoli lavoratori oggetto della presente contrattazione, in quanto previsti da precise norme contrattuali in materia di lavoro, non costituisce violazione della riservatezza, purché sia rispettato l'obbligo di non divulgazione e pubblicizzazione dei documenti forniti.

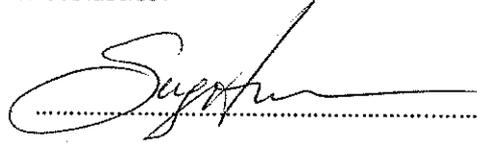


Brescia, 16 gennaio 2023

Le parti

per la parte pubblica il Dirigente scolastico:

Prof. Sergio Ziveri


.....

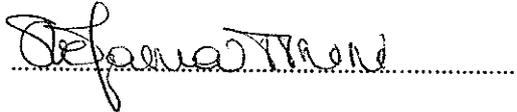


per la RSU d'Istituto:

Sig.ra Scomparin Donatella


.....

Ins. Tinini Stefania


.....

c) per i Sindacati Territoriali:

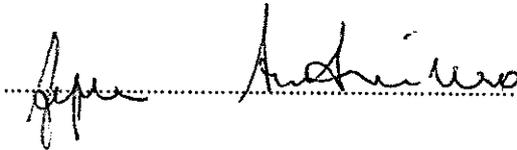
FLC-CGIL

.....

CISL SCUOLA

.....

UIL SCUOLA RUA


.....

GILDA - UNAMS

.....

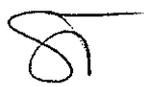
SNALS - CONFALS

.....

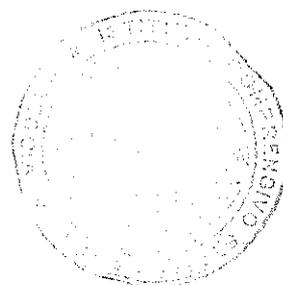
I.C. EST 3 - MOF

Allegato 1

1	Fondo Istituzioni Scolastiche		30.743,79 €
1.1	Avanzo di amministrazione Fondo Istituzioni Scolastiche		6.878,99 €
	<i>Restituzione somme FIS anni precedenti</i>		1.319,80 €
	<i>Avanzo di amministrazione FIS docenti</i>		3.796,12 €
	<i>Avanzo di amministrazione FIS ATA</i>		1.763,07 €
2	Funzioni strumentali		3.399,63 €
3	Incarichi specifici ATA		2.044,16 €
4	Attività complementari Ed. Fisica		640,09 €
	<i>Avanzo di amministrazione attività complementari Ed. Fisica</i>		957,51 €
	<i>50% confluisce nell'avanzo attività di Ed. Fisica</i>		478,75 €
	<i>50% confluisce nel FIS Docenti</i>		478,76 €
4.1	Totale attività complementari di Ed. Fisica		1.118,84 €
5	Aree a rischio		1.736,35 €
6	Valorizzazione del personale scolastico		9.607,93 €
7	Ore eccedenti		1.668,40 €
	CALCOLO DELL'AMMONTARE DEL F.I.S.		
	Fondo Istituzioni Scolastiche		30.743,79 €
	Avanzo di amministrazione FIS (quota non divisa)		1.319,80 €
	Valorizzazione del personale scolastico		9.607,93 €
8	Totale fondo		41.671,52 €
9	Indennità di direzione DSGA		4.303,60 €
10	Sostituzione DSGA		191,20 €
11	FONDO DISPONIBILE DOCENTI ED ATA		37.176,72 €
	Docenti in organico di diritto	69	79,31
	Personale ATA in organico di diritto	18	20,69
		RIPARTIZIONE CONTRATTATA	
12	Quota Docenti	70,00%	26.023,70 €
	a sommare avanzo di amministrazione FIS docenti		3.796,12 €
	a sommare avanzo di amministrazione attività Ed. Fisica		478,76 €
	Totale quota FIS Docenti A.S. 2022-23		30.298,58 €
13	Quota ATA	30,00%	11.153,02 €
	a sommare avanzo di amministrazione FIS ATA		1.763,07 €
	Totale quota FIS ATA A.S. 2022-23		12.916,09 €







FUNZIONI STRUMENTALI

Allegato 2

Funzioni strumentali (voce 2)		3.399,63 €
Disabilità	35%	1.189,87 €
BES - Inclusione	35%	1.189,87 €
Orientamento - Continuità	30%	1.019,89 €
	100%	

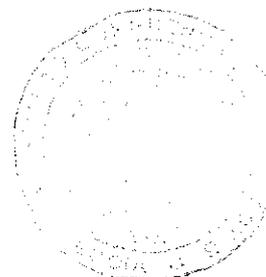
  



INCARICHI SPECIFICI ATA

Allegato 3

Incarichi specifici ATA (voce 3)		2.044,16 €
di cui per Assistenti Amm.		1.022,08 €
di cui per Coll. Scol.		1.022,08 €
	Totale	2.044,16 €
ASSISTENTI AMMINISTRATIVI		
incarico per approfondimento settore personale		408,83 €
incarico per approfondimento settore alunni		408,83 €
incarico per approfondimento settore contabile		204,42 €
	Totale	1.022,08 €
COLLABORATORI SCOLASTICI		
Cura bambini infanzia		408,83 €
Assistenza alla persona, all'handicap		613,25 €
	Totale	1.022,08 €
TOTALE INCARICHI SPECIFICI ATA		2.044,16 €
<p>N.B. - Non è possibile assegnare l'incarico specifico a chi beneficia dell'art. 7 (sulla base dell'Intesa nazionale del 13 maggio 2011) e chi, tra amministratori e tecnici, è titolare della seconda posizione economica.</p>		

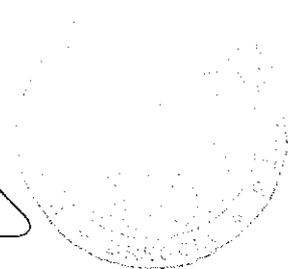


Quota Docenti					30.298,58 €
Collaboratrice vicaria					-2.300,00 €
Fondo rimanente					27.998,58 €
Responsabili di plesso					
Infanzia Bonomelli		30	17,50 €	525,00 €	
Primaria Bellini		50	17,50 €	875,00 €	
Primaria Boifava		60	17,50 €	1.050,00 €	
Primaria Marconi		50	17,50 €	875,00 €	
Secondaria Buffalora-Caionvico		70	17,50 €	1.225,00 €	
					4.550,00 €
Responsabili dei sussidi di plesso					
Infanzia Bonomelli		3	17,50 €	52,50 €	
Primaria Bellini		5	17,50 €	87,50 €	
Primaria Boifava		6	17,50 €	105,00 €	
Primaria Marconi		5	17,50 €	87,50 €	
Secondaria Buffalora		4	17,50 €	70,00 €	
Secondaria Caionvico		5	17,50 €	87,50 €	
					490,00 €
Responsabili dei laboratori					
Informatica		8	17,50 €	140,00 €	
Scienze		8	17,50 €	140,00 €	
					280,00 €
Referenti Covid					
Infanzia Bonomelli		3	17,50 €	52,50 €	
Primaria Bellini		5	17,50 €	87,50 €	
Primaria Boifava		6	17,50 €	105,00 €	
Primaria Marconi		5	17,50 €	87,50 €	
Secondaria Buffalora		4	17,50 €	70,00 €	
Secondaria Caionvico		5	17,50 €	87,50 €	
					490,00 €
Coordinatori e referenti dipartimenti					
Coordinatori dipartimenti verticali	5	10	17,50 €	875,00 €	
					875,00 €
Referente palestra Caionvico					
	1	5	17,50 €	87,50 €	
					87,50 €
Coordinatori di classe secondaria					
6 classi prime e seconde	6	17	17,50 €	1.785,00 €	
4 classi terze	4	19	17,50 €	1.330,00 €	
					3.115,00 €
Segretari verbalizzanti di classe secondaria					
10 classi	10	2	17,50 €	350,00 €	
					350,00 €
Coordinatori di classe ed ed. civica primaria					
23 classi	23	8	17,50 €	3.220,00 €	
					3.220,00 €
Referenti					

<i>Progetti</i>		10	17,50 €	175,00 €	
<i>PTOF</i>		20	17,50 €	350,00 €	
<i>Educazione alla cittadinanza</i>		40	17,50 €	700,00 €	
<i>Comunicazione interna</i>		20	17,50 €	350,00 €	
<i>INVALSI e autovalutazione</i>		30	17,50 €	525,00 €	
					2.100,00 €
Commissioni					
<i>Educazione alla cittadinanza</i>		27	17,50 €	472,50 €	
<i>BES, disabilità</i>		56	17,50 €	980,00 €	
<i>Biblioteca</i>		11	17,50 €	192,50 €	
<i>PTOF</i>		18	17,50 €	315,00 €	
<i>Orientamento</i>		15	17,50 €	262,50 €	
<i>Continuità</i>		27	17,50 €	472,50 €	
<i>Bullismo e Cyberbullismo</i>		8	17,50 €	140,00 €	
<i>Nucleo Interno Valutazione</i>		38	17,50 €	665,00 €	
					3.500,00 €
Progetti strategici					
<i>Certificazione linguistica primaria PRE A1</i>		25	35,00 €	875,00 €	
<i>Certificazione linguistica primaria A1</i>		60	35,00 €	2.100,00 €	
<i>Recupero e approfondimento primaria</i>		90	35,00 €	3.150,00 €	
<i>Recupero e approfondimento secondaria</i>		80	35,00 €	2.800,00 €	
					8.925,00 €
					27.982,50 €
					Avanzo
					16,08 €

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Quota personale ATA			12.916,09 €
di cui per Assistenti Amm.		35%	4.520,63 €
di cui per Coll. Scol.		65%	8.395,46 €
Assistenti Amministrativi			
Segreteria digitale e sito		20%	788,13 €
Segreteria digitale e sito		20%	788,13 €
Segreteria digitale e sito		20%	788,13 €
Attività negoziale		20%	788,13 €
Disponibilità sostituzioni		20%	788,13 €
Straordinarie	40	14,50 €	580,00 €
			4.520,63 €
Collaboratori scolastici			
Assistenza alla pers. e handicap-primo soccorso		28%	1.734,73 €
Supporto attività didattica		30%	1.858,64 €
Scavalco plessi per sostituzioni		12%	743,45 €
Collaborazione segreteria		15%	929,32 €
Risponsabile magazzino plesso		15%	929,32 €
Piccola manutenzione	10	12,50 €	125,00 €
Referente Covid	6	12,50 €	75,00 €
Progetti didattici	20	12,50 €	250,00 €
Straordinarie	70	12,50 €	875,00 €
Intensificazione	70	12,50 €	875,00 €
		100%	8.395,46 €
		TOTALE FIS ATA	12.916,09 €