



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA

Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio

Istituto Comprensivo Statale "Ottaviano Bottini" - Piglio (FR)

Via Piagge n. 1 - 03010 Piglio (FR) - tel. 0775/502329 fax 0775502338 -

e-mail - FRIC80700X@istruzione.it - fric80700x@pec.istruzione.it

Codice Fiscale 80006630604 - Codice Meccanografico FRIC80700X

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Il giorno 22/10/2014 alle ore 14,30 nei locali dell'Istituto Comprensivo "Ottaviano Bottini" in Piglio (FR), viene sottoscritta la presente Ipotesi di Accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo di Istituto tra:

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico pro-tempore dott.ssa Isa Paola Olivieri

PARTE SINDACALE

RSU: docente Bravo Roberta

RSU: docente Fontana Simonetta

RSU: docente Germani Donatella

RSA: docente Mapponi Martina

RSA: docente Saurini Serena

FLC/CGIL.....

CISL/SCUOLA.....

UIL/SCUOLA.....

SNALS/CONFSAL.....

GILDA/UNAMS.....

PARTE PRIMA (Parte normativa triennio aa.ss. 2021/2024)

Art.1 Campo di applicazione, decorrenza, validità e durata

Art.2 Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto di istituto

Art.3 Obiettivi e strumenti

Art.4 Informazione

Art.5 Confronto

Art.6 Contrattazione integrativa

Art.7 Rapporti tra RSU e Dirigente Scolastico

Art.8 Interpretazione autentica

Art.9 Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art.22 lett. C1 CCNL 2016-2019)

Art. 10 Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diversoda quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione - art. 22 lettera c8 CCNL 2016 2019)

Art.11 Criteri per l'individuazione del personale per la ripartizione del fondo di Istituto (art. 22 lett. C2 CCNL)

Art. 12 Criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 lett. C3 CCNL 2016/2019)

Art. 13 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 lett. C4 del CCNL 2016/2019) Legge di Bilancio 160/209, art. 1co. 249

Art.14 Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990; (art. 22 lettera c5 CCNL 2016 2019)

Art.15 Permessi brevi

Art.16 Permessi retribuiti (CCNL art. 15 co. 2)

Art. 17 Ferie durante l'attività didattica. Chiusura prefestivi (CCNL art. 13 co.9)

Art. 18 Modalità di fruizione congedi parentali e fruizione permessi legge 107/92

art. 19 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 lettera c7 CCNL 2016 2019)

Art. 20 Collaborazioni plurime del personale docente

Art. 21 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

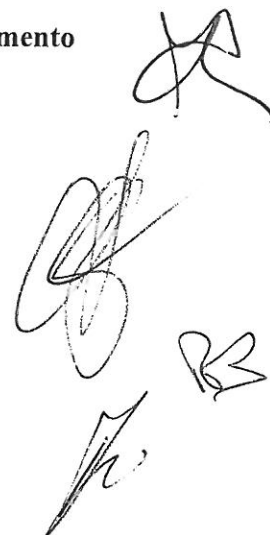
conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; (art. 22 lettera c6 CCNL 2016/2019)

Art. 22 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. lettera c9 CCNL 2016/2018)

Art. 23 Trasparenza Amministrativa

Art. 24 Assegnazione del personale ai plessi

PARTE SECONDA (Parte economica annuale 2021/2022) Trattamento economico - accessorio




PARTE PRIMA PARTE NORMATIVA

Relazione e diritti sindacali



Art. 1 campo di applicazione decorrenza e durata

Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA della scuola, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Il contratto viene predisposto sulla base ed entro i limiti previsti dalla normativa vigente e, in particolar modo, secondo quanto stabilito dal CCNL Scuola 2016/2019, dal CCNL del 24/07/2003, dal CCNL Scuola 20/06/2003, dal CCNL Scuola 8/08/99, dal CCNL Scuola 04/08/95, dal D. L. vo 297/94, dal D. L. vo 165/01 come novellato dal D. L. vo 150/2009, dal D. L. gs. 141/2011, dalla L. 300/70, dalla legge 107/2015 nei limiti delle loro rispettive vigenze.

Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di stipula ed hanno validità fino alla stipula di un nuovo contratto collettivo integrativo d'Istituto. La parte normativa ha la durata per gli aa.ss. 2021/2022 – 2022/2023 – 2023/2024. Resta comunque fatta salva la possibilità di modifiche della parte normativa solo se ritenuto necessario da entrambe le parti e fermo restando che quanto stabilito nel Contratto integrativo d'istituto si intenderà tacitamente abrogato da eventuali successivi atti normativi e/o contrattuali nazionali o regionali gerarchicamente superiori, qualora incompatibili.

La parte economica della presente intesa è soggetta a contrattazione annuale per ciascun anno scolastico 2021/2022 – 2022/2023 – 2023/2024.

Art 2 tempi modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto di istituto.

Nel caso di insorgenza di situazioni diverse da quelle programmate, se le parti lo ritengono necessario è prevista la possibilità di richiedere in corso d'anno una verifica del contratto di istituto relativa alla parte economica.

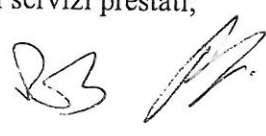
È prevista una verifica finale per il conseguimento di un'intesa relativa alle eventuali economie, da svolgersi prima della liquidazione dei compensi e comunque entro il 31 agosto dell'anno di riferimento della parte economica.

Nel rispetto dei tempi di chiusura della contrattazione come previsti dal contratto nazionale, entro il 30 novembre, possono essere previste deroghe solo se già sono state svolte almenotre riunioni di contrattazione.

Art 3. Obiettivi e strumenti

1. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;



- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

Le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) **partecipazione**, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
- b) **contrattazione integrativa**, compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, di cui all'art. 7 del CCNL.

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

- **informazione**
- **confronto**
- **organismi paritetici di partecipazione**

2. Le relazioni sindacali sono improntate sulla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti.

3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) Informazione
- b) Confronto
- c) Contrattazione integrativa
- d) Interpretazione autentica.

Art. 4 informazione

Sono oggetto di informazione:

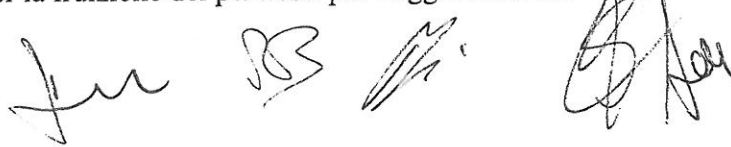
Oltre agli esiti del confronto sotto elencato all'art. 5 e della contrattazione integrativa già previsti dall'art. 6 comma 1, sono oggetto di informativa:

- la proposta di formazione delle classi e degli organici;
- i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.



Nello specifico sono oggetto di informativa:

- Organici della scuola/formazione classi: sia quello complessivo in O.D. ed O.F. di inizio anno, sia in corso d'anno in merito alla proposta che la scuola invia all'ATP a seguito dei dati delle iscrizioni;
- Piano attività docenti deliberate, in particolare: funzionali, piano delle attività di formazione obbligatoria e facoltativa, orario delle lezioni e relativi criteri, piano di recupero delle frazioni orarie in caso di riduzione per motivi didattici, piano di assegnazione docenti alle classi e relativi criteri, piano utilizzo organico di "potenziamento", ore residue e relativi criteri di assegnazione, criteri sostituzione docenti assenti, criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento



- organigramma/funzionigramma delle attività aggiuntive e termini temporali e modalità per l'assegnazione degli incarichi aggiuntivi e delle relative nomine; piano delle attività progettuali, come deliberate dal collegio docenti, comprensivo degli eventuali criteri di priorità deliberati; utilizzo del personale in caso di elezioni o di altri eventi che prevedono la chiusura solo di alcuni plessi, Piano attività degli ATA, corredato del verbale della riunione di inizio anno: orari, turni, assegnazione delle mansioni/attività ordinarie, organigramma/funzionigramma delle attività aggiuntive, comprese posizioni economiche ed incarichi aggiuntivi, Modalità di fruizione e termini di preavviso degli istituti contrattuali per le assenze per motivi personali, per L. 104, per i congedi parentali

Il dirigente scolastico fornisce le informazioni in oggetto in tempi congrui rispetto all'avvio dell'anno scolastico e consegna/ invia alla RSU e alle OO.SS. tabulati riepilogativi nominativi, uno per i docenti ed uno per gli ATA, circa i compensi accessori a qualsiasi titolo percepiti e da ogni unità di dipendente con le relative attività e singoli compensi e totale individuale.

Art. 5 confronto

Sono oggetto di confronto:

- 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;
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out.

Art 6 contrattazione integrativa

1. Sono oggetto di contrattazione di Istituto le materie previste dall'art. 22, lettera c del CCNL del 2016/2019: c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro; c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto; c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progettazioni nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale; c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015; c5) 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; c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti; c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione); c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica

2. La contrattazione integrativa di istituto si basa su quanto stabilito dalle norme contrattuali di livello superiore e dalle leggi; non può in ogni caso prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione della scuola. Le clausole discordanti non sono valide.

Art. 7 rapporti tra RSU e Dirigente Scolastico – Assemblea in orario di lavoro

1. La RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e comunica il nominativo al Dirigente Scolastico, il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. Il D. S. comunica alla RSU all'inizio di ogni anno scolastico il monte ore spettante per i permessi sindacali.
3. Il Dirigente Scolastico concorda con la RSU le modalità ed il calendario per lo svolgimento dei diversi modelli di relazioni sindacali; in ogni caso, l'invito da parte del Dirigente Scolastico va effettuata con almeno cinque giorni di anticipo e la richiesta da parte della RSU va soddisfatta entro cinque giorni, salvo elementi ostativi o urgenze che rendano impossibile il rispetto dei termini indicati. La convocazione delle riunioni viene effettuata tramite mail a tutti i soggetti facenti parte del tavolo specificando: oggetto, orario inizio e fine, luogo. Il giorno delle riunioni è concordato preliminarmente con le RRSSUU.
4. Il D.S. avrà cura di inviare alle parti e con congruo anticipo la documentazione necessaria alla riunione.
5. In caso di superamento da parte del personale del tetto individuale massimo di accesso ai compensi accessori, il D.S. consegna alla parte sindacale idonea comunicazione scritta in cui attesta che il superamento del tetto è avvenuto per l'assenza di disponibilità di altro personale idoneo, accertata attraverso apposita circolare.
6. La RSA, una volta accreditata resta in carica fino ad eventuale revoca o sostituzione.

Assemblea in orario di lavoro

La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e sindacati rappresentativi) va inoltrata al Dirigente Scolastico con almeno sei giorni lavorativi di anticipo.

[Handwritten signatures]

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

In merito alla **comunicazione sulle assemblee sindacali** esse verranno rese note entro il giorno successivo dalla ricezione dell'indizione dell'assemblea a mezzo comunicazione telematica a tutto il personale nonché attraverso affissione all'albo di istituto nella sezione amministrazione trasparente. Il personale che intende partecipare all'assemblea comunicherà la propria adesione almeno tre giorni prima dell'evento. In ogni caso, il dipendente avrà a disposizione almeno tre giorni per manifestare l'adesione per iscritto.

L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno tre giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie degli studenti in caso di interruzione delle lezioni. La scelta espressa non è più revocabile e contribuisce al calcolo del monte ore previsto dalle norme contrattuali per la suddetta finalità.

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

Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi esclusivamente o anche il personale ATA, va assicurata la sorveglianza dell'ingresso e la presenza di un collaboratore in ogni sede. Il criterio per la partecipazione alle assemblee è quello della rotazione in ordine alfabetico.

Art. 8 interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano entro dieci giorni dalla richiesta di cui al comma seguente, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di iniziare la procedura di interpretazione autentica, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione della materia e degli elementi che rendono necessaria l'interpretazione, la procedura si deve concludere entro trenta giorni.
3. Nel caso si raggiunga un accordo, questo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

Art. 9 attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art 22 lettera C1 CCNL 2016-2019)

1. Nella scuola viene designato nell'ambito della R.S.U. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso nei luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; segnala preventivamente al Dirigente Scolastico le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

3. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano della valutazione dei rischi, sulla realizzazione e verifica della prevenzione nella scuola ed ha diritto a riceverne le informazioni e la documentazione.
4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e della documentazione un uso strettamente connesso alla sua funzione.
5. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dal D. L. vo 626/94, integrato dal D.Lvo 81/2008;
6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento dell'attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
7. Per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D. L.vo 626/94 e 50 del TU 81/08, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto a permessi orari come stabilito in sede di contrattazione collettiva nazionale; il monte ore necessario e le attività sono considerati tempo di lavoro e di servizio a tutti gli effetti.
8. al presente contratto è allegato l'organigramma/funzionigramma della sicurezza.
9. Il personale coinvolto nelle diverse funzioni è scelto sulla base della formazione specifica relativa all'incarico che si ricopre.
10. La formazione sulla sicurezza è orario di servizio a tutti gli effetti. Per il personale docente le ore di formazione sono computate nell'ambito delle ore contrattualmente previste, per il personale ATA, se svolte fuori servizio, danno diritto a recupero.

Art 10 Criteri per l'utilizzo delle strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio al fini di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 22 lettera C8 CCNL 2016-2019)

È garantito il diritto alla disconnessione nella fascia oraria 18.00 – 7.00 dal lunedì al venerdì e il sabato dalle ore 14.00 alle ore 7.00 del lunedì. Le comunicazioni di servizio vengono trasmesse al personale ordinariamente mediante accesso all'riservata del sito web della scuola, o via e- mail al di fuori degli orari indicati fatte salve le situazioni di necessità ed urgenza.

Art 11 criteri per l'individuazione del personale per la ripartizione del fondo di Istituto (art 22 lett. c2 CCNL)

Per l'individuazione del personale docente da utilizzare nelle attività retribuite con il F.I.S., rilevate le necessità, sono concordati e fissati i seguenti criteri:

- individuazione da parte del Collegio dei Docenti sulla base di auto candidature degli interessati o su proposte di uno più o membri del Collegio;
- In alternativa al primo punto a domanda documentata dell'interessato. In caso di più candidature per una stessa attività si applica il criterio della rotazione a partire dalla graduatoria di istituto.

- Il D. S. assegnerà le attività con provvedimento scritto che indichi le funzioni da svolgere ed il compenso stabilito.
- Al personale Assistenti amministrativi, Assistenti Tecnici e Collaboratori scolastici è consentito l'accesso al FIS come da piano delle attività proposto dal D. S. G. A.
- Per l'assegnazione di eventuali ore residue ai docenti interni, in subordine ai criteri già previsti dalle norme vigenti, in caso di plurime disponibilità ed in assenza di accordo tra gli interessati, si utilizzeranno i seguenti criteri: divisibilità delle ore, rotazione a partire dalla graduatoria di Istituto. Per l'assegnazione di eventuali more eccedenti a pagamento in sostituzione di docenti assenti, in subordine ad eventuali criteri didattici stabiliti dal Collegio dei Docenti, si utilizzeranno i seguenti criteri: disponibilità, equa distribuzione.

ART. 12 Criteri per l'attribuzione dei compensi accessori ai sensi dell'art 45 comma 1 del Dlgs 165/2001 al personale docente educativo ed ATA, incluso le quote relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinati alla remunerazione del personale (art. 22 lett. c3 CCNL 2016-2019)

I criteri adottati discendono dall' art. 45 del D.lgs 165/2001 e precisamente:

a) Criteri per l'attribuzione del compenso accessorio sono di tipo:

1. Forfettario
2. Orario

come indicato in articolo successivo,

b) parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi e precisamente quelli contemplati nella tabella CCNL;

c) effettivo svolgimento delle attività.

Per quanto riguarda i criteri di attribuzione di compensi accessori relativa ai progetti nazionali e comunitari (PON), eventualmente destinate alla remunerazione del personale, oltre ai criteri di cui sopra è prevista la procedura di bando prioritariamente per il personale interno ove previsto dai PON secondo i criteri deliberati dal Collegio dei docenti e dal Consiglio di Istituto e precisamente: per la selezione del personale si procederà alla valutazione del CV e all'attribuzione di punteggi relativi agli elementi di valutazione posseduti dagli aspiranti.

In coerenza con tali principi generali relativi all'imprescindibile possesso di competenze tecnico-disciplinari conformi ai contenuti del Progetto, si terrà conto del possesso di:

Titoli di studio, specifici nel settore di pertinenza ed eventuali specializzazioni professionali;

Esperienze professionali inerenti alle prestazioni richieste.

Ai bandi è assicurata la massima trasparenza con la pubblicazione sul sito della scuola, alla sezione albo online.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized 'Q' and several other marks.

Art. 13 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 107/2015 (art 22 lett. c 4 del CCNL 2016-2019)

“Le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 127, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione”.

Art. 14 criteri e 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 lett c5 CCNL 2016-2019)

In caso di sciopero il personale docente non scioperante potrà, se necessario, effettuare il proprio servizio, oltre che nella propria classe per l'effettuazione della lezione, anche in altre classi solo ai fini della sorveglianza. (inserire nell'art 14)

I criteri di individuazione del personale necessario a garantire le prestazioni indispensabili sono i seguenti: volontarietà da parte del personale che ha dichiarato la non adesione allo sciopero; b. rotazione con sorteggio della lettera alfabetica a partire dal primo sciopero.

Utilizzo del personale in caso di elezioni o di altri eventi (in caso di più plessi)

Nel caso di chiusura solo di alcuni plessi è previsto il criterio della rotazione per il personale ATA; per il personale docente è previsto il servizio solo per il numero di unità strettamente necessario per coprire assenze nel plesso aperto.

Per quanto riguarda i servizi minimi in caso di sciopero si fa riferimento al “Protocollo di Intesa servizi minimi in caso di sciopero del febbraio 2021”.

a) Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. hanno a disposizione un proprio albo sindacale, situato all'ingresso di ogni sede scolastica. Ogni tipo di comunicazione sindacale è affissa all'albo online.
2. La RSU e i rappresentanti sindacali delle OO. SS. firmatarie hanno a disposizione, se richiesto, per la propria attività sindacale, un locale situato presso la sede centrale, laddove disponibile.
3. Il Dirigente Scolastico trasmette alla RSU tutte le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno loro indirizzate.
4. Alle RSU e alle RSA, al di fuori del loro orario di servizio, nell'ambito delle materie sindacali, sono garantiti l'uso di internet e della fotocopiatrice; il tutto per motivi sindacali e qualora il loro uso non intralci con la gestione del servizio di segreteria e della didattica.

La Contrattazione Integrativa di Istituto è pubblicizzata a tutto il personale mediante l'invio di una e-mail

Art. 15 permessi brevi

- I permessi brevi sono attribuiti dal D. S.;
- Non occorre motivare e documentare la domanda che deve essere presentata, di norma, almeno due giorni prima;
- Solo in casi particolari la domanda può essere presentata il giorno stesso, il permesso va comunque sempre autorizzato;
- L'eventuale rifiuto o riduzione della concessione deve essere comunicato per iscritto, specificando in modo non generico i motivi e può avvenire solo per inderogabili esigenze di servizio;
- Il recupero delle ore di permesso, da effettuare entro i due mesi lavorativi successivi, avverrà secondo le esigenze di servizio con preavviso di almeno un giorno; il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio. Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.
- valgono, in ogni caso, le disposizioni dettate dall'art. 16 del CCNL vigente.

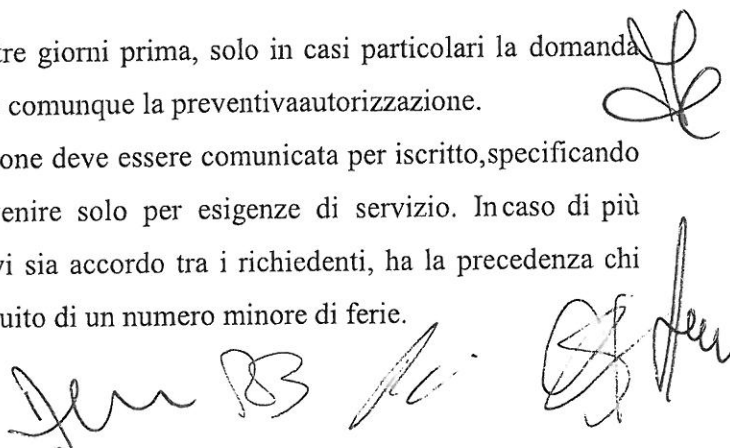
Art. 16 Permessi retribuiti (CCNL art 15 c.2)

I lavoratori hanno diritto a:

1. Permessi retribuiti per motivi personali o familiari.
2. La domanda deve essere presentata almeno tre giorni prima.
3. Solo in casi di urgenza la domanda può essere presentata il giorno stesso.
4. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità sono fruibili i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica.
5. Gli elementi giustificativi del permesso possono essere documentati o autocertificati anche al rientro secondo le norme vigenti.

Art 17. Ferie durante l'attività didattica. Chiusura dei prefestivi (CCNL art 13 c.9)

1. Il personale docente può fruire di sei giorni di ferie durante la normale attività didattica.
2. La fruibilità dei predetti sei giorni è subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede senza oneri per l'amministrazione.
3. I giorni di ferie sono autorizzati dal D. S.
4. La domanda deve essere presentata almeno tre giorni prima, solo in casi particolari la domanda può essere presentata il giorno prima: occorre comunque la preventiva autorizzazione.
5. L'eventuale rifiuto o riduzione della concessione deve essere comunicata per iscritto, specificando in modo non generico i motivi e può avvenire solo per esigenze di servizio. In caso di più richieste, per lo stesso giorno, qualora non vi sia accordo tra i richiedenti, ha la precedenza chi non ha usufruito di giorni di ferie e/o ha usufruito di un numero minore di ferie.



6. Nell'a.s.2021-22, tenuto conto del Calendario Scolastico regionale e delle esigenze dell'ufficio, il Dirigente Scolastico disporrà le chiusure prefestive dell'ufficio di segreteria nei periodi di sospensione dell'attività didattica, tenendo conto delle richieste del personale ATA in servizio nell'istituto e delle delibere del Consiglio di Istituto. Le parti stabiliscono che il personale ATA potrà compensare le ore di servizio non prestate con ferie e ore di servizio prestate in eccedenza.

Art 18. Modalità di fruizione dei congedi parentali e fruizione permessi legge 104/1992

Congedi parentali

Ai sensi della Legge n. 228/2013 e del D. Lgs 80/2015 (modifica dell'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001) i lavoratori possono frazionare in ore il congedo parentale come alternativa ad un intero giorno di permesso. La modalità di fruizione oraria del congedo parentale si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera e mensile.

Per il personale docente, al fine di evitare frazionamenti orari si concorda di distribuire su 6 giorni il permesso orario, pertanto la fruizione quotidiana sarà di due ore o di un'ora, fino alla concorrenza delle 9 ore di permesso fruibile settimanalmente.

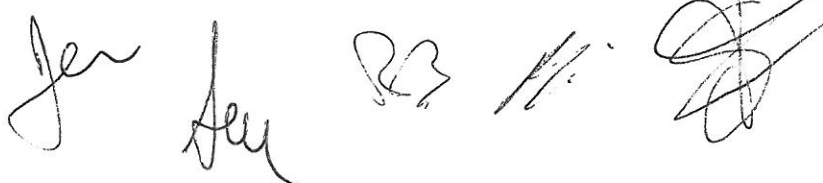
Per il personale ATA la distribuzione sarà di 3 ore fino alla concorrenza delle 18 ore di permesso fruibile settimanalmente.

Permessi legge 104/1992

Il personale ATA è invitato a produrre pianificazioni mensili di fruizione dei permessi, rivedibili in dimostrate situazioni di urgenza, o, in assenza di altre indicazioni, a comunicare la relativa fruizione con congruo anticipo di **almeno 5 giorni**: ciò al fine di concordare preventivamente con l'Amministrazione le giornate di permesso ed «evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione». Nel caso di improvvise ed improcrastinabili esigenze di tutela, con dichiarazione scritta sotto la propria responsabilità, il lavoratore ha facoltà di variare la giornata di permesso già programmata. Si fa presente, inoltre, che il vigente CCNL all'art. 15 prevede che tali permessi "... Devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti."

Art 19. Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con Piano nazionale di formazione dei docenti (art 22 lett. c7 CCNL 2016-2019)

1. Le parti concordano che la formazione in servizio rappresenta una risorsa per l'amministrazione e un diritto per il personale e va quindi favorita.
2. I docenti fruiscono a domanda e con esonero dal servizio e sostituzione, dei cinque giorni previsti dal CCNL per la frequenza di attività di formazione riconosciute dall'Amministrazione scolastica e periferica.
3. I docenti, acquisite le disponibilità, vengono individuati dal D. S. nel rispetto dei seguenti criteri ed in ordine prioritario:



- a) Formazione in anno di prova
- b) Completamento di un corso già avviato;
- c) affinità con la disciplina insegnata;
- d) chi non ha ancora partecipato ad un corso di formazione e aggiornamento.

Contingente minimo cui concedere il permesso: 3 (tre) docenti.

Personale ATA: stessi criteri dei docenti ad eccezione del punto c.

Art 20. Collaborazioni plurime del personale docente

I docenti la cui collaborazione è richiesta in altre scuole debbono essere autorizzati dal D.S. che accerta che gli impegni non producano conseguenze sulle prestazioni obbligatorie e aggiuntive svolte nella scuola.

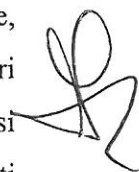
Art 21. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra via lavorativa e vita familiare (art 22 lett. c6 CCNL 2016-2019)

Una volta stabilito l'orario di servizio dell'istituzione scolastica, nell'ambito della programmazione iniziale è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro. Oltre alle modalità previste per legge e dai contratti nazionali in vigore, potranno essere prese in considerazione, durante l'anno scolastico, altre richieste di organizzazione flessibile del lavoro, compatibilmente con le necessità dell'istituzione scolastica e delle esigenze prospettate dal restante personale e nei limiti stabiliti nel CCNL 2006. La flessibilità organizzativa oraria da un lato riconosce vantaggi al lavoratore, garantendone un maggior equilibrio psico-fisico, migliorandone la prestazione; dall'altro potrebbe cagionare un maggior carico di lavoro per gli altri lavoratori, con questi ultimi, quando necessario, saranno concordati turni di recupero o compensazioni economiche

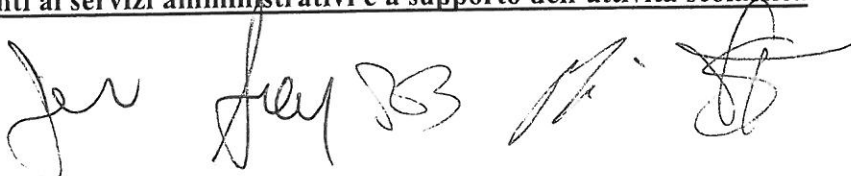
Per tali ragioni la flessibilità si caratterizza per: la rimodulazione dell'orario giornaliero e settimanale dei turni di lavoro;

lo scambio dei reparti/plessi per la copertura del personale assente con la cura dei servizi necessari a garantire il servizio senza oneri per l'Amministrazione, maggior carico di lavoro dovuto alla sostituzione dei colleghi assenti.

Le suddette attività di flessibilità, se generano intensificazione dell'attività lavorativa, seconcordate, sono riconosciute come attività da incentivare con le risorse del fondo dell'istituto o con recuperi nel periodo estivo e durante i periodi di sospensione delle attività didattiche. I lavoratori che si trovino in particolari situazioni familiari e/o personali, e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.



Art 22. 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



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

Art 23. Trasparenza Amministrativa

L'Amministrazione ha l'obbligo di pubblicazione sull'albo di istituto, in modo facilmente raggiungibile mediante motore di ricerca di: graduatorie interne di istituto, graduatorie esterne docenti e ATA vigenti, estremi delle supplenze di volta in volta assegnate a docenti e ATA, assegnazione ad esperti interni/esterni di bandi, pon, incarichi.

Art 24. Assegnazione del personale ai plessi

L'assegnazione del personale Docente ed ATA alle diverse sedi avviene all'inizio di ogni anno scolastico e dura per tutto l'anno.

Il personale è confermato nella sede dove ha prestato servizio nell'anno scolastico precedente, salvo quanto disposto nei punti seguenti.

qualora non sia possibile confermare tutto il personale in servizio in una delle sedi, per decremento di organico o altro, si procede all'assegnazione in altra sede prioritariamente a domanda e, nel caso non emergano disponibilità in base alla graduatoria di istituto

nel caso sussistano in una o più sedi dei posti o cattedre non occupati dal personale già in servizio nella scuola nell'anno precedente, fatte salve prioritariamente (solo in caso di plessi su comuni diversi) le assegnazioni per coloro che prestano assistenza per legge 104 che va disposta nel comune più vicino alla residenza della persona che viene assistita, si procede come di seguito, in ordine sequenziale:

assegnazione di un'unica sede di servizio al personale precedentemente utilizzato su due sedi;
assegnazione ad altra sede del personale già in servizio nella scuola nell'anno scolastico precedente, sulla base delle disponibilità espresse e, in caso di concorrenza, in base alla graduatoria d'istituto;
assegnazione alle sedi del nuovo personale entrato in servizio con decorrenza 1° settembre dell'a.s. in corso con il seguente ordine:

1. neotrasferiti
2. neo immessi in ruolo
3. personale inutilizzazione
4. personale in assegnazione provvisoria
5. personale con rapporto di lavoro a tempo determinato

Nel caso di concorrenza per la stessa tipologia dei punti 1-5 si terrà conto del punteggio nella graduatoria di riferimento





