



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO

ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE DI CONDOVE

Scuola dell'infanzia, Primaria, Secondaria dei Comuni di Condove, Chiusa S. Michele e Caprie.

Via De Amicis, 1 (10055) CONDOVE (TO) ITALIA - Telefono 011/9643192 – 9642181 – CF 95566010013

e-mail segreteria: TOIC82500Q@ISTRUZIONE.IT

IPOTESI DI CONTRATTAZIONE

A.S. 2024/25

Dr. F. M. M. M.
M. M. M.
M. M. M.



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO

ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE DI CONDOVE

Scuola dell'infanzia, Primaria, Secondaria dei Comuni di Condove, Chiusa S. Michele e Caprie.
Via De Amicis, 1 (10055) CONDOVE (TO) ITALIA - Telefono 011/9643192 – 9642181 – CF 95566010013
e-mail segreteria: TOIC82500Q@ISTRUZIONE.IT

CONTRATTO INTEGRATIVO A.S. 2024/25 PARTE NORMATIVA

TITOLO PRIMO - DISPOSIZIONI GENERALI COMUNI

Art. 1 - Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. La contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica si svolge, come definito dall'articolo 30 comma 2 lettera c) del CCNL 2019-2021, tra il dirigente scolastico e, per la componente sindacale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie. Il presente contratto integrativo d'istituto è sottoscritto fra il Dirigente Scolastico dell'Istituzione Scolastica I.C. "Condove" di seguito denominata "scuola" e i Rappresentanti Sindacali Unitari eletti.
2. Si articola in due parti:
 - a) **PARTE NORMATIVA.** Riguarda tutti gli aspetti normativi definiti in coerenza con le previsioni del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE LAVORO - COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA - SEZ. SCUOLA, art. 30 comma 4 lett. c) punti c.1, c.5, c.6, c.8, c.9, c.10
 - b) **PARTE ECONOMICA.** Riguarda tutti gli aspetti relativi ai criteri per la ripartizione, l'attribuzione e la determinazione dei compensi di cui all'art. 30 comma 4 lett. c) punti c.2, c.3, c.4, c.7, c.11
3. Gli effetti decorrono dalla data di sottoscrizione, fermo restando che quanto stabilito nel presente contratto integrativo d'istituto s'intende tacitamente abrogato da eventuali successivi atti normativi e/o contrattuali nazionali gerarchicamente superiori, qualora incompatibili.
4. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente e ATA a tempo indeterminato e determinato in servizio presso questo Istituto Scolastico. Può essere sottoposto a verifica, nel corso della sua validità, su richiesta di uno dei soggetti firmatari. Può essere disdetto, con comunicazione scritta, almeno un mese prima di ogni singola scadenza: in tal caso le presenti disposizioni rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite dal contratto successivo. Il presente contratto rimane valido sino alla stipula del successivo. La parte economica relativa alla ripartizione delle risorse è oggetto di contrattazione annuale.

numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito (art. 30 c. 10 lett. b3).

4. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

5. A livello di informazione si ritiene di precisare quanto segue:

- Il personale docente e Ata avrà un orario compatibile con le esigenze del PTOF e la sua progettazione educativo-didattica e con il piano delle attività dei docenti.
 - A fronte della disponibilità acquisita o delle candidature proposte, il personale docente da retribuire con il Fondo di Istituto sarà individuato considerando il curriculum, l'esperienza, la flessibilità, la puntualità, la capacità manifestata nell'organizzazione del lavoro, la capacità di adattamento, di risoluzione dei problemi, di lavorare in squadra. Si terrà anche presente il principio di rotazione degli incarichi per far acquisire esperienza al maggior numero possibile di persone.
 - Per quanto riguarda l'assegnazione alle sedi di servizio dei docenti si terrà conto, come da delibere degli organi collegiali, dei seguenti criteri, con il seguente ordine di priorità: - continuità didattica degli insegnanti nelle classi, - mantenimento dell'ambito disciplinare, - organizzazione funzionale delle cattedre rispetto all'organico di diritto, - assenza di motivate ragioni di incompatibilità ambientale, - curriculum e specializzazioni per i docenti di sostegno, particolari condizioni personali o familiari tutelate dalla legge- eventuali richieste personali, che potranno essere accolte in relazione alla posizione del docente nella graduatoria di istituto.
 - Per ciò che concerne il personale Ata verranno considerati i titoli di formazione specifici e l'esperienza acquisita.
- Assegnazione docenti e Ata ai plessi fuori dal Comune sede dell'Istituto
- In applicazione della disposizione prevista dal CCNI mobilità 2022/25 (Art.3 c.5 – art.48 c.1) il personale titolare dell'istituto potrà essere assegnato ai plessi/sedi nei comuni diversi rispetto a quello sede di organico, secondo i seguenti criteri:
 - conferma della sede occupata nell'anno scolastico precedente;
 - punteggio spettante per la graduatoria d'istituto secondo quanto previsto nel CCNI mobilità e salvaguardando i beneficiari di precedenza (art.13 e art.40 del CCNI), solo nel limite delle nuove disponibilità.

Vanno tenute in considerazione particolari condizioni personali o familiari tutelate dalla legge (lavoratrici madri/lavoratori padri, mansioni ridotte, gravi esigenze familiari legge 104/92)

Il personale supplente annuale o fino al termine delle attività didattiche, sarà assegnato alle sedi residue, secondo l'ordine della graduatoria da cui è avvenuta la nomina.

6. Per quanto riguarda la fruizione dei permessi per l'aggiornamento, il personale ne potrà usufruire, di norma, dandone notizia alla scuola con un congruo anticipo e compatibilmente con le esigenze didattiche e organizzative. Nel caso di più domande per le stesse giornate/corsi di formazione, si prediligerà la partecipazione del personale non formato e di quello che svolge l'attività più attinente al corso.
7. Circa la qualità del lavoro, il benessere organizzativo e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn out, si cercherà, nell'adeguamento dell'orario di lavoro alle esigenze del PTOF, di renderlo compatibile anche con le necessità personali, evitando sovraccarichi e richieste eccessive. Si curerà in modo particolare la formazione sulla salute e sulla sicurezza.

Art. 7 - Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione integrativa a livello di scuola è finalizzata a incrementare la qualità del servizio scolastico, sostenendo i processi innovatori in atto anche mediante la valorizzazione delle



- b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
 - b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
 - b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;
 - b5) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - b6) i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.
2. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

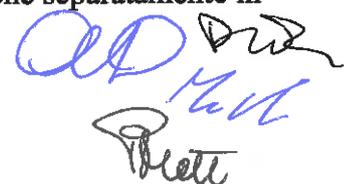
CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 - Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata sul muro adiacente all'ingresso della segreteria didattica ubicata nel plesso della Scuola Secondaria di I grado "G. F. Re" di Condove.
2. Ogni documento esposto nella bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo pubblica, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. Nella bacheca sindacale dell'Istituzione scolastica la RSU e le OO.SS. hanno diritto di affiggere materiale di interesse sindacale e del lavoro, nel rispetto della normativa vigente in materia di pubblicazione di atti e di tutela delle persone, senza preventiva autorizzazione del Dirigente Scolastico assumendosi la responsabilità di quanto pubblicato.
4. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale l'Aula Magna, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
5. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.
6. Nessuna responsabilità può essere addebitata al Dirigente Scolastico in caso di non recapito dovuto al malfunzionamento della casella del destinatario.

Art. 10 - Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021, cui si rinvia integralmente.
2. Nel caso di assemblee in orario di servizio che coinvolgano i dipendenti di un'unica istituzione scolastica, la durata massima è fissata in due ore.
3. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente dà l'informazione, di modo che gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola possano, entro due giorni, a loro volta, richiedere l'assemblea per la stessa data e ora. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. Fermo restando quanto previsto dal CCNL Scuola 2019-2021, le assemblee sindacali, durante l'orario di lavoro, possono essere indette sia dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017 singolarmente o congiuntamente, dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, dalla RSU congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative.
5. Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti oppure gruppi di essi, cosicché il personale docente e ATA può essere invitato a partecipare ad assemblee anche separatamente in orari e giorni non coincidenti.



5. La rendicontazione dei permessi è trasmessa all'ufficio Ambito Territoriale di Torino.

Art. 12 - Referendum

1. Prima della stipula del contratto integrativo d'istituto, la RSU può indire il referendum tra tutti i dipendenti della istituzione scolastica.
2. Le modalità per l'effettuazione del referendum, che non devono pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. Il dirigente assicura il necessario supporto materiale e organizzativo.

Art. 13 - Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990

1. Il Dirigente Scolastico chiede a docenti e ata, con una circolare, chi intende scioperare specificando che la comunicazione è volontaria.
2. Il Dirigente Scolastico valuta e di conseguenza:
 - può disporre un servizio ridotto per una parte delle classi o per una parte dell'orario e lo comunica ai docenti, agli ATA e alle famiglie
 - può sospendere le lezioni se non è in grado di garantire neanche un servizio minimo,
 - può chiudere la scuola o le singole sedi se tutti hanno dichiarato di scioperare.
3. I servizi indispensabili da assicurare in caso di sciopero sono previsti e individuati dal contratto nazionale (allegato al CCNL 1998/2001, attuazione della legge 146/90).
4. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato dal Dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990.
5. Sulla base dell' "Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero", siglato dall'Aran e dalle OO.SS. comparto istruzione e ricerca il 2 dicembre 2020, è stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra delegazione di parte pubblica e parte sindacale a livello di Istituzione Scolastica definendo i seguenti criteri di individuazione del personale per i contingenti minimi: - la volontarietà, - l'ordine della graduatoria d'istituto partendo dal più basso, - la rotazione del personale escludendo dall'individuazione, tramite ordine di graduatoria, il personale individuato nel contingente della precedente azione di sciopero (prot.n.1324/2021 del 1/02/2021).
6. I lavoratori non sono obbligati a dichiarare la loro partecipazione allo sciopero o meno, ma in caso di comunicazione la dichiarazione non è revocabile. Nel caso una o più OO.SS. revochi lo sciopero è data la possibilità al lavoratore di modificare la dichiarazione precedentemente resa.

TITOLO TERZO - PERSONALE DOCENTE

Art. 14 - Comunità educante e democratica

1. L'Istituzione Scolastica fa propria la definizione di 'scuola' come evidenziata nell'articolo 3 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, ripreso dall'art. 32 del CCNL Scuola 2019-2021: una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i principi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, approvata dall'ONU il 20 novembre 1989, e con i principi generali dell'ordinamento italiano.



Per quanto riguarda le sostituzioni con docente disponibile ad effettuare ore eccedenti (entro il budget assegnato nel MOF) si osserveranno i seguenti criteri:

- docente della stessa classe
- docente della stessa disciplina (per la Scuola Secondaria)
- docente della stessa sezione
- docente di qualunque classe/materia

TITOLO QUARTO - PERSONALE ATA

Art. 17 - Orario di servizio

1. L'orario di servizio è inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità dell'Istituto scolastico: inizia con gli adempimenti indispensabili connessi con l'apertura della scuola e termina con quelli di chiusura della stessa, nonché con l'espletamento di tutte le attività amministrative e scolastiche.
2. All'apertura e chiusura della scuola (sede e plessi distaccati) provvedono a turno i collaboratori scolastici in servizio nella scuola nell'ambito del normale orario di lavoro.
3. L'orario di lavoro si scandisce in 36 settimanali.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro del personale ha durata annuale, prorogabile tacitamente.
5. Considerato che l'orario di funzionamento della scuola sarà organizzato su turni che saranno definiti all'inizio di ogni anno scolastico, nel piano delle attività predisposto dal d.s.g.a.
6. In caso di necessità o di esigenze imprevedute e non programmabili, il dirigente - sentito il direttore - può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
7. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
8. In coincidenza di periodi di particolare intensità di lavoro è possibile una programmazione plurisettimanale dell'orario di servizio mediante l'effettuazione di un orario settimanale eccedente le 36 ore e fino a un massimo di 42 ore per non più di tre settimane consecutive. Tale organizzazione può essere effettuata di norma solo previa disponibilità del personale interessato.
9. Le ore prestate eccedenti l'orario d'obbligo e cumulate saranno recuperate, compatibilmente con il numero minimo di personale in servizio e con le esigenze organizzative, di preferenza nei periodi di sospensione delle lezioni e dell'attività didattica e comunque non oltre il termine del contratto per il personale a tempo determinato e il termine dell'anno scolastico per il personale a tempo indeterminato.
Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
Le ore prestate oltre l'orario d'obbligo devono essere preventivamente autorizzate, così come le modalità di recupero delle stesse.
10. L'accertamento dell'orario di lavoro avviene attraverso la rilevazione elettronica.
Per garantire il rispetto dell'orario "personale" di lavoro, dato il porsi del problema per l'Amministrazione di un controllo corretto ed efficace verrà comunicato (di regola mensilmente) a ciascun dipendente Ata un riepilogo orario con gli eventuali ritardi da recuperare o gli eventuali crediti orari acquisiti.



12. Il personale ATA con contratto a t.d. su supplenze brevi, può usufruire delle ferie durante l'attività didattica, solo compatibilmente con le esigenze di servizio e non in caso di assenza di colleghi per malattia, permessi brevi, L. 104, ecc.
13. I permessi di uscita, di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero, sono autorizzati valutato il numero di personale in servizio.

Art. 20 Riduzione dell'orario di lavoro - 35 ore settimanali

1. L'orario di servizio del personale collaboratore scolastico è di 36 ore settimanali, distribuite su 5 giorni lavorativi, con prestazione di 7 ore e 12 minuti giornalieri.
2. Presi in esame gli orari di lavoro dei collaboratori scolastici dell'Istituto sulla base della nota dell'Aran di settembre 2013 inerente la corretta applicazione dell'art. 55 del CCNL del 29.11.2007 del Comparto Scuola da cui risulta che solo se si verificano simultaneamente i presupposti oggettivi (istituzione scolastica educativa o con annesse aziende agrarie o con orario di servizio giornaliero superiore a 10 ore per almeno 3 giorni a settimana) e soggettivi (orario di lavoro caratterizzato dalla presenza di più turni o da una forte oscillazione dell'orario ordinario) il dirigente scolastico potrà procedere all'individuazione del personale ATA avente diritto alla riduzione dell'orario di lavoro, si concede il beneficio delle 35 ore ai collaboratori dei plessi con orario di lavoro caratterizzato da entrambi i presupposti
 - Plesso Bertacchi, G.F RE, Frassati, Collodi, Rodari.: turnazione + orario di apertura della scuola superiore alle dieci ore per almeno tre giorni la settimana (i collaboratori scolastici turnano nell'edificio);La riduzione a 35 ore settimanali avviene con la decurtazione di dodici minuti giornalieri. Il beneficio è accordato con riduzione dell'orario settimanale, nelle settimane di lezione. Non si ritiene ricorrano le condizioni per la riduzione dell'orario settimanale a 35 ore per il personale di segreteria e per i collaboratori scolastici del plesso Pertini e una unità del plesso Rodari
3. L'orario massimo giornaliero è di 9 ore.
4. Se l'orario continuativo di lavoro supera le 7 ore e 12 minuti il personale deve usufruire di una pausa di almeno 30 minuti per il recupero delle energie psicofisiche e per l'eventuale consumazione del pasto.

Art. 21 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

1. L'orario del personale Ata, nell'ambito delle ore settimanali previste dal CCNL, sarà articolato in orario antimeridiano o pomeridiano tale da garantire il regolare svolgimento del servizio.
2. Tenuto conto che il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione dello stesso, nei casi di riunione degli Organi Collegiali o di altre attività programmate, si attiverà, di norma, l'istituto dello slittamento orario; ove ciò non fosse possibile si svolgerà dello straordinario.
3. La turnazione deve coinvolgere, possibilmente, tutto il personale di un singolo profilo, a meno che la disponibilità di personale volontario consenta altrimenti.
4. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
 - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata di volta in volta;
 - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.

- le assegnazioni per le aree a rischio e a forte processo immigratorio;
- i fondi per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
- le risorse finanziarie per la remunerazione delle ore eccedenti l'orario settimanale d'obbligo per l'attuazione delle attività complementari di educazione fisica;
- la quota per l'indennità di disagio per l'assistente tecnico nelle scuole del primo ciclo, come riconosciuto dall'art.77 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca Sezione Scuola 2019-2021;
- gli stanziamenti finalizzati alla valorizzazione del personale;
- eventuali residui del Fondo non utilizzati negli anni scolastici precedenti;
- altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della scuola, a seguito di accordi, convenzioni, progetti od altro.

In base alla normativa (art. 1, comma 249 della l. 160 del 27 dicembre 2019 - legge di bilancio 2020) è previsto che le risorse destinate alla valorizzazione del merito siano utilizzate "dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico senza ulteriore vincolo di destinazione".

Le risorse sono state comunicate con nota MIM prot.n. 36704 del 30/09/2024

2. Nell'ambito dei progetti PNRR, saranno liquidati, previo accredito dei fondi da parte del Mim alla Scuola, le attività di natura tecnica svolte dal Team, che è stato individuato da delibere del collegio dei docenti e del consiglio di istituto; in particolare:

- le attività degli insegnanti da progetto vengono pagate in base alle misure orarie stabilite da PNRR, come da incarichi redatti dalla Scuola, a seguito avviso di selezione pubblicato sul sito;
- le attività del team - personale docente e ata - sono remunerate secondo gli importi orari previsti dal ccnl.

Art. 25 - Finalizzazione del salario accessorio

Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del Fondo per il salario accessorio devono essere finalizzate a retribuire funzioni e attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.

L'istituzione scolastica come qualsiasi altra organizzazione realizza i propri fini istituzionali attraverso l'impiego delle risorse umane. Mediante la predisposizione del piano delle attività del personale docente e ATA, in cui praticamente si sostanzia l'organizzazione del lavoro del personale, il dirigente, sulla base degli obiettivi prefissati nel PTOF, deve decidere il ruolo da assegnare alle risorse umane.

Tra i fattori che influenzano l'organizzazione, quello che sicuramente svolge un ruolo fondamentale, è il sistema di incentivazione del personale, in quanto rappresenta una formidabile leva motivazionale. Si pone, quindi, particolare attenzione nella gestione del fondo d'istituto che rappresenta lo strumento per l'incentivazione del personale.

Non c'è dubbio che il comportamento lavorativo delle persone venga fortemente influenzato dai benefici attesi quale corrispettivo dell'attività prestata a favore dell'organizzazione di appartenenza. Anche nelle istituzioni scolastiche con l'avvento dell'autonomia amministrativa abbiamo potuto verificare come, da un controllo basato su norme e procedure, si sia passati ad un sistema basato su obiettivi e verifica dei risultati.

In tale nuovo contesto gli incentivi devono mirare a creare forme di identità nei confronti dell'organizzazione e dei risultati, venendo collegati non soltanto a parametri quantitativi idonei a misurare l'intensità dello sforzo, ma anche a fattori diversi, quali la qualità del servizio, l'attenzione all'utente, il rispetto dei programmi etc.

Proprio per accrescere la produttività e la qualità del servizio nelle istituzioni scolastiche è stato istituito il fondo d'istituto destinato a finanziare l'erogazione di compensi incentivanti da corrispondere al personale docente e ATA coinvolto nelle iniziative commesse all'attuazione del PTOF, nonché per le altre attività aggiuntive funzionali al servizio.

La contrattazione integrativa sulle risorse avviene nel rispetto delle nuove norme emanate con il D.L.vo n.150/2009 (di cui è stata data interpretazione autentica con D.Lgs. n.141 del 1° agosto 2011, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.194 del 22 agosto 2011): viene finalizzata dalla legge al conseguimento di risultati ed obiettivi e in relazione al raggiungimento delle performance programmate.

L'art. 40, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, ribadisce innanzitutto il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, ma anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici".

Più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati e obiettivi, nonché alla **selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa**, la circolare n.7/2010 della Funzione Pubblica chiarisce che

a) è necessario rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

b) è necessario che la contrattazione integrativa sia finalizzata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001. Pertanto, ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale.

Ai sensi dell'articolo 67 comma 9 D.L. 112/2008, convertito dalla legge 133/2008 rileva "la concreta definizione e applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito e alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa". Ogni incremento economico attribuito ha carattere selettivo e meritocratico. In realtà, già lo stesso articolo 4 comma 1 del CCNL 29.11.2007 per il comparto scuola precisava che la contrattazione integrativa è finalizzata a incrementare la qualità del servizio scolastico, sostenendo i processi innovatori in atto anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.

La circolare Funzione Pubblica n.7 del 5 aprile 2011 precisa che la summenzionata legislazione è pienamente applicabile anche a tutte le istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado, considerato che le stesse rientrano tra le "Amministrazioni dello Stato".

In base all'articolo 78 della legge 13 luglio 2015 n.107 "Per dare piena attuazione all'autonomia scolastica e alla riorganizzazione del sistema di istruzione, il dirigente scolastico, nel rispetto delle competenze degli organi collegiali, fermi restando i livelli unitari e nazionali di fruizione del diritto allo studio, garantisce un'efficace ed efficiente gestione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e materiali, nonché gli elementi comuni del sistema scolastico pubblico, assicurandone il buon andamento. A tale scopo, svolge compiti di direzione, gestione, organizzazione e coordinamento ed è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio secondo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, nonché della valorizzazione delle risorse umane".

I fondi finalizzati a specifiche attività a seguito di apposito finanziamento, qualsiasi sia la provenienza, possono essere impegnati solo per tali attività, a meno che non sia esplicitamente prevista la possibilità che i risparmi possano essere utilizzati per altri fini.

Le risorse del fondo della istituzione scolastica vengono suddivise tra le diverse figure professionali presenti nella scuola sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, tenuto conto delle competenze acquisite.

Lo svolgimento delle attività aggiuntive dà diritto alla remunerazione con il fondo d'istituto, in base al compenso orario definito dalle tabelle allegate al contratto collettivo.

Al termine dell'anno scolastico è comunque effettuata una valutazione dell'attività svolta nell'ambito della valutazione finale del PTOF. Il compenso per le attività aggiuntive è erogato di norma per le ore effettivamente prestate in aggiunta al normale orario di lavoro, debitamente documentate. Specificamente per il personale ATA l'impegno aggiuntivo può essere considerato come intensificazione dell'attività lavorativa e, quindi, prestato nel normale orario di lavoro.

1. La Legge di Bilancio 2020 prevede: "Le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, 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", pertanto, la ripartizione della risorsa "Valorizzazione" è distribuita secondo le indicazioni al comma successivo.
2. Le risorse sono inserite nel Fondo per l'istituzione scolastica e seguono la ripartizione generale del Fondo tra Docenti e ATA.

Art. 33 - Conferimento incarichi e criteri per la determinazione dei compensi

1. Il Dirigente conferisce gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite, con l'indicazione dei compiti e degli obiettivi assegnati.
2. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.
3. La comunicazione al Mef del totale imponibile relativo al pagamento delle ore effettivamente prestate da ciascun dipendente avverrà entro il 31 agosto, come previsto dal CCNL vigente.
4. In caso di assenze prolungate del personale a cui sono attribuiti incarichi specifici (ata) o funzione strumentale, l'emolumento accessorio è corrisposto in misura proporzionale alle presenze, a condizione che sia possibile operare un riscontro delle attività svolte, in caso contrario l'importo viene assegnato al personale che ha svolto l'incarico in sostituzione. Nel caso di incarichi che, nonostante l'assenza prolungata, siano comunque stati portati a termine, previa valutazione del Dirigente Scolastico o del Dsga, è comunque possibile erogare l'intero emolumento.
5. Le assenze di qualsiasi natura che incidono considerevolmente sul servizio saranno cumulate nell'arco dell'anno e valutate sulla base dei mesi lavorati e in percentuale detratte dal compenso spettante nel fondo d'istituto.
6. Le ore eccedenti saranno utilizzate per sostituzione dei colleghi assenti in caso di assenza di personale disponibile in orario nell'organico dell'Autonomia.
7. Allegato al presente contratto è predisposta la quantificazione delle risorse e la distribuzione.
7. I prospetti di ripartizione del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, aggregati ed articolati per voce e tipologia di progetto o intervento, sono pubblici e riportano le unità di personale utilizzato, le attività, le ore, ma non i relativi importi economici individuali, in quanto non previsto da precise norme in materia di rapporto di lavoro, tale da superare la tutela della riservatezza.
8. Secondo la pronuncia del Garante per la protezione dei dati personali 7.10.2014 prot. 28510/90946, le informazioni concernenti compensi accessori corrisposti al personale dell'ambito dei progetti finanziati con il Fondo di Istituto potranno essere oggetto di comunicazione sindacale solo in forma aggregata, indicando l'importo complessivo, eventualmente per "fasce" o "qualifiche", non gli importi dei compensi riferibili a singoli lavoratori individuabili.

TITOLO SESTO - ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 34 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Il R.L.S. e il R.S.P.P. accedono a tutta la documentazione relativa all'attuazione del T.U. n. 81/2008 e successive modificazioni.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.



AI SENSI DEL TITOLO III DEL C.C.N.L.

Art. 39 – Destinatari (art. 10 del C.C.N.L.).

Negli istituti scolastici sono destinatari del lavoro a distanza gli assistenti tecnici e gli assistenti amministrativi.

Art. 40– Lavoro agile: destinatari, principi generali e accesso (artt. 11 e 12 del C.C.N.L.).

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

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

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

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

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

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

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



Art. 41– Accesso al lavoro agile per il personale del profilo di assistente amministrativo.

Preso atto dell'ultimo comma dell'art. 53, considerato che alcune attività degli assistenti amministrativi possono essere espletate anche al di fuori dell'istituto, non necessitando del contatto con l'utenza e della consultazione di documenti cartacei agli atti, per circoscritte attività e periodi, su richiesta del lavoratore che si trovi in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure, sarà possibile concedere il lavoro agile applicando, in relazione all'accordo individuale, all'articolazione della prestazione e alla formazione, quanto disposto dagli artt. 13, 14 e 15 del C.C.N.L. cui si rimanda in toto.

Art. 42 – Lavoro da remoto (art. 16 del C.C.N.L.).

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

Il giorno 10 febbraio 2025, alle ore 11:00 nell'Ufficio di Presidenza sede centrale dell'istituto IC Condove viene sottoscritta la presente ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo di Istituto. Sono presenti al tavolo negoziale:

Per la parte pubblica
Il Dirigente Scolastico
Dott.ssa Anna Di Gaeta

Per la parte sindacale
Prof.re Davide Fratta
Prof.re Marco Leonardi

Delegati territoriali delle OO. GG. Firmatarie del CCNL del comparto scuola di seguito indicati:

CGIL Paola Matteucci

CISL

SNALS

GILDA

ANIEF