



IPTESI di CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Il giorno 22 Novembre 2018 alle ore 10.45 nel locale della Direzione dell'istituto viene approvata la presente Ipotesi di accordo, già discussa in data 13 novembre, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituto Comprensivo "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno

La presente Ipotesi sarà inviata ai Revisori dei conti, corredata della Relazione tecnico-finanziaria e della Relazione illustrativa, per il previsto parere.

L'Ipotesi di accordo, sottoscritta tra:

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore dott.ssa Gabriella Zanetti, assistito dal Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi Alessandro Colombo

PARTE SINDACALE

RSU di Istituto

- | | |
|-----------------------|---------|
| - Criscione Maddalena | _____ |
| - Giordano Gemma | _____ |
| - Greco Angela | _____ |
| - Mantoan Ubaldo | _____ |
| - Truncali Marisa | assente |
| - Zerrilli Lucia | _____ |

RSU Territoriali

- | | |
|-----------------------|---------|
| - CGIL Scuola Brianza | assente |
| - CISL Scuola Brianza | assente |
| - UIL Scuola Brianza | assente |
| - SNALS | assente |
| - GILDA - MONZA | assente |

Il contratto integrativo d'istituto, corredato dei prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, verrà inviato, entro i cinque giorni successivi alla data di sottoscrizione della stipula, all'ARAN e al CNEL insieme a:

- relazione tecnico-finanziaria
- relazione illustrativa

Il contratto e le relazioni saranno pubblicati sul sito dell'Istituto

Il presente accordo viene inviato ai Revisori dei Conti unitamente alle due relazioni previste per legge, entro i cinque giorni successivi alla sottoscrizione da parte del dirigente scolastico, al fine di acquisire il previsto parere.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione e struttura del contratto

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Istituto Comprensivo "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno come indicato all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.
2. Il presente CCNI si articola in:
 - a) parte comune: contenente disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto;
 - b) specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso l'Istituto Comprensivo "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno.

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2018/2019;
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo;
3. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo tra le parti.

Art. 3 – Interpretazione autentica

1. Il presente contratto può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione;
2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del d. lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto;
3. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Istituto Comprensivo "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno e 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 e risoluzione dei conflitti.
2. 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.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Istituto Comprensivo "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
 - b) contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, di cui all'art. 7.
4. 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:
 - a) informazione;
 - b) confronto;
 - c) organismi paritetici di partecipazione.

5. Le clausole del presente contratto sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti contratti che riguardano gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento.

Art. 5 – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Istituto Comprensivo "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi artt. 6 e 7.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.
6. Nell'IC "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico.

Art. 6 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'IC "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'IC "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. L'IC "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno provvede a costituire la delegazione datoriale, ove prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
5. L'IC "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno convoca la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.
6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 8, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'IC "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3- ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
9. Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, l'IC "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmette entro dieci giorni l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.
10. Il presente contratto deve contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso l'IC "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno, dei successivi contratti collettivi integrativi.
11. L'IC "Il Via Stelvio" di Cesano Maderno" è tenuto a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 6 o 7, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
12. E' istituito presso l'ARAN, entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNL, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

TITOLO III – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 8 – Formazione

1. Atteso che la formazione in materia di sicurezza costituisce un obbligo per il lavoratore, si conviene che il personale docente e ATA frequenti il seguente piano di formazione:
 - a. corso di formazione ex art. 37 DLgs 81/2008;
 - b. corso specifico per addetti alle squadre di emergenza di Primo soccorso;
 - c. corso per addetti alla squadra antincendio;
2. Nel caso al corso non possano partecipare tutti gli addetti sprovvisti di formazione si stabiliscono i seguenti criteri di partecipazione:
 - a. almeno due addetti per ogni plesso tra i collaboratori scolastici;
 - b. un numero proporzionale di docenti per plesso;
 - c. una rappresentanza del personale ATA della segreteria.
3. In caso di eccedenza delle richieste per le diverse iniziative di formazione sarà data la precedenza al personale di ruolo.
4. Per quanto attiene al personale ATA, la formazione verrà effettuata in orario di servizio o in orario eccedente con recupero delle ore aggiuntive effettuate. Il recupero sarà possibile nei periodi estivi, di interruzione delle attività didattiche, di minore intensità lavorativa.
5. Per quanto attiene la personale docente, la formazione verrà effettuata sempre fuori orario di servizio con accesso al fondo o con recupero delle ore, ove possibile, nei periodi di sospensione delle attività didattiche.

Art. 9 – Informazione

1. Attualmente l'informazione viene attivata attraverso:
 - a) L'invito alla lettura attenta dei documenti pubblicati nella pagina dedicata alla sicurezza del sito istituzionale;

- b) Pubblicazione del D.V.R. aggiornato con informazioni relative alle lavoratrici madri, sui rischi derivanti da trasporto e sollevamento pesi, sui rischi derivanti da esecuzione di lavori pericolosi e faticosi, sui rischi derivanti dall'esecuzione di lavori insalubri, pericolosi e faticosi;
- c) iniziative per sensibilizzare i lavoratori alla prevenzione dei rischi e alla collaborazione attiva e responsabile;
- d) informazione sul divieto di fumo.

Art. 10 – Servizio di prevenzione e protezione dai rischi

1. È istituito il SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI con le seguenti caratteristiche:
 - a) presenza di un insegnante referente per ogni plesso;
 - b) presenza di almeno un collaboratore scolastico per ogni plesso;
 - c) nomina di un responsabile con incarico professionale esterno.
2. Il servizio viene ridefinito ogni anno prima della scadenza.
3. Organigramma e funzionigramma dei membri del Servizio di Prevenzione e Protezione sono diffusi tramite circolare interna.
4. I membri del servizio avranno accesso alla documentazione relativa alla sicurezza.
5. È prevista la presenza del referente e del rappresentante dei lavoratori per ogni sopralluogo effettuato dal Responsabile del Servizio.
6. Le incombenze di norma previste dal servizio di Prevenzione e Protezione, per quanto sopra non specificato e per ciò che si discosta o lo integra, sono illustrate in apposita documentazione attraverso le disposizioni emanate dal dirigente scolastico che si avvale della consulenza del RSPP.

Art. 11 – Prove di evacuazione

1. Sono previste almeno due prove di evacuazione, nell'arco dell'anno scolastico, per ogni plesso.
2. Le prove avverranno in presenza di qualunque tipo di tempo meteorologico, ad eccezione di eventi di notevole o grave entità.

Art. 12 – Sorveglianza sanitaria

1. Per la sorveglianza sanitaria sarà affidato l'incarico al medico competente per l'organizzazione del servizio e delle attività di valutazione degli assistenti amministrativi..

Art. 13 – Rapporti con Enti locali

1. Sono richiesti agli Enti locali interventi di riduzione dei rischi che riguardino la struttura e la manutenzione dei locali scolastici.
2. Copia del documento di Valutazione dei Rischi è consegnata nei rispettivi Comuni.

TITOLO IV – LIVELLI, SOGGETTI E MATERIE DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 14 – Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'Istituto

1. Le risorse del fondo dell'istituzione scolastica, sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente, dal Piano annuale delle attività del personale ATA.
2. Prima di procedere alla definizione della quota, parte docente e ATA, vengono individuati alcuni incarichi che saranno retribuiti e precisamente:
 - Indennità di Direzione
3. Le risorse del fondo d'istituto sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente, dal Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine, detratte preventivamente le somme destinate alla indennità di direzione DSGA (come da CCNL), le risorse residue sono assegnate per le attività del personale docente nella misura del 77% e per le attività del personale ATA nella misura del 23%.
4. Il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:

- a. attività d'insegnamento e progetti di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare, corsi di recupero extracurricolari, di lingua inglese e di informatica: fino ad un massimo del 20 % delle ore quota docenti
 - b. supporto alle attività organizzative: referenti di plesso; supporto alla didattica, commissioni, formazione classi e accoglienza, referenti di progetto, coordinatori di dipartimento, responsabili dei laboratori, gruppi di lavoro e di progetto, referenti orientamento, tutor dei docenti neo immessi, referenti integrazione e alunni DSA, ecc.: 80 % .
5. Allo stesso fine vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate:
- a. attività aggiuntive per prestazioni oltre l'orario d'obbligo: 10% quota ATA
 - b. attività aggiuntive per intensificazione del carico di lavoro (sostituzione di colleghi): 60% quota ATA
 - c. progetti di miglioramento del funzionamento o di incarichi a supporto dell'amministrazione o della didattica 30 % quota ATA

Art. 15 – Criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art.45, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente ed ata, inclusa la quota delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, destinate alla remunerazione del personale

1. Le risorse destinate ai compensi accessori, inclusa la quota delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari saranno attribuite in prima istanza ricercando il personale docente e ATA su base volontaria, in seconda istanza intervenendo con ordini di servizio. Le quote orarie dei compensi accessori sono quelle determinate dal CCNL o da accordi Stato Regioni. Le ore da attribuire sono quelle già inserite nei progetti predisposti dal Collegio Docenti e approvati dal Consiglio d'Istituto.

Art. 16 – 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

1. Il Dirigente Scolastico procederà, tenendo conto dei criteri deliberati dal Comitato di valutazione all'assegnazione di risorse premiali svolte in forza delle azioni realizzate nell'anno scolastico rientranti nel terzo comma dell'art. 11 del d.lgs 297/1994 indicativamente 70% per il personale docente a tempo indeterminato e 30% per il personale assunto a tempo determinato.

Art. 17 – Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali

1. Ai sensi della legge 12 giugno 1990, n.146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto del personale della Scuola sono:
- a. l'istruzione scolastica, in particolare per gli aspetti contemplati dall'art. 1 della legge 12 giugno 1990, n. 146, comma 2, lettera d);
 - b. per quanto riguarda l'istruzione: l'istruzione pubblica, con particolare riferimento all'esigenza di assicurare la continuità dei servizi degli asili nido, delle scuole materne e delle scuole elementari, nonché lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione;
 - c. igiene, sanità e attività assistenziali a tutela dell'integrità fisica delle persone;
 - d. attività relative alla produzione e alla distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché gestione e manutenzione dei relativi impianti; sicurezza e salvaguardia degli edifici, delle strutture e degli impianti connessi con il servizio scolastico;
 - e. erogazione di assegni e di indennità con funzione di sostentamento.
2. I servizi di cui alle lettere b), c) e d) sono considerati per gli aspetti strettamente connessi e collegati al servizio di cui alla lettera a).
3. In questa istituzione scolastica, nell'ambito dei servizi pubblici essenziali di cui all'art.1 dovranno essere assicurate le seguenti prestazioni indispensabili da assicurare in caso di sciopero, al fine di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la garanzia del diritto all'istruzione e degli altri valori e diritti costituzionalmente tutelati:
- a. attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini e degli esami finali nonché degli esami di idoneità;
 - b. attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli esami finali;
 - c. vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio;
 - d. adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi.

4. I nominativi dell'assistente amministrativo e di n. 5 collaboratori scolastici (uno per plesso) sono individuati dal DSGA, verificando prioritariamente le disponibilità e sulla base di un'eventuale turnazione nel caso di più azioni di sciopero nel corso di uno stesso anno scolastico; i lavoratori "prececati" sono avvertiti per iscritto almeno 3 gg. prima dello sciopero ed entro il giorno successivo possono chiedere la sostituzione che, se possibile, sarà loro concessa.

Art. 18 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

1. In entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare l'orario individuale di lavoro è il tempo della prestazione di ciascun dipendente che, stante la coesistenza di più regimi orari, deve necessariamente essere compreso nell'orario di servizio della istituzione scolastica.
2. L'orario di lavoro ordinario, su 5 giorni, flessibile, plurisettimanale e la turnazione sono regimi orari definiti nel Piano Annuale delle Attività e pertanto sono modificabili solo per motivate esigenze di servizio o per sostituire il personale assente.
3. In caso di assenza del personale la giustificazione si riferisce all'intero servizio da prestare nella giornata. Il servizio dovrà essere comunque garantito mediante gli istituti contrattuali in vigore nella scuola.
4. Il personale assunto per supplenze brevi e saltuarie è tenuto a rendere la propria prestazione lavorativa secondo la programmazione cui era tenuto il personale assente.
5. Per permettere una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale ATA potrà:
 - a. far slittare il turno lavorativo dell'Assistente Amministrativo nell'arco della giornata assicurando il servizio di almeno una persona nell'area di competenza;
 - b. se si presta servizio in regime orario su 5 giorni lavorativi, permettere al personale il cambio di giorno libero a condizione che, per i servizi amministrativi sia assicurato il servizio di almeno una persona nell'area di competenza, per i servizi ausiliari garantendo la sorveglianza e l'igiene del reparto di lavoro;
6. completare l'orario antimeridiano con orario pomeridiano su richiesta dei dipendenti.

Art. 19 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

1. Su questo punto si concorda che il totale delle risorse destinate alla formazione e allocate sul programma annuale sia ripartito tra il personale docente e il personale ATA nella stessa percentuale decisa e stabilita nel C.I.I. per la ripartizione delle risorse economiche destinate al Miglioramento dell'Offerta Formativa

Art. 20 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Quello della separazione, organizzativa prima che concettuale, del tempo libero dal tempo di lavoro è una norma voluta dalle parti contrattuali ma il diritto alla "disconnessione" non è qualcosa di nuovo, come il diritto di fornire la propria prestazione lavorativa esclusivamente all'interno dell'orario di lavoro. Si conviene che particolari regimi di lavoro agile possano avvenire su accordo tra il dirigente e il lavoratore e regolamentati tra le parti. L'accordo, che dovrà essere fatto per iscritto, dovrà prevedere dei compensi contrattualizzati con le risorse destinate al M.O.F. ovvero con conseguente riduzione dell'orario ordinario ovvero con recupero delle ore eccedenti

Art. 21 - Conferimento degli incarichi

1. Il Dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante e i termini del pagamento.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.
4. In caso di avanzo di risorse destinate alla lett. a dell'art 14 co. 4 e di maggiore impegno per attività di cui allo stesso articolo lett. b si potrà liquidare l'eccedenza dichiarata e verificata a compensazione tra la suddivisione prevista.

TITOLO V - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 22 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso in cui si verificano le condizioni di cui all'art. 48, comma 3, del D.lgs. 165/2001, il Dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto dalle quali derivino oneri di spesa.

2. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del FIS intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il dirigente dispone, previa informazione alla parte sindacale, la riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

Art. 23 – Natura premiale della retribuzione accessoria

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del FIS devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
1. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
2. In caso di mancata corrispondenza, il Dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi.

Il presente contratto, comprensivo dell'allegato n. 1 contenente la proposta di ripartizione delle risorse viene sottoscritto da dirigente scolastico in data 18 Dicembre 2018

parte pubblica: Dirigente Scolastico dott.ssa Gabriella Zanetti

parte sindacale :

RSU di Istituto

- | | |
|-----------------------|---------|
| - Criscione Maddalena | _____ |
| - Giordano Gemma | _____ |
| - Greco Angela | _____ |
| - Mantoan Ubaldo | _____ |
| - Truncali Marisa | Assente |
| - Zerrilli Lucia | _____ |