

CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

L'anno 2019 il giorno 11 del mese di dicembre, presso l'Istituto comprensivo di Traona in sede di negoziazione integrativa a livello di istituzione scolastica, tra la delegazione di parte pubblica nella persona del Dirigente scolastico Luciano Varenna e la parte sindacale nelle persone dei docenti Barri Silvana, Quaini Loredana, Spandrio Carla, è sottoscritto il seguente contratto relativo agli artt. 22 e 23 CCNL 18/04/2018.

TITOLO PRIMO - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto, una volta stipulato, dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico in corso.
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'Istituzione scolastica, con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, ha validità fino alla sottoscrizione di un successivo accordo e può altresì essere modificato e/o integrato a seguito di innovazioni legislative.
3. Il presente contratto, per quanto riguarda la parte normativa relativa ai titoli secondo e terzo, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora una delle parti non abbia dato disdetta con lettera raccomandata. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal contratto successivo.

Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, su richiesta di uno o più firmatari, le parti si incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta di cui al comma seguente, per definire consensualmente l'interpretazione 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 venti giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga un accordo, questo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali d'istituto, nel rispetto dei distinti ruoli, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse professionale dei lavoratori con l'esigenza di migliorare l'efficacia e l'efficienza del servizio.
2. Le relazioni sindacali sono improntate alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti delle parti negoziali.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
 - a. informazione
 - b. confronto

Quaini Loredana
Barri Silvana
Spandrio Carla

- c. contrattazione integrativa
- d. informazione successiva

Art. 4 - Informazione

Sono oggetto di informazione

1. Tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa e di confronto a livello di istituzione scolastica;
2. proposta di formazione delle classi e degli organici;
3. criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei;
4. esiti del confronto;
5. esiti della contrattazione integrativa.

Art. 5 - Confronto

Sono oggetto di confronto

1. 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;
2. i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
3. i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.

Art. 6 - Contrattazione

Sono oggetto di contrattazione integrativa

- a. l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- b. i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
- c. 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 progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
- d. 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;
- e. 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;
- f. 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;
- g. 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;
- h. i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- i. 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;

La contrattazione integrativa di istituto si basa su quanto stabilito dalle norme contrattuali di livello superiore in quanto compatibili con le disposizioni di legge; non può in ogni caso prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione della scuola. Le previsioni contrattuali discordanti

Quirino Loreddu
D. Sebasta
Jhi²

non sono valide e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.

Art. 7 - Convocazioni

Gli incontri sono convocati dal Dirigente Scolastico, anche su richiesta della RSU, almeno 3 giorni prima. Il Dirigente Scolastico fornisce, con la convocazione, la relativa documentazione. I contratti stipulati saranno pubblicati all'albo dell'Istituzione Scolastica.

Art. 8 - Calendario degli incontri

Tra il dirigente scolastico e la RSU e le OO.SS. viene concordato il seguente calendario di massima per le informazioni sulle materie di cui CCNL 18/4/2018:

a) nel mese di settembre

- informazione, confronto e avvio contrattazione parte generale;

b) nel mese di ottobre

- avvio contrattazione parte economica

c) nel mese di novembre

- conclusione e siglatura contrattazioni

d) nel mese di febbraio

- proposte di formazione classi e organici di diritto;

e) entro la fine del mese di agosto

- accordi allocazione risorse sulla base dei maggiori impegni e delle economie FIS nelle varie attività e progetti realizzati nell'anno scolastico concluso.

Gli incontri sono convocati dal dirigente scolastico, anche su richiesta della RSU, e può partecipare anche il Direttore SGA. In ogni fase sono convocate anche le OO.SS.. Gli incontri possono concludersi con un'intesa oppure con un disaccordo, si redige il relativo verbale.

Art. 9 - Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative possono produrre documentazione all'ufficio di segreteria da pubblicare nella bacheca sindacale on line presente nel sito dell'I.C. Traona.
2. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato in aula magna, concordando con il Dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
3. Il Dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 10 - Permessi sindacali

Per lo svolgimento delle loro funzioni, compresi gli incontri necessari all'espletamento delle relazioni sindacali a livello di Unità Scolastica, la RSU si avvale di permessi giornalieri od orari.

I permessi sindacali possono essere fruiti entro i limiti complessivi ed individuali, con le modalità e per le finalità previste dal CCNQ 7 agosto 1998 e dal CCNQ 20 novembre 1999.

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

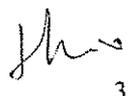
La fruizione dei permessi sindacali è comunicata formalmente al Dirigente:

- dalle segreterie territoriali delle OO.SS se si tratta della quota di permessi di propria competenza;
- direttamente dalla RSU, per la quota di loro spettanza.

La comunicazione va resa almeno 48 ore prima dell'utilizzo del permesso. La concessione si configura come atto dovuto, a prescindere dalla compatibilità con le esigenze di servizio.

Quarintone
B. S. S. S.





Art. 12 - Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 8 del vigente CCNL di comparto, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al Dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il Dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono, entro due giorni, richiedere a loro volta l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno cinque giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
6. Per garantire la sorveglianza e la vigilanza, il D.S. utilizza i docenti non partecipanti anche con adattamenti dell'orario.
7. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, nonché l'apertura e/o la chiusura dell'edificio scolastico, per cui n.1 unità di personale ausiliario sarà addetta ai servizi essenziali. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali e amministrativi tenendo conto dei seguenti criteri:
 - disponibilità individuale;
 - rotazione tra personale, tenendo conto dei contingenti formati in occasione di precedenti assemblee/scioperi;
 - sorteggio.

Art. 13 – Modalità di sciopero - servizio minimo

La comunicazione del personale al Dirigente scolastico di adesione o non adesione allo sciopero preclude la possibilità di revoca.

Sulla base dei dati conoscitivi disponibili il Dirigente scolastico comunica alle famiglie le modalità di fruizione o la sospensione del servizio.

Il diritto di sciopero del personale ATA deve conciliarsi con i servizi minimi e le relative prestazioni indispensabili da garantire secondo l'art. 2 della L. 146/90.

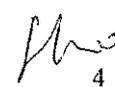
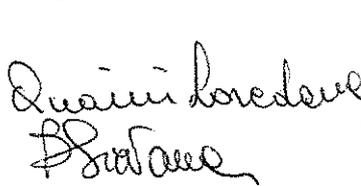
Il Dirigente scolastico, al fine di assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero, valutate le necessità derivanti dalla posizione del servizio e dall'organizzazione dello stesso, individua i seguenti contingenti necessari ad assicurare le prestazioni indicate nell'art. 1 dell'Accordo Integrativo Nazionale:

- per garantire l'effettuazione degli scrutini e delle valutazioni finali: n. 1 Assistente amministrativo e n. 1 Collaboratore scolastico;
- per garantire lo svolgimento degli esami finali, con particolare riferimento a quelli conclusivi dei cicli d'istruzione: n. 1 Assistente amministrativo e, per ogni sede d'esame, n. 1 Collaboratore scolastico;
- per il pagamento degli stipendi al personale con contratto a tempo determinato nel caso previsto dall'Accordo Integrativo: il Direttore dei S.G.A., 1 Assistente amministrativo, 1 Collaboratore scolastico;

Il Dirigente scolastico comunica al personale interessato ed espone all'albo della scuola l'ordine di servizio con i nominativi del personale obbligato ad assicurare i servizi minimi.

Nell'individuazione del personale da obbligare, il Dirigente scolastico si atterrà ai seguenti criteri:

Quinti Loredone
Bartorelli



4

- disponibilità individuale;
- rotazione tra personale, tenendo conto dei contingenti formati in occasione di precedenti assemblee/sciopero;
- sorteggio.

Art. 14 - Agibilità sindacale

Alla RSU è consentito comunicare con il personale per motivi di interesse sindacale senza arrecare pregiudizio alla normale attività.

Per gli stessi motivi alla RSU è consentito, in caso di necessità e previa richiesta, usufruire del telefono, del fax, della fotocopiatrice, nonché l'uso del personal computer con eventuale accesso alla posta elettronica e reti telematiche e di tutti gli strumenti ed attrezzature presenti nella scuola.

I componenti della RSU o delle OO.SS., singolarmente o congiuntamente, hanno diritto all'accesso agli atti dell'istituzione scolastica riguardanti tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa.

La richiesta può essere fatta verbalmente o assumere forma scritta su richiesta del Dirigente.

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

Art. 15 - Obblighi del Dirigente scolastico in materia di sicurezza

Il Dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi della L. 626/94 e D.M. 292/96, ora confluite nel Testo Unico n. 81/2008 ha i seguenti obblighi in materia di sicurezza:

- a. valutazione degli specifici rischi dell'attività svolta nella scuola;
- b. elaborazione del documento conseguente alla valutazione dei rischi;
- c. designazione degli addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- d. stesura del piano di prevenzione incendi, di evacuazione e di pronto soccorso;
- e. assicura che ciascun lavoratore ed i rispettivi rappresentanti siano adeguatamente informati e formati in materia di sicurezza, durante l'orario di lavoro e senza oneri a loro carico.

Art. 16 - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi

Il Dirigente scolastico, previa consultazione con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ha designato il Responsabile per il Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) nella persona del Sig. Vaninetti Efreem dipendente della ditta Free Work Servizi di Sondrio, in possesso di attitudini e capacità adeguate.

L'RSPP individuato rientra nella categoria prevista di personale esterno che svolge prestazioni professionali in materia di sicurezza. L'Istituto ha sottoscritto apposito contratto unitamente ad altre Istituzioni scolastiche della provincia.

Art. 17 - Servizio di prevenzione e protezione

Nell'unità scolastica il Dirigente, d'intesa con il DSGA, il servizio di prevenzione e protezione e nomina gli addetti al servizio prevenzione e protezione, designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dandone immediata comunicazione al responsabile dei lavoratori.

I lavoratori designati (docenti e ATA) sono in numero sufficiente e sono in possesso delle capacità necessarie per lo svolgimento dei compiti assegnati come da indicazioni fornite durante la riunione periodica, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs.81/2008, dal RSPP. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.





 5

Art. 18 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Nell'unità scolastica la RSU ha designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nella persona della Sig.ra Pellegatta Antonia, non individuato tra i suoi membri ma designato tra i lavoratori della scuola.

Le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono disciplinate nell' art. 47 del D.Lgs 81/2008, in particolare ad esso è riconosciuto il diritto di:

- accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla Legge;
- ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relative alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione;
- ha diritto alla formazione specifica ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 81/2008;

inoltre, è consultato preventivamente in ordine a:

- valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica,
- organizzazione della formazione;
- designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione
- organizzazione dell'evacuazione dei lavoratori;

riceve informazioni e le relative documentazioni:

- sugli infortuni e malattie professionali;
- sulle caratteristiche dei prodotti e delle lavorazioni;
- provenienti dagli organi di vigilanza.

Per l'espletamento delle proprie attribuzioni il rappresentante per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, può utilizzare appositi permessi orari retribuiti pari a 40 ore annue.

Art. 19 - Doveri e diritti dei lavoratori

I lavoratori ed i soggetti ad essi equiparati devono:

- a) osservare le disposizioni e le istruzioni ricevute ai fini della protezione propria ed altrui, individuale e collettiva, utilizzando correttamente macchine, impianti, attrezzi, dispositivi di sicurezza e mezzi di protezione;
- b) segnalare immediatamente al D.S. le deficienze dei mezzi di protezione e le eventuali condizioni di pericolo, dandone immediata notizia anche al RLS;
- c) non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o compiere operazioni o manovre non di loro competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri;
- d) collaborare all'adempimento degli obblighi e delle disposizioni necessarie alla tutela della sicurezza;
- e) frequentare i corsi di formazione e di addestramento inerenti la sicurezza;
- f) accettare la nomina nella squadra antincendio, evacuazione, pronto soccorso ed emergenza.

La partecipazione all'organizzazione ed al coordinamento delle prove di evacuazione, la nomina nel servizio di prevenzione e protezione ed ogni altra attività di ausilio alla sicurezza, costituendo un diritto-dovere del singolo lavoratore non comporta il diritto ad una retribuzione a carico del fondo dell'istituzione scolastica. È compito del Dirigente scolastico, di concerto con il RSPP, tendere ad attribuire a ciascun lavoratore compiti in modo da assicurare che le attività fondamentali siano certamente esplicate superando eventuali assenze e curare la rotazione dei compiti negli anni sia per assicurare un'equa distribuzione, sia per garantire una diffusione delle competenze in tutto il personale.

Di contro, i lavoratori hanno diritto a:

- a) essere informati in modo generale e specifico;
- b) essere sottoposti a formazione e informazione adeguata a garantire un'effettiva preparazione in riferimento non solo alle norme generali, ma al singolo posto di lavoro e alle singole mansioni.

Quirina Kordonek
Blubau .
Mi
6

La formazione va ripetuta periodicamente anche in relazione ad eventuali mutamenti della situazione di rischio;

- c) essere consultati e partecipare, attraverso il RLS, a tutti i momenti fondamentali di elaborazione e messa a punto delle strategie prevenzionali;
- d) all'interruzione unilaterale delle attività, in presenza di pericolo grave, immediato ed inevitabile;
- e) all'adozione libera di misure di emergenza, in presenza di pericolo grave, immediato ed inevitabile.

Art. 20 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi

Il Dirigente scolastico in accordo con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, indice una volta all'anno una riunione di prevenzione e protezione dei rischi, alla quale partecipano il Dirigente scolastico che la presiede, il RSPP, il medico competente, il RLS e le altre figure designate (DSGA e preposti)

Nel corso della riunione il Dirigente sottopone all'esame dei partecipanti il documento sulla sicurezza; l'idoneità dei mezzi di protezione individuale; i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute.

Art. 21 - Rapporto con gli enti locali

Per gli interventi di tipo strutturale deve essere rivolta istanza all'ente con richiesta formale di adempimento. In caso di pericolo grave ed imminente, il Dirigente adotta i provvedimenti di emergenza resi necessari dalla contingenza, dei quali va informato tempestivamente l'ente locale.

Art. 22 - Formazione

Il Dirigente scolastico si attiva per assicurare a tutti i dipendenti l'informazione in materia di sicurezza e per favorire la partecipazione del personale alle iniziative di formazione organizzate sul territorio a cura dell'Amministrazione scolastica. Entro il 31 dicembre sarà effettuata attività di formazione e informazione per il personale neo assunto.

TITOLO QUARTO - FLESSIBILITÀ PERSONALE ATA, USO DELLE STRUMENTAZIONI TECNOLOGICHE, INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E PROCESSI DI INFORMATIZZAZIONE

Art. 23 - Fasce temporali di flessibilità per il personale ATA

La flessibilità dell'orario è permessa, se favorisce o non contrasta con l'erogazione del servizio.

L'orario flessibile si attua posticipando l'orario di inizio lavoro o anticipando l'orario di uscita o di entrambe le possibilità. Tale periodo sarà recuperato entro il termine dell'anno scolastico in data e orario da concordare con il DSGA.

Qualora il numero del personale richiedente sia quantitativamente superiore alle necessità si fa ricorso alla rotazione, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 24 - Utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

A tutto il personale viene assegnata una casella di posta elettronica sul dominio ICTRAONA.IT.

Le comunicazioni al personale da parte dell'Istituto sono inviate sulle caselle di posta elettronica istituzionali gestite tramite Google Suite For Education. Le comunicazioni sono inviate con tempistiche tali da permettere ai docenti di prendere visione della posta almeno 48 ore prima di

Quarantopoli
Debutto

[Signature]

[Signature]

7

eventuali impegni, scadenze o convocazioni, fatte salve le tempistiche (5 giorni) già stabilite per le convocazioni delle riunioni.

Eventuali comunicazioni, con carattere di circolare, vengono pubblicate nell'area riservata del sito web dell'Istituto. Il personale viene informato della loro pubblicazione tramite una mail nella casella di posta istituzionale.

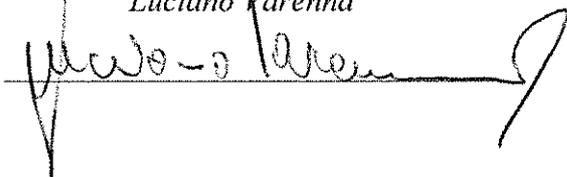
Art. 25 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

Il personale presenta le proprie istanze attraverso moduli elettronici predisposti all'interno della piattaforma REGEL.

Il registro elettronico deve essere firmato all'inizio dell'ora di lezione, nel caso ci fosse un malfunzionamento del collegamento ad Internet la firma può essere registrata il giorno successivo

Letto, approvato e sottoscritto

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Luciano Karennà

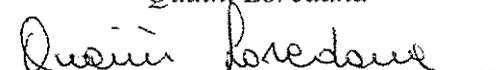


RSU

Barri Silvana



Quaini Loredana



Spandrio Carla

