



CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO

Il giorno 19 luglio 2023 alle ore 12:30 nel locale della Direzione dell'Istituto presso la scuola primaria "Cesare Battisti" viene sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituto Comprensivo "Cesare Battisti" di Cogliate.

Visto il verbale n. 2023/003 del 12 luglio 2023 di Certificazione dell'ipotesi di contratto integrativo dei Revisori dei Conti, in cui esprimono parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa dell'Istituto Comprensivo "Cesare Battisti" per l'anno scolastico 2022/2023 con le risorse all'uopo assegnate all'istituzione scolastica, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

Il Contratto Integrativo di Istituto, sottoscritto tra:

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore dott.ssa Alberta Liuzzo

PARTE SINDACALE

RSU FLC CGIL

RSU SNALS-Confsal

ASSENTE

RSU Federazione CISL Scuola, Università, Ricerca

ASSENTE

FLC/CGIL

ASSENTE

CISL/SCUOLA

ASSENTE

SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI

UIL/SCUOLA

ASSENTE

SNALS/CONFSAL

ASSENTE

GILDA/UNAMS

ASSENTE

ANIEF

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 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.



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 "Cesare Battisti" di Cogliate 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 "Cesare Battisti" di Cogliate.

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

1. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2022/2023;
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 "C. Battisti" 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.

2



3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Istituto Comprensivo "C. Battisti" 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.
6. Per lo svolgimento delle proprie funzioni sindacali, sia di scuola sia esterne, la RSU si avvale di permessi sindacali, nei limiti complessivi individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente e segnatamente dagli artt. 8 – 9 -10 del CCNQ del 7 agosto 1998 e dal CCNQ 04/12/2017 CCNL.
7. La fruizione dei permessi sindacali di cui al precedente comma 1 è comunicata formalmente al Dirigente Scolastico dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle OO.SS. e dalla RSU di scuola tramite atto scritto, con un preavviso di 3 giorni.
8. Il contingente dei permessi di spettanza alla RSU è gestito autonomamente dalla RSU nel rispetto del tetto massimo attribuito, che si calcola moltiplicando 25 minuti e 30 secondi per il numero di dipendenti a tempo indeterminato, che nell'a.s. 2022/2023 è pari a 79 unità. Il calcolo del monte ore spettante viene effettuato dal Dirigente Scolastico; sulla base del numero di dipendenti a tempo indeterminato per l'anno scolastico 2022/2023, il monte ore spettante è pari a 33:35 ore. La RSU, congiuntamente, può indire assemblee sindacali in orario di lavoro e fuori orario di lavoro. Le assemblee possono, altresì, essere indette dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, ai sensi del CCNQ 04/12/2017.
9. Ciascuna assemblea può avere la durata massima di due ore se si svolge a livello di singola istituzione scolastica o diversa durata se l'assemblea ha carattere provinciale, secondo le indicazioni del relativo contratto Regionale.

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 "C. Battisti, 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 "C. Battisti" l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico.

3



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 "C. Battisti" 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 "C. Battisti" 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 "C. Battisti" provvede a costituire la delegazione datoriale, ove prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
5. L'IC "C. Battisti" 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 "C. Battisti" 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 "C. Battisti", 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 "C. Battisti", dei successivi contratti collettivi integrativi.
11. L'IC "C. Battisti" 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. È 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 per preposti art. 37 DLgs 81/2008;
 - b. corso primo soccorso (12 ore);
 - c. corso prevenzione incendi rischio medio (8 ore);
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 sempre 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 al personale docente, la formazione verrà effettuata sempre fuori orario di servizio con accesso al Fondo dell'Istituzione scolastica o con recupero delle ore, ove possibile.

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 è stato affidato l'incarico al medico competente per l'organizzazione del servizio e delle attività di valutazione degli assistenti amministrativi, i collaboratori scolastici e i docenti della scuola dell'infanzia privi di certificazione medica di idoneità.

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 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%.
2. Prima di procedere alla ripartizione delle risorse destinate al personale docente, vengono individuati alcuni incarichi da retribuire prelevando gli importi alla fonte e recisamente:
 - n. 2 collaboratori del Dirigente scolastico (90 ore + 90 ore)
 - n. 3 referenti di plesso (90 ore + 90 ore + 30 ore)
3. Le risorse residue del FIS docenti sono ripartite, 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 extracurricola, musicali, di lingua inglese e di informatica: 70%
 - b. attività di formazione e aggiornamento sulla sicurezza: 10%
 - c. quota docenti supporto alle attività organizzative: referenti di plesso; supporto alla didattica, commissioni (PTOF, RAV, PdM, PNRR, ecc), formazione classi e accoglienza, referenti di progetto, coordinatori di dipartimento, responsabili dei laboratori, gruppi di lavoro e di progetto, referenti orientamento, tutor dei docenti neoimmessi, referenti, integrazione e alunni DSA, ecc.
4. Per il personale docente, relativamente ai criteri di individuazione del personale docente da utilizzare nelle attività retribuite con il FIS, acquisita la disponibilità all'espletamento dell'incarico, che può comportare anche rientri pomeridiani o trasferte viene individuato, in base alla tipologia del progetto, sulla base dei seguenti criteri:
 - titoli culturali, professionali e competenze coerenti con l'incarico richiesto;
 - rotazione anche su base pluriennale;
 - esperienze pregresse similari;
 - minore età anagrafica (solo in ultima analisi e a parità dei punteggi eventualmente derivanti dai precedenti criteri).
5. Si precisa che tali criteri verranno esaminati e utilizzati compatibilmente con i criteri eventualmente indicati dai bandi ai quali l'Istituzione scolastica proporrà candidatura e otterrà finanziamento. Nell'assegnazione alle attività verrà garantito il coinvolgimento del maggior numero di docenti disponibili, favorendo, se possibile, la rotazione negli incarichi, con lo scopo di migliorare il coinvolgimento individuale e la crescita professionale, evitando il cumulo di più incarichi sullo stesso soggetto, se non in caso di dichiarata indisponibilità degli altri. Nel caso di richiesta di più docenti per la stessa attività, qualora non fosse possibile ripartirla tra tutti i richiedenti, si ricorrerà a valutazione comparativa dei titoli culturali, professionali, della proposta progettuale e, solo in ultima analisi e a parità di tutti gli altri punteggi derivanti dai criteri preventivamente stabiliti, della minore età anagrafica. Gli incarichi sono assegnati agli interessati con comunicazione scritta nominativa, indicando, ove possibile, le modalità, le mansioni ed i tempi di svolgimento. Definita la contrattazione integrativa, verrà comunicato anche il compenso o il numero delle ore attribuite, specificando se il compenso è forfettario o in relazione alle ore effettivamente prestate.
6. Allo stesso fine vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate:
 - attività aggiuntive per prestazioni oltre l'orario d'obbligo compreso la formazione: 40% quota ATA
 - attività aggiuntive per attività che comportano intensificazione della prestazione (sostituzione colleghi) o assunzione di maggiore responsabilità; raccordo segreteria/ sede staccata; sicurezza luoghi di lavoro: 40% quota ATA
 - progetti di miglioramento del funzionamento o di incarichi a supporto dell'amministrazione o della didattica: 20% quota ATA
7. Il personale A.T.A. viene individuato sulla base dei seguenti criteri:



- disponibilità all'espletamento dell'incarico, che deve essere svolto senza inficiare e/o ridurre le mansioni ordinarie previste dal profilo e che, pertanto, può comportare anche rientri pomeridiani;
 - competenze, titoli ed esperienze in materia;
 - rotazione anche su base pluriennale;
 - minore età anagrafica (solo in ultima analisi e a parità dei punteggi eventualmente derivanti dai precedenti criteri).
8. L'organizzazione del lavoro del personale ATA è definita dal Piano delle Attività del personale ATA, proposto dal Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi, sentito il personale medesimo, e adottato dal Dirigente Scolastico. Assistenti amministrativi e collaboratori scolastici, oltre alle mansioni e ai compiti previsti dai rispettivi profili professionali, possono svolgere specifiche attività, con l'assunzione delle relative responsabilità, retribuibili con il fondo istituto o con i compensi previsti per gli incarichi di cui agli artt. 47 CCNL 2006/09 (incarichi aggiuntivi) ed art. 50 CCNL 2006/09 (prima e seconda posizione economica), riconducibili alle seguenti tipologie generali:
- a. **servizi amministrativi e tecnici**
 - progetti di miglioramento delle procedure amministrative interne agli uffici;
 - sistemazione e gestione funzionale archivi, beni patrimoniali, sussidi;
 - aggiornamento del sito web istituzionale;
 - supporto alla realizzazione di iniziative didattiche (es. biblioteca, uscite didattiche...);
 - attività nell'ambito del Servizio Prevenzione e Protezione
 - attività di vigilanza antifumo;
 - supporto alle attività del DSGA e del DS;
 - sostituzione del DSGA.
 - b. **servizi ausiliari**
 - supporto ai servizi generali e amministrativi (es. gestione appuntamenti, gestione delle comunicazioni telefoniche riguardanti le assenze del personale);
 - attività di vigilanza ai cancelli di accesso dell'edificio;
 - piccola manutenzione di beni immobili e mobili;
 - consegna e ritiro corrispondenza cartacea e/o atti vari presso gli Uffici;
 - attività di vigilanza antifumo;
 - attività riguardanti la sicurezza (prevenzione incendi e primo soccorso);
 - assistenza igienico-sanitaria e supporto agli alunni diversamente abili;
 - interventi straordinari di pulizia, riordino e sanificazione locali.

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. La risorsa disponibile è ripartita come segue:
 - a. Personale docente 77% di cui una parte è destinata a retribuire i coordinatori di classe della scuola primaria e secondaria di I grado (totale 290 ore di cui n. 5 ore per i coordinatori delle scuole primarie e delle classi prime e seconde secondarie e n. 10 ore per i coordinatori delle classi terze delle scuole secondarie);
 - b. Personale ATA 23%: i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale ATA (CS ed AA), sono i seguenti:
 - personale che svolge le prestazioni aggiuntive oltre l'orario d'obbligo, ovvero nell'intensificazione di prestazioni lavorative dovute anche a particolari forme di organizzazione dell'orario di lavoro connesse all'attuazione dell'autonomia. (art. 88 CCNL 2007 art. 2 lettera e) nonché connesse all'emergenza Covid;
 - personale che svolge ogni altra attività deliberata dal CDI nell'ambito del PTOF
2. Lo stanziamento sarà equamente ripartito secondo le percentuali definite:
 - Assistenti amministrativi e tecnici 40%
 - Collaboratori Scolastici 60%

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, e..., 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 "precettati" sono avvertiti per iscritto

  9



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 e pertanto non sono modificabili nel caso di assenza del dipendente.
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 – Criteri generali per l'assegnazione del personale ai plessi scolastici

1. Per il personale docente l'assegnazione dei docenti ai plessi tiene conto di 3 criteri generali:
 - a. continuità didattica;
 - b. posizione in graduatoria (incluse le precedenze di cui alla legge 104/92);
 - c. motivata richiesta individuale.



2. Per il personale ATA, i criteri di assegnazione dei collaboratori scolastici ai plessi sono i seguenti:
 - a. posizione in graduatoria (incluse le precedenze di cui alla legge 104/92);
 - b. motivata richiesta individuale
3. Nel rispetto dei criteri indicati, il Dirigente stabilisce l'assegnazione del personale ai plessi all'inizio di ogni anno scolastico.

Art. 22 - 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.

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 in data 19 luglio 2023

parte pubblica:

Il Dirigente Scolastico
Alberta Liuzzo

OOSS

RSU Claudio Vavassori

RSU Di Vizio Elisa

RSU Laporta Miriam

CISL Scuola Brianza

ASSENTE

ASSENTE

ASSENTE



Via Cesare Battisti, 19 - 20815 Cogliate (MB)

Tel. 02-96460321 - 02-96468302

C.M. MBIC86600V - C.F. 91074000158 - c.c.p. n. 50593201

mail segreteria: mbic86600v@istruzione.it, pec: mbic86600v@pec.istruzione.it

www.iccogliate.edu.it

CGIL Scuola Brianza

ASSENTE

UIL Scuola Brianza

ASSENTE

SNALS Milano

ASSENTE

GILDA Milano

ASSENTE

12