

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ISTITUTO

### VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE

Il giorno 8 giugno 2021 alle ore 15.00, in videoconferenza, come da convocazione del 3 giugno 2021, prot. 1847, la parte pubblica e la parte sindacale,

verificato che l'Ipotesi di Contratto Integrativo d'Istituto, sottoscritta in data 30 aprile 2021, è stata trasmessa ai Revisori dei Conti, con l'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria;

visto il verbale dei Revisori dei Conti, con il quale viene certificata la compatibilità finanziaria dell'ipotesi di contratto integrativo di istituto;

stipulano

in via definitiva l'ipotesi di Contratto Integrativo di Istituto del CPIA 2 Lazio che produce i conseguenti effetti per l'a.s. 2020-2021.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 40 bis comma 4 e 5 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D. Lgs 150/09, il presente Accordo, unitamente alla Relazione tecnico finanziaria del DSGA, alla Relazione Illustrativa del DS, verrà inviato entro 5 giorni dalla stipula definitiva, all'ARAN e al CNEL e pubblicato sul sito della scuola nelle apposite sezioni di albo dell'Istituto e amministrazione trasparente.

### PARTE PUBBLICA

il dirigente scolastico pro tempore Alessia PIPITONE .....

### PARTE SINDACALE

OOSS territoriali

FLC/CGIL .....

CISL SCUOLA.....

UIL SCUOLA Raffaele Raso.

SNALS/CONFSAL.....

GILDA UNAMS.....

RSU

Giuseppina SILVAGGI.....

Rosella STRIGARI.....

### PARTE COMUNE

Art. 1 Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo integrativo di istituto si applica al personale docente, ausiliario tecnico e amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in servizio presso il Centro Provinciale per l'Istruzione degli Adulti 2 del Lazio.

Il presente contratto ha validità triennale per la parte normativa, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

#### Art. 2 Interpretazione autentica

Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo di istituto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Le parti si incontrano entro dieci giorni dalla richiesta e la procedura deve concludersi entro 15 giorni.

## TITOLO I

### RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 3 Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali si basa sui seguenti principi e criteri operativi: partecipazione attiva e consapevole, correttezza e trasparenza dei comportamenti, dialogo costruttivo, reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, prevenzione e risoluzione dei conflitti.

A livello dell'istituzione scolastica la contrattazione si svolge tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Il dirigente scolastico convoca la RSU via mail, dall'indirizzo istituzionale [rmmm671008@istruzione.it](mailto:rmmm671008@istruzione.it) con preavviso di almeno cinque giorni e indica preliminarmente le materie della riunione, la sede e l'ora.

La RSU designa il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e ne dà immediata comunicazione al dirigente scolastico che provvede a iscrivere il nominativo nell'apposita sezione dell'applicativo INAIL del SIDI.

#### Art. 4 Obiettivi e strumenti

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa e a sostenere i processi di innovazione anche attraverso la valorizzazione delle professionalità coinvolte.

Gli strumenti delle relazioni sindacali a livello di istituto sono articolate in tre livelli:

- a) informazione (art. 5 CCNL 2016/18)
- b) confronto (art. 6 CCNL 2016/18)
- c) contrattazione integrativa (art. 7 CCNL 2016/18)

#### Art. 5 Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. Al fine di consentire alla parte sindacale di conoscere le questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione e di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare e di esprimere osservazioni e proposte, il dirigente scolastico fornisce alla RSU di Istituto l'informazione su:

- a) proposta di formazione dei gruppi di livello e degli organici
- b) criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei

## Art. 6 Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si inaugura un dialogo approfondito sulle materie previste dal CCNL a tale livello di relazione e ha il fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'istituzione scolastica intende adottare.

Sono oggetto di confronto a livello di istituzione scolastica:

- a) l'articolazione dell'orario del personale docente e ATA e i criteri per l'individuazione del medesimo personale per l'accesso al Fondo di Istituto;
- b) i criteri per l'assegnazione alle sedi di servizio del personale docente e ATA;
- c) la promozione della legalità, della qualità del lavoro, del benessere organizzativo e le modalità di prevenzione dello stress lavoro correlato e del burn out.

## Art. 7 Contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa, fermo restando quanto indicato all'articolo 4, riguarda le seguenti materie:

- a) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di istituto;
- c) i criteri per l'attribuzione dei compensi accessori al personale docente e ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari;
- d) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'articolo 1 comma 127 della Legge 107/2015;
- e) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali;
- f) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA per conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- g) i criteri generali per la 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 i servizi amministrativi a supporto dell'attività scolastica.

## TITOLO II

### DIRITTI SINDACALI

#### Art. 8 Assemblee sindacali

La partecipazione alle assemblee sindacali è disciplinata dall'articolo 23 del CCNL 2016/18.

Nell'istituzione scolastica non si possono tenere più di due assemblee al mese per ciascuna categoria (docenti e ATA).

Le assemblee sono indette con specifico ordine del giorno da parte di uno o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto scuola (CCNQ 4 dicembre 2017), dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, dalla RSU congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali di cui sopra.

Lo svolgimento delle assemblee per i docenti, coincidenti con l'orario delle lezioni, si svolgono all'inizio o al termine giornaliero delle stesse.

Le assemblee per il personale ATA si possono svolgere in orario diverso da quello dei docenti, comprese le ore intermedie.

Per le assemblee indette fuori dall'orario di servizio, i soggetti sindacali richiedenti devono concordare con il dirigente scolastico l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo on line della comunicazione riguardante l'assemblea.

La convocazione dell'assemblea deve pervenire al dirigente scolastico almeno entro sei giorni prima della data prevista all'indirizzo di posta elettronica istituzionale [rmmm671008@istruzione.it](mailto:rmmm671008@istruzione.it) o tramite fonogramma.

Il dirigente scolastico affigge la convocazione con l'ordine del giorno all'albo sindacale on line.

Nelle successive quarantotto ore altri organismi sindacali che ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora, concordando un'unica assemblea congiunta, compatibilmente con la disponibilità dei locali messi a disposizione dall'istituzione scolastica.

La comunicazione definitiva dell'assemblea sindacale deve avvenire entro le successive quarantotto ore e deve essere pubblicata all'albo on line.

Il dirigente scolastico comunica con un preavviso di quarantotto ore, lo svolgimento dell'assemblea con una circolare interna rivolta al personale interessato al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione, espressa in forma scritta.

La dichiarazione del docente/ATA fa fede per il computo del monte ore individuale che non può superare dieci ore in un anno scolastico ed è irrevocabile.

Nel caso di assemblee rivolte al personale docente, il dirigente scolastico sospende le attività didattiche per le sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, provvede ad avvisare le famiglie interessate e dispone gli eventuali adattamenti di orario per il personale che presta servizio, limitatamente alle ore di svolgimento dell'assemblea.

Nel caso di assemblee che coinvolgono il personale ATA e la cui partecipazione è totale, il collaboratore scolastico di ciascuna sede in servizio per il turno dell'assemblea e rotazione nel corso dell'anno scolastico, dovrà assicurare i servizi essenziali relativi all'apertura/chiusura della sede, alla sorveglianza e ad altre attività indifferibili coincidenti con lo svolgimento dell'assemblea sindacale.

Le assemblee sindacali non si possono svolgere nei giorni e negli orari coincidenti con le operazioni di scrutinio ed esami finali.

Le suddette indicazioni si applicano anche nel caso dei docenti che prestano servizio in attività funzionali all'insegnamento.

Alla RSU spettano permessi retribuiti per un monte ore annuale, per l'anno scolastico, pari a 25 minuti e 30 secondi per dipendente in servizio a tempo indeterminato, compreso il personale utilizzato ed in assegnazione provvisoria con esclusione dei supplenti annuali.

Il Dirigente scolastico comunica alla RSU il monte ore spettante diviso equamente, che per l'anno scolastico 2020-2021 è pari a ore 12 e minuti 45.

La RSU decide come usare i permessi per le attività che intende svolgere durante l'anno. Il lavoratore comunica per iscritto al Dirigente scolastico la volontà di fruire del permesso sindacale almeno 24 ore prima (art. 23 L 300/70) e non è tenuto a presentare alcuna certificazione (art. 10.6 CCNQ del 7.08.98). L'utilizzazione dei permessi, costituendo esercizio di un diritto, prescinde dalla compatibilità con le esigenze di servizio. Per l'esercizio delle prerogative sindacali è consentito ai componenti RSU:

comunicare con il personale della scuola;

l'uso gratuito del telefono, del fax e della fotocopiatrice;

l'uso del pc compreso l'utilizzo della posta elettronica e delle reti telematiche.

Sarà cura dei componenti della RSU evitare di arrecare disagi alla normale attività didattica.

### TITOLO III

## RISORSE FINANZIARIE

### Art. 9 Risorse assegnate ed economie

Le risorse finanziarie oggetto di contrattazione per l'anno scolastico 2020-2021 sono state assegnate con nota n. 23072 del 30 settembre 2020 Dipartimento per la Programmazione e la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali –Ufficio IX.

Il totale del Fondo di Istituto assegnato è di € **12.376,79** lordo dipendente.

### TABELLA A

Istituti contrattuali MOF NOTA 30/09/2020	
Fondo delle istituzioni scolastiche	12376,79
Funzioni strumentali	2743,03
Incarichi specifici personale ATA	799,12
Ore eccedenti	915,17
Valorizzazione docenti	3778,87
<b>TOTALE</b>	<b>20612,98</b>
Economie	
Altre economie anno precedente	87,5
Totale Economie ore eccedenti	920,16
Valorizzazione docenti	3777,83
<b>TOTALE</b>	<b>4785,49</b>
Risorse complessive	
IMPORTO FIS 2020-2021 (COMPRESIVO DI ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	17.163,28
INDENNITA' DSGA (COME DA TABELLA 9 CCNL 2007)	1.770,00
SOSTITUZIONE DSGA 40 GIORNI	331,00
<b>TOTALE FIS</b>	<b>15.062,28</b>
<b>TOTALE GENERALE (ESCLUSO BONUS)</b>	<b>21.620,60</b>
<b>TOTALE GENERALE CON BONUS</b>	<b>25.398,47</b>

### Art. 10 Ripartizione del fondo di istituto

Il Fondo di Istituto disponibile per la contrattazione è ripartito per il 60% da destinare al personale docente e per il 40% da destinare al personale ATA.

Le ore eccedenti sono distribuite in proporzione al numero totale delle unità di personale docente (primaria e secondaria di primo grado)

### TABELLA B

<b>FIS (lordo dipendente)</b>	<b>15.062,28</b>
Docenti (60%)	9.037,37
ATA (40%)	6.024,91
Ore eccedenti	
	915,17

### TABELLA C

<b>FUNZIONI STRUMENTALI</b>	<b>2743,03</b>
-----------------------------	----------------

Il Budget dettagliato per l'anno scolastico corrente è allegato al presente contratto.



## Art. 11 Compensi accessori personale docente

I docenti accedono alle risorse relative ai progetti europei, nazionali, regionali e locali deliberati nel PTOF 2019/2021 secondo i seguenti criteri:

1. dichiarazione formale di disponibilità
2. CV aggiornato
3. Minore anzianità anagrafica

A parità di condizione, si applica il principio della rotazione e/o della conclusione programmata delle attività.

Il docente ha diritto all'incarico formale nel quale sono indicate:

- a) Delibera del Collegio dei docenti
- b) Delibera del Consiglio di Istituto
- c) Tipologia del progetto
- d) Tipologia delle attività/prestazioni
- e) Il monte ore da retribuire
- f) Il compenso previsto

Il docente che riceve l'incarico ha il dovere di relazionare al collegio dei docenti sull'attività svolta in termini di obiettivi e di risultati raggiunti, in fase intermedia e in fase finale di realizzazione.

Il compenso è attribuito sulla base della effettiva prestazione autocertificata e può essere orario o forfetario.

Il compenso pro capite, a carico delle risorse assegnate dal MIUR, non può superare il tetto di Euro 3.000,00

In sede di informazione successiva sull'utilizzo dei fondi per il salario accessorio sarà data specifica informazione sulle retribuzioni di ciascuna unità di personale della scuola coinvolta nella realizzazione del progetto.

## Art. 12 Compensi accessori personale ATA

Il personale ATA accede alle risorse del FIS, di cui alla Tabella A e in base alla quota di cui all'articolo 10, per lo svolgimento delle seguenti aree di attività:

- a) Supporto organizzativo e amministrativo – intensificazione e flessibilità oraria
- b) Servizio aggiuntivo
- c) Sostituzione colleghi assenti

Il dirigente, sentito il DSGA e verificata la corrispondenza della proposta del Piano annuale delle attività con il PTOF, conferisce l'incarico individuale al personale assegnatario delle attività per l'accesso ai compensi accessori.

Il dipendente può optare, in alternativa al compenso accessorio, per il recupero delle ore prestate in aggiunta al proprio orario di servizio, compatibilmente con le esigenze di servizio e se autorizzato dal dirigente scolastico.

Il personale ATA accede al compenso accessorio proveniente da fondi europei, nazionali, regionali e locali se previsto e sulla base dei seguenti criteri:

- a) Dichiarazione di disponibilità
- b) CV aggiornato
- c) Compatibilità con il servizio presso la sede
- d) Rotazione

Il dirigente scolastico verifica periodicamente l'effettivo svolgimento dell'incarico conferito attraverso specifiche rilevazioni predisposte dal DSGA.

## Art. 13 Valorizzazione del personale scolastico

Le risorse sono destinate a valorizzare il contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché al successo formativo e scolastico degli studenti; i risultati ottenuti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche; le responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

Si conviene che le risorse destinate alla valorizzazione del personale sono così attribuite:

80% docenti

20% ATA

<b>BONUS (lordo dipendente)</b>	3778,87
Docenti (80%)	3023,23
ATA (20%)	755,54

## TITOLO IV

### SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

#### Art. 14 Disposizioni generali

Al RLS designato dalla RSU di è garantito il diritto di informazione in materia di attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### Art. 15 Prevenzione stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro-correlato è previsto dall'articolo 28 del decreto legislativo 81/2008 ed è disciplinato dall'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

Il dirigente scolastico deve valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, compresi quelli collegati allo stress lavoro correlato. A tal fine, è realizzata un'analisi organizzativa, aggiornata annualmente, con l'obiettivo di ottimizzare i contributi individuali e l'efficacia dell'organizzazione, ridurre eventuali costi di gestione interna, migliorare l'immagine dell'istituto nella comunità e nel territorio, salvaguardare il benessere del personale ed evitare l'insorgenza di problematiche nei lavoratori che possano poi causare burn-out, assenteismo, turn-over, conflitti all'interno e/o verso l'esterno, prevenire la diminuzione dell'efficacia professionale.

A livello di istituzione scolastica è costituito un Gruppo di gestione della valutazione (GGV), composto da tutte le figure organizzative: dirigente scolastico, RSPP e Aspp, RLS, altre figure ritenute necessarie, eventuale consulente esterno.

Le attività da svolgere durante le riunioni del GGV sono le seguenti:

- definizione delle fasi operative e relative tempistiche del progetto
- definizione degli obiettivi della valutazione
- revisione della valutazione rischio stress lavoro correlato dei precedenti anni scolastici
- definizione del piano di comunicazione organizzativo e progettazione degli strumenti di diffusione interna
- programmazione di incontri con il personale dell'istituto in presenza nella fase iniziale e in quella finale

#### Art. 16 Diritto alla disconnessione

Al personale docente e ATA dell'istituto è riconosciuto il diritto alla disconnessione. Terminato l'orario di servizio individuale, il lavoratore ha il diritto di non consultare la propria casella di posta elettronica.

Il diritto si esercita in forma bilaterale verso l'amministrazione che comunica sin dall'inizio dell'anno gli orari di funzionamento degli Uffici di Segreteria, i contatti telefonici e di posta elettronica da usare in modo esclusivo per le comunicazioni di servizio.

### TITOLO V

#### FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

##### Art. 17 Obiettivi e finalità

La partecipazione alle attività di formazione e aggiornamento è inerente alla funzione docente e la formazione e l'aggiornamento collegiali fanno parte delle attività funzionali in attuazione delle delibere degli organi collegiali. Il collegio dei docenti elabora, realizza e verifica il Piano di formazione di istituto, parte del Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF).

Il Piano di formazione di istituto è predisposto secondo le indicazioni emanate dal MIUR nel Piano Nazionale per la Formazione che definisce il quadro strategico e operativo per lo sviluppo professionale del personale della scuola attraverso le otto priorità nazionali per il triennio 2016/2019.

La RSU deve acquisire dal dirigente scolastico elementi conoscitivi approfonditi per la contrattazione sulla ripartizione delle risorse assegnate per la formazione del personale.

##### Art. 18 Partecipazione alla formazione

Il docente ha diritto alla fruizione di cinque giorni di permesso per la formazione con esonero dal servizio e sostituzione.

I criteri per la fruizione dei permessi per la formazione sono oggetto di confronto tra RSU e dirigente scolastico.

Le attività di formazione ATA, previste nel PTOF e dal piano predisposto dal DSGA, sono oggetto di confronto tra RSU e dirigente scolastico.

I docenti e il personale ATA accedono ai corsi di formazione promossi dall'amministrazione centrale e periferica e dai soggetti accreditati, secondo i seguenti criteri in ordine di priorità, previa dichiarazione di disponibilità:

- a) coerenza del corso con l'incarico assunto nell'anno scolastico di riferimento e/o la materia di insegnamento;
- b) non avere mai partecipato ovvero aver partecipato a un numero inferiore di ore di formazione e aggiornamento;
- c) minore anzianità anagrafica.

Il numero dei docenti e ATA partecipanti a iniziative di formazione e aggiornamento in servizio non può superare il 5%, rispettivamente, per ogni sede/punto di erogazione del servizio.

##### Art. 19 Ripartizione delle risorse

La ripartizione delle risorse per la formazione e l'aggiornamento del personale sono oggetto di contrattazione tra la RSU di istituto e il dirigente scolastico.



Le risorse programmate sono destinate in misura proporzionale al personale docente e al personale ATA .

#### Art. 20 Innovazione tecnologica

L'istituzione scolastica, in coerenza con il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) e con il Piano Nazionale Scuola Digitale (PNSD), promuove l'innovazione tecnologica e i processi di informatizzazione dei servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

Il personale amministrativo in servizio presso l'istituzione è formato per la gestione degli applicati SIDI, per l'archiviazione e la custodia a norma degli atti di ufficio.

Il personale docente in servizio è formato per l'uso del software per il registro elettronico e i patti formativi.

A tutto il personale è garantito l'accesso alla formazione specifica e il necessario accompagnamento in fase di implementazione degli applicativi gestionali.

#### Art. 21 Conciliazione vita lavorativa – vita familiare

Vengono definiti i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita del personale ATA per conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- a) personale con legge 104;
- b) personale con figli minori in età scolare.

Su richiesta documentata del personale di cui sopra il Dirigente Scolastico provvederà, compatibilmente con le esigenze di servizio, a conseguire una flessibilità in entrata e/o in uscita per consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, anche per brevi periodi.

## TITOLO VI

### NORME TRANSITORIE E FINALI

#### Art. 22 salvaguardia finanziaria

Nel caso di incapienza del Fondo per il salario accessorio il dirigente può sospendere parzialmente o totalmente l'esecuzione delle clausole del presente contratto produttive di tale violazione. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del Fondo intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il dirigente dispone, previa informazione alla parte sindacale, la riduzione dei compensi spettanti nella misura necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

#### Art. 23 Verifica finale

Entro la fine dell'anno scolastico le parti si incontrano per la verifica del presente contratto.