|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ISTITUTO COMPRENSIVO “SAMPIERDARENA”**  ***Piazza Monastero 6, GENOVA***  ***Tel. 010 - 936389 - fax 010 - 2344335***  ***GEIC85100E@ISTRUZIONE.IT - GEIC85100E@PEC.ISTRUZIONE.IT*** [***WWW.ICSAMPIERDARENA.EDU.IT***](http://WWW.ICSAMPIERDARENA.EDU.IT) ***- C.F. 95159930106*** |  |

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D’ISTITUTO**

Aggiornato secondo le disposizioni di cui al CCNL di comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019/21, entrato in vigore il 19/01/2024

# TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

**Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente, ed ATA dell’istituzione scolastica “IC Sampierdarena” di Genova.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2023/24, 2024/25, 2025/26 fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell’anno 2024, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

# Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull’interpretazione del presente contratto, la parte interessata inoltra richiesta scritta all’altra parte, con l’indicazione delle clausole che è necessario interpretare.
2. Le parti si incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 1, per definire consensualmente l’interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro quindici giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga l’accordo, questo ha efficacia retroattiva dall’inizio della vigenza contrattuale.

# Art. 3 – Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto

1. La verifica dell’attuazione della contrattazione collettiva integrativa d’istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro l’ultimo giorno dell’anno scolastico di riferimento.

# TITOLO SECONDO – RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I – RELAZIONI SINDACALI

# Art. 4 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
   1. partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
   2. contrattazione integrativa, compresa l’interpretazione autentica.
2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell’assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l’Amministrazione.

# Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all’interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. Entro quindici giorni dall’inizio dell’anno scolastico, la RSU comunica al dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
3. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell’informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
4. L’indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l’incontro, nonché il luogo e l’ora dello stesso.

# Art. 6 – Informazione

1. L’informazione è disciplinata dall’art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:

* tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5, c. 4);
* tutte le materie oggetto di confronto (art. 5, c. 4);
* la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 30, c. 10, lett. *b1*);
* i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 30, c. 10, lett. b2);
* i dati relativi all’utilizzo delle risorse del fondo di cui all’art. 78 del CCNL 2019-2021 (Fondo per il miglioramento dell’offerta formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l’importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito

1. Il dirigente fornisce l’informazione alla parte sindacale mediante trasmissione in forma scritta di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l’eventuale documentazione.

# Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d’istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell’istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all’applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 33 e più in generale all’art. 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
   * i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 30, c. 4, lett. *c1*);
   * i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell’offerta formativa e per la determinazione dei compensi (art. 30 c. 4, lett. *c2*);
   * 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 ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 30, c. 4, lett. c3);
   * i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall’art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019 (art. 30, c. 4, lett. c4);
   * i criteri per l’utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell’art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i. (art. 30, c. 4, lett. *c5*);
   * 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 (art. 30, c. 4, lett. *c6*);
   * 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 (art. 30, c. 4, lett. *c7*);
   * 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) (art. 30, c. 4, lett. *c8*);
   * 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 (art. 30, c. 4, lett. *c9*);
   * il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale (art. 30, c. 4, lett. *c10*);
   * i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023 (art. 30, c. 4, lett. *c11*).

# Art. 8 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall’art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
   * 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 per il miglioramento dell’offerta formativa (art. 30, c. 9, lett. *b1*);
   * i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all’interno dell’istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 30, c. 9, lett. *b2*);
   * i criteri per la fruizione dei permessi per l’aggiornamento (art. 30, c. 9, lett. *b3*);
   * la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 30, c. 9, lett. *b4*);
   * i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l’accesso agli stessi (art. 30, c. 9, lett. *b5*);
   * i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA (art. 30, c. 9, lett. *b6*).

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

# Art. 9 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una pagina web sindacale all’interno della Home Page del sito istituzionale [www.icsampierdarena.edu.it](file:///\\Srv2k12\utenti\DIRIGENTE\Desktop\www.icsampierdarena.edu.it%20%20)  e sono responsabili della pubblicazione in essa dei documenti relativi all’attività sindacale con il supporto del docente referente del Sito.
2. Ogni documento pubblicato sulla pagina web di cui al comma 1 deve essere chiaramente riportare il nominativo della persona che lo pubblica ai fini dell’assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato in Sede Piazza Monastero 6, piano terra, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno tramite mails dirette ai docenti e al personale ATA dell’IC Sampierdarena.

# Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall’articolo 31 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021, cui si rinvia integralmente.
2. 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 a loro volta richiedere 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 due 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. 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 dei rispettivi plessi, nonché degli Uffici di Segreteria presso la Sede, per cui n. 1 unità di personale ausiliario in ciascun plesso e n. 1 unità di personale amministrativo in Sede saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dalla Direttrice dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l’ordine alfabetico.

# Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a … minuti e … 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.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l’anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall’organizzazione sindacale alla dirigente.

# Art. 12 – Referendum

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

# Art. 13 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall’accordo sull’attuazione della Legge 146/1990

1. Per i servizi minimi da garantire in caso di sciopero, si applicano le disposizioni di cui al Protocollo di intesa sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, sottoscritto in data

2 dicembre 2020 tra le rappresentanze sindacali e l’ARAN, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 8 del 12 gennaio 2021 nonché del conseguente Regolamento del 09/02/2021 fra l’IC Sampierdarena e le OO.SS.

# TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

# Art. 14 – Criteri per l’attribuzione e la determinazione di compensi accessori

1. I criteri per l’attribuzione e la determinazione di compensi accessori al personale docente, educativo ed ATA, delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale sono i seguenti:

Attribuzione:

1. competenze ed esperienze professionali pregresse e documentate;
2. precedenti partecipazioni a progetti europei;
3. anzianità di servizio in caso di parità di punteggio.

Determinazione:

1. caratteristiche dell’incarico in termini di complessità;
2. caratteristiche dell’incarico in termini di impegno orario.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.

# TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

**Art. 15 – Criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA**

1. Per l’individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
   * le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
   * la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. I criteri per individuare le già menzionate fasce temporali sono i seguenti:
   * l’orario di entrata non potrà essere successivo all’orario di inizio delle lezioni;
   * l’orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz’ora successiva all’orario di conclusione delle lezioni in quei plessi nei quali vi è la presenza di un solo Collaboratore Scolastico nella suddetta fascia oraria.
   * Presenza nel nucleo familiare di figli minori di anni tredici.
   * Necessità di prestare cure a familiari conviventi ( *caregivers* ).
   * Le richieste di flessibilità oraria deve essere presentata entro l’inizio delle attività didattiche, mese di settembre, di ogni a. s.

**Art. 16 – Criteri generali per l’utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio**

1. Il personale docente e ATA ha diritto a non essere contattato nei seguenti giorni e orari:
   1. tutti i giorni, dalle ore 17.00 alle ore 7.30 del giorno successivo;
   2. dalle ore 17.00 del venerdì alle ore 7.30 del lunedì;
   3. dalle ore 17.00 di ogni giorno prefestivo fino alle ore 7.30 del primo giorno feriale successivo;
   4. dalle ore 17.00 del giorno precedente all’inizio delle ferie alle ore 7.30 del giorno in cui è prevista la ripresa del servizio.
2. È fatta salva la possibilità per l’Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

# Art. 17 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento del personale interessato.
2. Tale formazione va intesa come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA, da svolgersi in orario di servizio per il personale ATA, in orario non di servizio ma riconosciuto ai fini della formazione obbligatoria all’interno delle ore funzionali alla docenza per il personale docente.

# Art. 18 – Attività di lavoro agile personale Amministrativo

Il personale ATA Amministrativo che ne fa richiesta può accedere alla modalità di lavoro agile nel rispetto delle esigenze di continuità operativa dell’Istituto e di sicurezza dei lavoratori, mantenendo la massima riservatezza sui dati trattati, utilizzando il monitor telematico o la modalità Anydesk per la durata dello *smart – working*.

Le richieste di accesso alla modalità di lavoro agile saranno valutate secondo i seguenti criteri:

1. Precedenza a chi ha figli minori, minori o adulti conviventi con certificazione di L.104/92;
2. Possesso di capacità autonoma operativa per quanto concerne le procedure di lavoro e l’utilizzo delle tecnologie digitali;
3. Sarà garantita l’alternanza dei richiedenti secondo il principio di rotazione.

Le unità di personale in modalità lavoro agile possono essere contemporaneamente non più di due. I giorni in cui poter svolgere tale modalità di lavoro sono fissati a non più di due a settimana per ciascuna unità di personale, scegliendo i giorni secondo i seguenti criteri:

1. Giornate in cui non è previsto il ricevimento al pubblico;
2. Evitare i periodi di tempo particolarmente rilevanti in base alle mansioni ( iscrizioni per Ufficio Alunni, mobilità del personale per Ufficio Personale, scrutini, Esami di Stato per tutti, rendicontazione progetti, PON, PNRR per Ufficio Contabilità).

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

**Art. 19 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell’istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Al RLS è garantito il diritto all’informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell’istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l’opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell’art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

# Art. 20 – Gli incaricati dell’attuazione delle misure di prevenzione e protezione

Gli incaricati dell’attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono individuati tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formati attraverso specifico corso.

Agli incaricati dell’attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

**TITOLO SESTO** – **TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

CAPO I - NORME GENERALI

**Art. 21 – Fondo per il salario accessorio**

1. Il Fondo per il salario accessorio dell’anno scolastico 2024/2025 è complessivamente alimentato da:
   1. Fondo per il miglioramento dell’offerta formativa (art. 40 c.1 19/04/2018 CCNL del comparto istruzione e ricerca) erogato dal MIUR;
   2. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
   3. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
   4. altre risorse provenienti dall’Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
   5. eventuali contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Consiglio di Istituto e successivo accertamento da parte del dirigente o a seguito di variazione del P.A. da calcolarsi al lordo dipendente.

Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell’apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale

**Art. 22 – Fondi finalizzati**