



Liceo Scientifico Statale "G. B. Scorza"

Via Popilia – 87100 COSENZA ☎ 0984 1861919 Telefax 0984 412725

Posta elettronica istituzionale csps03000g@istruzione.it – csps03000g@pec.istruzione.it

**AVVIO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
VERBALE**

L'anno 2023, il giorno 20 del mese di ottobre, alle ore 09.15, nei locali del Liceo scientifico statale "G.B. Scorza" di Cosenza

Le parti contraenti

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore ing. Aldo Trecroci

PARTE SINDACALE

RSU

Prof. Pasquale Mazzotti (CISL/scuola) e Prof.ssa Barbara Diaco (UIL/scuola)

SINDACATO SCUOLA TERRITORIALE: CISL - Sig. Salvatore Caira

Assente il RSU della SNALS/Scuola prof.ssa Anna Maria Mastrovito e i rappresentanti delle altre sigle sindacali firmatarie di contratto

CONCORDANO QUANTO SEGUE SULLE PREVISTE MATERIE:

- TITOLO PRIMO - Disposizioni generali
- TITOLO SECONDO - Materie a livello di contrattazione integrativa
 - Capo I: Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
 - Capo II: Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto e dei fondi PNRR
 - Capo III: Relazioni e Diritti sindacali
 - Capo IV: Flessibilità oraria e formazione del personale
 - Capo V: Innovazione tecnologica
- TITOLO TERZO - Norme transitorie e finali

**TITOLO PRIMO
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 - Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente Contratto:

1. si applica a tutto il personale docente e ATA del Liceo Scientifico "G.B. Scorza" di Cosenza;
2. dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2023/2024;
3. è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo tra le parti.

Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Il presente Contratto integrativo può essere oggetto di interpretazione autentica, 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, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del Contratto.

TITOLO SECONDO
MATERIE A LIVELLO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

CAPO I

Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 3 - 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. 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 nella persona del Prof. Pasquale Mazzotti che sarà sostituito in corso d'anno scolastico da uno degli altri due componenti la RSU per motivi di opportunità legati al fine rapporto di lavoro del prof. Mazzotti al termine del presente anno scolastico.**
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 la normativa vigente in materia, alla quale si rimanda.

Art. 4 - Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

1. Il RSPP è designato dal Dirigente sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni ed è individuato nella figura della prof. Amleto Pastore.
2. Al RSPP, se interno, compete un compenso attinto dal fondo dell'istituzione scolastica.

Art. 5 - Le figure sensibili

1. Sono individuate le seguenti figure:
 - addetto al primo soccorso
 - addetto antincendio.
 - ASPP
 - Preposti
2. Le suddette figure, individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie, sono appositamente formate attraverso specifico corso.
3. Alle figure sensibili sopra indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

CAPO II

Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto

Art. 6 - Risorse

1. Le risorse per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:
 - a. *Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (MOF)*, che comprende:
 - Fondo dell'Istituzione scolastica (FIS) annualmente stabilito dal MIUR
 - Risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;
 - Risorse destinate ai docenti assegnatari di Funzioni strumentali al PTOF
 - Risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA
 - Risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio
 - Risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti

- Risorse per la valorizzazione del merito del personale docente e ATA.
- Risorse PNRR per la diminuzione dei divari territoriali -Investimento 1.4: Contrasto Dispersione, LABS e Classroom.

- b. stanziamenti degli eventuali *residui del Fondo* non utilizzati negli anni scolastici precedenti
- c. *altre risorse* provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale dell'istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro
- d. eventuali *contributi dei genitori*.

Per quanto riguarda il calcolo delle risorse relative al FIS si allega il prospetto relativo alle risorse finanziarie MOF, le parti concordano di rinviare il confronto successivamente all'assegnazione del finanziamento ministeriale.

Art. 7 - Criteri per la ripartizione del FIS

1. Le risorse del FIS sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche in correlazione con il PTOF, il RAV (Rapporto di Autovalutazione) e il PdM (Piano di Miglioramento), nonché con il Piano annuale delle attività del personale docente e del personale ATA.
2. I criteri di ripartizione del FIS sono relativi alle percentuali deducibili dal numero delle risorse professionali in servizio suddivise per i diversi profili; sono assegnati, pertanto, per le attività del personale docente il 72% e per le attività del personale ATA il 28 del fondo disponibile.
Per il personale ATA la parte del FIS sarà assegnata in maniera distinta tra i tre profili (collaboratori scolastici, assistenti tecnici e assistenti amministrativi) sulla base delle attività aggiuntive di lavoro effettivamente prestate, sempre in riferimento al numero delle unità di personale appartenente ai diversi profili.
3. Eventuali somme, impegnate ma non utilizzate, confluiscono nella dotazione contrattuale dell'anno scolastico successivo.

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione di compensi accessori, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO), delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari e fondi PNRR.

1. L'individuazione dell'unità di personale da parte del Dirigente avviene in considerazione dei seguenti criteri:
 - specifica professionalità
 - esperienza maturata nel settore di riferimento
 - disponibilità espressa dal personale.
2. L'attribuzione dei compensi accessori è rivolta alle attività preventivamente autorizzate dal Dirigente, in coerenza con il PTOF e con le esigenze educativo-didattiche, amministrative e organizzative che via via vengono a determinarsi nel corso dell'anno scolastico.
3. La remunerazione delle attività aggiuntive è riconducibile alle attività autorizzate ed effettivamente espletate.
4. Per il personale ATA, in caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il Dirigente può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, anche oltre l'orario d'obbligo sentito il DSGA.
5. Tale eccedenza, per il personale ATA, può essere recuperata con riposi compensativi, anche sulla base delle richieste specifiche a carattere personale.
6. Per il personale ATA, le prestazioni aggiuntive sono, altresì, riconducibili alle aree di attività di seguito specificate, che, nel corso dell'anno scolastico, potranno essere integrate dai bisogni formativi emergenti:
 - a. lavoro straordinario
 - b. eccedenze orario per riposi compensativi
 - c. intensificazione lavoro

- d. lavoro straordinario per sostituzione colleghi assenti
 - e. supporto progetti, manifestazioni, eventi, etc...
 - f. attività di PCTO
 - g. altri servizi emergenti.
7. Per il personale ATA, il Dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
8. Per il personale docente, l'attribuzione delle risorse relative ai PCTO è riconducibile, di norma, alle prestazioni aggiuntive espletate in tale ambito, in considerazione dei seguenti criteri:
- specifica professionalità
 - esperienza maturata nel settore di riferimento
 - disponibilità espressa dal personale
 - diffuso coinvolgimento dei docenti in servizio
9. Per il personale docente e ATA, l'attribuzione delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari e fondi PNRR è riferita, di norma, alle prestazioni aggiuntive espletate in tale ambito, in considerazione dei seguenti criteri:
- a) individuazione con specifico bando o nota informativa del Dirigente a seconda di quanto previsto dalle Linee guida;
 - b) in caso di nota informativa del Dirigente sono adottati i seguenti criteri:
 - specifica professionalità
 - esperienza maturata nel settore di riferimento
 - disponibilità espressa dal personale
 - diffuso coinvolgimento del personale in servizio.
10. Per il personale docente, l'attribuzione degli incarichi per il progetto PNRR "Dispersione – Abilità in gioco" sarà effettuata tenendo conto della necessità di rotazione degli incarichi e di massimo coinvolgimento del personale docente, attribuendo, di norma, non più di un incarico di esperto esterno allo stesso docente per i percorsi formativi e laboratoriali co-curriculari e non più di un ulteriore incarico per i percorsi di potenziamento delle competenze di base. Si eviterà, inoltre, la concentrazione di più di quattro incarichi allo stesso docente.

Art. 9 - Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente e ATA, di cui alla Legge n. 107/2015

Tenuto conto di quanto sancito dalla Legge n. 107 del 13 luglio 2015;
 Visto il CCNL comparto "Istruzione e Ricerca" – Sezione Scuola, sottoscritto in data 19 aprile 2018;
per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale
 si concordano i seguenti criteri:

1. Saranno inglobate nella contrattazione le attività da retribuire con i compensi finalizzati alla valorizzazione del personale sia docente che ATA.

CAPO III
Relazioni e Diritti sindacali

Art. 10 - Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali e determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge n. 146/1990

Art. 10 - Modelli relazionali

1. Il sistema delle relazioni sindacali a livello di istituzione scolastica si articola nei seguenti modelli negoziali:
 - a. Contrattazione integrativa
 - b. Confronto
 - c. Informazione

2. Gli obiettivi del sistema delle relazioni sindacali sono i seguenti:
- contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;
 - migliorare la qualità delle decisioni assunte;
 - sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale e i processi di innovazione organizzativa

Art. 11 - Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali e determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge n. 146/1990

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata nell'androne dell'istituto, e sono responsabili dell'affissione in essa e dell'eventuale divulgazione sul sito della scuola dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. La RSU dispone, ove possibile, dell'utilizzo di un'aula attrezzata.
3. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
4. Il Dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.
5. 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 (art. 6 del Contratto Quadro ARAN-OOSS del 9 ottobre 2009) per:
 - espletare il loro mandato;
 - partecipare a trattative sindacali;
 - partecipare a convegni e congressi di natura sindacale.
6. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, nel rispetto del tetto massimo e delle norme pattizie, con preventiva comunicazione al Dirigente con almeno due giorni di anticipo.
7. Spettano alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari a 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 al Dirigente.
8. Lo svolgimento delle *assemblee sindacali* è disciplinato dall'articolo 23 del vigente CCNL/2018 - Sezione Scuola, cui si rinvia integralmente.
9. L'indizione dell'assemblea viene comunicata dal Dirigente al personale tramite affissione all'Albo della scuola e, contestualmente, tramite circolare; l'adesione va espressa in forma scritta con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea.
10. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.
11. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
12. 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 per cui 1 unità di personale ausiliario e 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.
13. Ai fini della *Legge n. 146/1990*, modificata dalla *Legge n. 83/2000* sono considerati servizi pubblici essenziali quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà e alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.
14. Nel contemperare l'esercizio del *diritto di sciopero* con il godimento dei diritti della persona è necessario, in particolare, garantire i servizi ritenuti indispensabili che, nel settore Istruzione, come quello relativo alla necessità di assicurare lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami
- 15.

CAPO IV

Flessibilità oraria e formazione del personale

Art. 12 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA e dello smart working

1. L'istituto della flessibilità oraria consiste nella possibilità di stabilire fasce temporali entro le quali siano consentite al dipendente l'inizio e il termine della prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di lavoro prestabilito.
2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari e/o che ne facciano richiesta vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. Ad ogni anticipazione o posticipazione in entrata deve corrispondere una anticipazione o posticipazione in uscita della medesima entità temporale, al fine di garantire il rispetto dell'orario giornaliero predeterminato.
4. Il ricorso alla flessibilità oraria può determinare la fruizione del giorno libero e i rientri pomeridiani.
5. Lo smart working potrà essere autorizzato, su richiesta del dipendente, alle categorie di lavoratori aventi diritto a fruirne in base alle disposizioni di legge e compatibilmente con le esigenze di servizio e la natura delle mansioni da espletare.

Art. 13 - Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

1. Le risorse per la formazione del personale sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche in correlazione con il PTOF, il RAV (Rapporto di Autovalutazione) e il PdM (Piano di Miglioramento), nonché con il Piano annuale delle attività del personale docente e del personale ATA.
2. I criteri generali di ripartizione delle risorse sono relativi alle percentuali deducibili dal numero delle risorse professionali in servizio suddivise per i diversi profili; sono assegnati, pertanto, per la formazione del personale docente il 72% e per quella del personale ATA il 28% del fondo disponibile.

CAPO V

Innovazione tecnologica

Art. 14 - Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Muovendo dalla consapevolezza che, da un punto di vista normativo, non esiste un "dovere alla connessione" e fermo restando il riconoscimento dell'importanza dell'introduzione delle nuove tecnologie come strumento di facilitazione nella comunicazione e nell'organizzazione del lavoro, per contemperare le esigenze dell'efficacia e della qualità del servizio con il benessere e la dignità del lavoratore si definisce il seguente criterio per l'utilizzo delle tecnologie in orario diverso da quello del servizio:
 - la connessione, di natura facoltativa, ivi compreso il controllo della posta e/o sms, è praticabile limitatamente all'invio o ricezione di messaggi che potrebbero riguardare situazioni di urgenza e/o disposizioni di servizio da applicarsi entro poche ore.

Art. 15 - 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

1. L'utilizzo delle tecnologie implica importanti sfide dell'innovazione: sfide metodologico-didattiche, per i docenti, e sfide organizzative, per il personale amministrativo. In tale direzione, l'uso, ad esempio, del registro elettronico da parte dei docenti e i servizi amministrativi in direzione sempre più della digitalizzazione creano le migliori condizioni di lavoro di chi fa l'amministrazione scolastica ogni giorno e, contestualmente, migliorano i servizi.

2. Muovendo da queste premesse, si individuano quali azioni positive riflettenti la qualità del lavoro e la professionalità delle risorse umane le seguenti:
- rafforzare la preparazione del personale in materia di competenze digitali,
 - promuovere il legame tra innovazione didattica e tecnologie digitali,,
 - potenziare i servizi digitali scuola-famiglia-studente
 - potenziare, completandola, la digitalizzazione dell'amministrazione scolastica e della didattica e diminuire i processi che utilizzano solo carta

TITOLO TERZO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 16 – Clausola di salvaguardia finanziaria

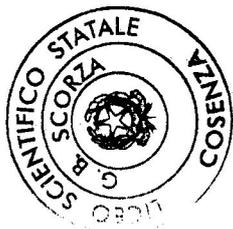
1. Nel caso in cui si verificano le condizioni di cui all'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, il Dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto dalle quali derivino oneri di spesa.

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.

Il presente Contratto, formato da n. 7 pagine e sottoscritto in data 20/10/2023, rappresenta la fase di avvio della contrattazione integrativa, da definire successivamente all'assegnazione del finanziamento ministeriale.

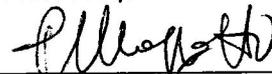
Per la parte pubblica

Ing. Aldo Trecroci



Per la parte sindacale

Prof. Pasquale Mazzotti



Prof.ssa Barbara Diaco

