

**CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO  
ANNO SCOLASTICO 2018/2019**

VISTO il CCNL/Scuola del 29/11/2007 e successive Sequenze Contrattuali;  
VISTO il D. Lgs. N. 165/2001, come modificato e integrato dal D. Lgs. N. 150/2009;  
VISTO il CCNL/Scuola del 19/04/2018;  
PREMESSO che le relazioni sindacali si svolgono nel rispetto delle competenze e ruoli di tutti gli organi presenti nell'Istituzione Scolastica;  
PREMESSO che nella Scuola possono e debbono essere conseguiti risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio attraverso un'organizzazione del lavoro del personale docente ed ATA fondata sulla partecipazione e valorizzazione delle competenze professionali, definite nei piani delle attività predisposte dal Dirigente Scolastico e dal Direttore dei servizi Generali e Amministrativi in coerenza con quanto stabilito nel Piano dell'Offerta Formativa,  
TENUTO CONTO che il Contratto Integrativo di istituto ha efficacia dopo il parere espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti operante nell'Istituzione Scolastica;

il giorno 16 del mese di novembre dell'anno 2018, in Bitonto, presso la presidenza del Liceo Scientifico-Artistico "Galileo Galilei" di Bitonto, in sede di contrattazione integrativa tra:

**La delegazione di parte pubblica:**

dirigente scolastico: Prof.ssa Pastorella Angela

**Le rappresentanze sindacali unitarie in carica:**

Prof. Salvatore De Marzo

Prof.ssa Rosa De Nicolò

**I rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto scuola, di seguito indicati:**

prof. Vito Lozito

Il terminale associativo SNALS: Sig. Giuseppe Lomuto

VIENE SOTTOSCRITTA

la seguente ipotesi di Contratto integrativo del Liceo Scientifico-Artistico Statale "Galileo Galilei" di Bitonto, relativamente alle parti prima, seconda, terza, quarta, quinta, sesta e settima, finalizzata alla stipula, previa certificazione di compatibilità finanziaria da parte dei Revisori dei Conti.

**PARTE PRIMA  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Articolo 1 - Campo di applicazione, decorrenza e durata**

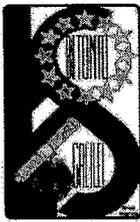
1. Il presente Contratto si applica a tutto il personale docente e ATA dell'istituzione scolastica, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
2. Gli effetti decorrono dalla data effettiva di stipula e conservano validità per l'anno scolastico 2018/2019, facendo salva la possibilità di apportare modifiche o integrazioni a seguito di innovazioni legislative o contrattuali, o conseguenti a necessità di modifiche ritenute utili dalle parti contraenti.
3. Le parti possono prorogare, anche tacitamente, per un triennio l'accordo già sottoscritto, fatti salvi i criteri di ripartizione delle risorse che possono essere negoziati con cadenza annuale.

*Handwritten signatures and initials on the left margin.*

1

*Handwritten initials.*

*Handwritten signature.*



4. Rispetto a quanto non espressamente indicato nel presente Contratto, la normativa di riferimento primaria in materia è costituita dalle norme legislative e contrattuali vigenti.

### Articolo 2 – Applicazione art. 7 comma 6 del CCNL

1. 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.

2

## PARTE SECONDA

### Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 comma 4, lettera c1)

#### Articolo 1 – Attuazione delle norme di sicurezza

Per l'attuazione delle norme di sicurezza, sono predisposti:

- il piano per la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione;
- le designazioni degli addetti antincendio e degli addetti al primo soccorso, e, comunque, alla gestione dell'emergenza;
- esercitazioni pratiche di evacuazione almeno due volte l'anno;
- lo svolgimento di un'adeguata attività di formazione e di informazione del personale e degli alunni, in ragione delle attività svolte da ciascuno e delle relative responsabilità;
- la consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

#### Articolo 2 – 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 formazione/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 nel CCNL all'art. 73 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

#### Art. 3 - Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

1. Il RSPP è designato dal Dirigente sulla base di quanto previsto dal d.lgs. 81/2008: tra il personale docente, a condizione che assicuri le necessarie competenze tecniche indispensabili all'assunzione della funzione ovvero all'esterno, in caso non vi sia tale possibilità o non sussista il requisito del rapporto di fiducia professionale.

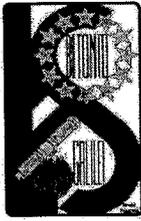
#### Art. 4 - Le figure sensibili

1. Per ogni sede scolastica sono individuate le seguenti figure:
  - preposto;
  - addetto SPP;

*Handwritten signature/initials on the left margin.*

*Handwritten signature/initials on the right margin.*

*Handwritten signature/initials on the right margin.*



- addetto al primo soccorso;
  - addetto al primo intervento sulla fiamma;
  - responsabile laboratorio o aula speciale.
2. Le suddette figure sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e saranno appositamente formate attraverso specifico corso.
  3. Alle figure sensibili sopra indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

3

### PARTE TERZA

#### Criteria e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 comma 4, lettera c5)

#### CAPO I – RELAZIONI SINDACALI

##### Articolo 1 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali di istituto, nel rispetto dei distinti ruoli, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse professionale dei lavoratori con l'esigenza di migliorare l'efficacia e l'efficienza del servizio.
2. Le relazioni sindacali sono improntate alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti negoziali.
3. I modelli relazionali si realizzano attraverso le seguenti modalità:
  - *partecipazione*, da svolgere a livello di istituzione scolastica;
  - *contrattazione integrativa*, secondo le discipline di sezione, compresa l'interpretazione autentica del contratto 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.
5. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, anche esterni all'istituzione scolastica, senza oneri per la scuola.

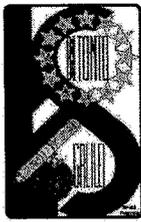
##### Articolo 2 – Rapporti tra RSU e Dirigente

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 si rendesse 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 di ogni 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

W. G. pm  
D. F. Forman  
W. G. pm

W

W



giorni di anticipo. La parte sindacale ha facoltà di avanzare richiesta di incontro con il Dirigente e la stessa deve essere soddisfatta entro cinque giorni, salvo elementi ostativi che rendano impossibile il rispetto di tale termine.

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.
5. Il calendario di massima degli incontri è il seguente:
  - entro settembre: avvio della contrattazione e dell'informazione;
  - entro novembre: conclusione della contrattazione;
  - entro febbraio: verifica della contrattazione e incontri sulle materie di informazione successiva e preventiva;
  - entro luglio/agosto: informazione successiva sull'attuazione della contrattazione e sull'utilizzo delle risorse.

4

**Articolo 3 – Oggetto della contrattazione integrativa**

1. Sono oggetto di contrattazione di istituto le materie previste all'art. 22 del CCNL/Scuola del 19/04/2018, comma 4, lettere da c1 a c9.
2. La contrattazione integrativa di istituto tiene conto di quanto stabilito dalle norme contrattuali di livello superiore e dei vincoli e dei limiti stabiliti da norme di legge, con particolare riferimento a quanto definito dal D. lgs. N. 165/2001, in merito a:
  - a) disciplina della ripartizione tra materie sottoposte alla legge e oggetto di contrattazione;
  - b) modifica del rapporto tra fonti normative;
  - c) ambiti previsti dalla contrattazione collettiva e contrattazione integrativa;
  - d) abrogazione di tutte le norme contrattuali in contrasto con le disposizioni di legge.
3. La contrattazione integrativa non può in ogni caso prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione della scuola, né risultare in contrasto con vincoli risultanti da contratti collettivi nazionali. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40 D. Lgs. N. 165/2001).
4. Al termine di ogni incontro sarà redatto apposito verbale, sottoscritto dalle parti, a cui provvederà un componente della RSU.
5. In caso di mancato accordo, il verbale riporterà le diverse posizioni emerse.
6. Prima della sottoscrizione del Contratto Integrativo, la RSU può indire il referendum fra tutti i lavoratori della scuola.
7. Le modalità per lo svolgimento del referendum, che non devono pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU; la scuola fornisce il supporto materiale e organizzativo.

RSU

**Articolo 4 – Informazione preventiva**

1. Sono oggetto di informazione preventiva le materie previste all'art. 22 del CCNL/Scuola del 19/04/2018, comma 9 lettere b1 e b2.
2. Il Dirigente fornisce l'informazione preventiva alla parte sindacale nel corso di appositi incontri, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

RSU

**Articolo 5 – Confronto**

1. Sono oggetto di confronto, previa informazione preventiva, le materie previste all'art. 22 del CCNL 19/04/2018, comma 8, lettere da b1 a b4.

R. De m...  
A. Forster...  
RSU



**Articolo 6- Informazione successiva**

1. Sono oggetto di informazione successiva le seguenti materie:
  - a) Ripartizione del fondo di istituto
  - b) Verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse
  - c) Informazione successiva sul bonus premiale

5

**CAPO II - DIRITTI SINDACALI**

**Articolo 7- Attività sindacale**

1. La RSU e le OO.SS. rappresentative hanno diritto ad utilizzare un apposito albo in ogni sede dell'istituzione scolastica per affiggere comunicati di interesse sindacale e del lavoro, materiale inerente all'attività svolta, pubblicazioni, testi. La bacheca è allestita in luogo accessibile e visibile nella sede centrale dell'Istituto. La RSU e i rappresentanti sindacali formalmente accreditati dalle rispettive OO.SS. esercitano il diritto di affissione, assumendosi la responsabilità di quanto affisso. Sarà cura dell'amministrazione affiggere all'albo il materiale inviato dalle OO.SS.
2. La RSU e i terminali associativi delle OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale, un locale situato nell'istituto, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia.
3. Il Dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

R. De M...  
D. Pastorelli

**Articolo 8- Assemblea in orario di lavoro**

1. La RSU può indire assemblee durante l'orario di lavoro (al massimo di due ore), riguardanti tutti o parte dei dipendenti ed in numero massimo di due al mese, calcolate per i singoli gruppi per i quali sono state convocate.
2. La convocazione, la durata, la sede (concordata con il Dirigente scolastico o esterna), l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di responsabili sindacali esterni devono essere comunicati per iscritto o con fonogramma o fax, almeno sei giorni prima al Dirigente scolastico.
3. La comunicazione relativa all'indizione dell'assemblea deve essere affissa all'albo di Istituto. Contestualmente, il Dirigente scolastico provvederà ad avvisare tutto il personale interessato mediante circolare interna, al fine di raccogliere in forma scritta la dichiarazione individuale di partecipazione del personale in servizio nell'orario di assemblea.
4. Il foglio delle firme di adesione all'assemblea sindacale viene ritirato almeno nei tre giorni precedenti l'assemblea per consentire l'eventuale comunicazione alle famiglie della sospensione delle lezioni.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere servizio alla scadenza prevista nella classe o nel settore di appartenenza.

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

6. Qualora l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, con l'impiego di un collaboratore scolastico. Qualora tutto il personale ATA intenda partecipare all'assemblea, per assicurare, ove necessario, i servizi minimi individuati all'articolo 12, si ricorrerà alla



rotazione in ordine alfabetico per prevedere la permanenza in servizio di n. 1 Assistente Amministrativo per l'intera scuola e di n. 1 Collaboratore Scolastico.

7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali senza decurtazione della retribuzione per 10 ore pro-capite per anno scolastico. Nel caso di assemblea che si svolga in sede diversa da quella di servizio, il Dirigente scolastico conteggerà per ogni dipendente che partecipa all'assemblea, in relazione all'orario di servizio del singolo dipendente ed ai tempi di percorrenza concordati per raggiungere la sede dell'assemblea, il tempo necessario per la partecipazione stessa.
8. La dichiarazione individuale preventiva di partecipazione da parte del personale in servizio nell'orario dell'assemblea sindacale fa fede ai fini del computo del monte ore individuale annuale. I partecipanti all'assemblea stessa non sono tenuti ad ulteriori adempimenti.
9. Il Dirigente scolastico sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie e disponendo gli eventuali adattamenti dell'orario. Il Dirigente scolastico, in caso di percentuale di adesione molto elevata del personale, può valutare l'esigenza di sospendere l'intera attività didattica per l'impossibilità di garantire la vigilanza e per evitare discontinuità nello svolgimento delle lezioni.
10. Per il personale docente, le assemblee devono svolgersi all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere. Le modalità operative per lo svolgimento delle assemblee, a seconda del coinvolgimento delle varie componenti e della collocazione oraria, sono così concordate:
  - coinvolgimento del personale docente con sezioni/classi organizzate in orari antimeridiani: adeguamento dell'orario delle lezioni sulla base delle dichiarazioni rese dal personale;
  - orario di inizio e/o sospensione delle attività didattiche:
    - per le assemblee sindacali da svolgere nelle prime due ore della giornata lavorativa: l'inizio delle attività didattiche avverrà alle ore 11.00;
    - per le assemblee sindacali da svolgere nelle ultime due ore dal termine delle attività didattiche, la sospensione delle lezioni avverrà alle ore 11.00.
11. Le assemblee che coinvolgono solo il personale ATA possono svolgersi anche in orario intermedio.
12. Non possono essere concordate assemblee in ore coincidenti con lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami.

### Articolo 9- Permessi retribuiti e non retribuiti

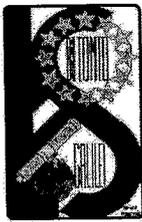
1. Alla RSU spettano permessi retribuiti per un monte ore annuale, per anno scolastico, pari a 25 minuti e 30 secondi per dipendente in servizio a tempo indeterminato, compreso il personale utilizzato ed in assegnazione provvisoria con esclusione dei supplenti annuali (art. 8 CCNQ, 7/8/98). Il Dirigente scolastico comunica alla RSU il monte ore spettante. La RSU decide come utilizzare i permessi per le attività che intende svolgere durante l'anno.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al Dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. L'utilizzazione dei permessi, costituendo esercizio di un diritto, prescinde dalla compatibilità con le esigenze di servizio.
4. Per l'esercizio delle prerogative sindacali è consentito ai componenti della RSU:
  - a. comunicare con il personale della scuola;
  - b. l'uso gratuito del telefono, del fax e della fotocopiatrice;

*uff. D. Formica R. L. M.*

6

*DL*

*gh*



- c. l'uso del computer, compreso l'utilizzo della posta elettronica e delle reti telematiche;
  - d. l'utilizzo di un luogo idoneo per le riunioni e di un armadio per la raccolta del materiale sindacale.
5. 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 convocazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al Dirigente.

7

### Articolo 10 – Diritto di accesso agli atti

La RSU e le OO.SS. territoriali di cui all'art. 7 del CCNL vigente hanno diritto di accesso agli atti della scuola su tutte le materie di cui all'art. 22 dello CCNL, oggetto di informazione preventiva e successiva e di contrattazione integrativa.

### Articolo 11 - Sciopero

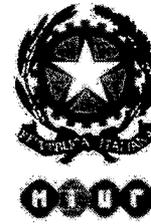
1. In occasione di ogni sciopero, il Dirigente scolastico inviterà in forma scritta il personale a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero almeno 5 giorni prima dello sciopero stesso o nel più breve tempo possibile. Il personale che non aderisce allo sciopero è tenuto a presentarsi alla prima ora, per rispettare il proprio orario di servizio, magari anticipandolo.
2. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il Dirigente scolastico valuterà l'entità della riduzione del servizio scolastico, comunicherà alle famiglie le modalità di funzionamento (eventuale riduzione dell'orario delle lezioni, delle attività pomeridiane, altro) o la sospensione del servizio.
3. Qualora lo sciopero riguardi solo il personale ATA va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso ed il funzionamento del centralino telefonico con la presenza di un collaboratore scolastico. Il DSGA sceglierà il nominativo seguendo comunque il criterio della rotazione nel corso dell'anno scolastico. Il soggetto individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo l'eventuale sostituzione.

### Articolo 12– Determinazione dei contingenti di personale

1. Al fine di garantire, sulla base dei criteri generali fissati dall'accordo integrativo nazionale dell'8 ottobre 1999, il contingente di personale (ATA – EDUCATIVO) necessario ad assicurare le prestazioni indispensabili all'interno dell'istituzione in caso di sciopero, viene determinato come segue:

- per garantire le attività dirette e strumentali riguardanti l'effettuazione degli scrutini e delle valutazioni finali n. 1 Assistente Amministrativo e n. 1 Collaboratore Scolastico;
- per garantire il funzionamento degli impianti di riscaldamento se condotti direttamente dalla scuola: n. 1 unità di personale in possesso del patentino per la conduzione di caldaie;
- per garantire la raccolta, l'allontanamento e lo smaltimento dei rifiuti tossici e nocivi, n. 1 Collaboratore Scolastico per consentire l'accesso ai locali agli incaricati delle ditte che

eventualmente gestiscono lo smaltimento dei rifiuti in questione; per garantire il pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo



determinato, il DSGA, n. 1 Assistente Amministrativo, n. 1 Collaboratore Scolastico per le attività connesse.

- 2. Al di fuori delle specifiche situazioni elencate al comma precedente, non potrà essere impedita l'adesione totale allo sciopero di lavoratori e lavoratrici, in quanto nessun atto autoritativo potrà essere assunto dai Dirigenti scolastici nei confronti dei dipendenti senza un apposito accordo con la RSU o con le OO.SS. Provinciali e/o Regionali firmatarie del CCNL vigente.

8

PARTE QUARTA

**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. 22 comma 4, lettera c6)**

R&M  
D. F. S.  
W.F.

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.

L'orario di lavoro ordinario e la turnazione sono regimi orari definiti e pertanto non sono modificabili in caso di assenza del dipendente.

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.

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.

Per permettere una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale ATA potrà:

- far slittare il turno lavorativo dell'Assistente Amministrativo nell'arco della giornata assicurando il servizio di almeno una persona nell'area di competenza;
- far slittare il turno lavorativo del Collaboratore Scolastico nell'arco della giornata garantendo la sorveglianza e l'igiene del reparto di lavoro;
- completare l'orario antimeridiano con orario pomeridiano su richiesta dei dipendenti.

D.

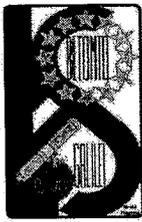
PARTE QUINTA

**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. 22 comma 4, lettera c7)**

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 per la ripartizione delle risorse economiche destinate al miglioramento dell'Offerta Formativa, ossia nella misura del 70% per l'area docente e del 30% per l'area ATA.

PARTE SESTA

gh



**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. 22 comma 4, lettera c8)**

Fermo restando il riconoscimento dell'importanza dell'introduzione delle nuove tecnologie come strumento di facilitazione nella comunicazione e nell'organizzazione del lavoro, il presente contratto ne disciplina l'utilizzo per contemperare le esigenze dell'efficacia e della qualità del servizio con il benessere e la dignità del lavoratore.

Intendendo per "orario di servizio" tutto il tempo in cui l'istituzione scolastica eroga il servizio, di solito non meno di 36 o 40 ore la settimana in luogo delle 18 ore settimanali di insegnamento, alle quali vanno aggiunte le ore delle attività funzionali all'insegnamento di natura collegiale, il personale scolastico non dovrà rispondere a telefonate, e-mail e messaggi provenienti dall'ufficio, applicato in senso tanto verticale bidirezionale (verso i responsabili e viceversa) quanto orizzontale, cioè tra colleghi, nella fascia oraria compresa tra le 19.00 e le 7.00 del mattino successivo (ai sensi dell'art. 7, D. Lgs. n. 66/2003 che impone un riposo di almeno undici ore consecutive al giorno durante le quali il lavoratore sarebbe in disconnessione) e nei giorni prefestivi e festivi.

**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.**

**PARTE SETTIMA**

**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 didattica**  
**(art. 22 comma 4, lettera c9)**

Attraverso una governance attenta al miglioramento (alla base del Piano digitale di scuola), le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione, agendo sui due settori fondamentali all'interno della scuola, costituiti dai servizi amministrativi e dall'attività didattica, devono promuovere:

- efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa (in termini di risparmio di tempo e di risorse);
- imparzialità, trasparenza e semplificazione dei procedimenti (art. 12, comma 1 CAD);
- dematerializzazione;
- benefici legati alla tracciabilità del documento informatico;
- colloquio facilitato fra Istituzione scolastica e utenti;
- diffusione dell'informazione e del confronto dialettico fra gli interlocutori del processo formativo;
- potenziamento della didattica;
- miglioramento delle professionalità.

Poiché i servizi amministrativi accompagnano i processi d'innovazione attraverso i quali la scuola persegue le proprie strategie, predisponendo competenze e strumenti essenziali alla loro realizzazione, il miglioramento di un settore agisce sul miglioramento dell'altro.

In particolare, i servizi amministrativi garantiscono un adeguato supporto alla didattica attraverso:

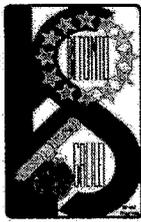
- emanazione degli avvisi, delle circolari e di ogni documentazione utile;

*Handwritten notes:*  
P. B. M.  
P. B. M.  
W. F.

9

*Handwritten initials*

*Handwritten signature*



- cura della comunicazione tra i Consigli di Classe e le famiglie (invio di comunicazioni specifiche all'andamento didattico disciplinare degli studenti);
- abbinamento docente/materie/competenze/classi nel registro elettronico;
- supporto amministrativo al Collegio Docenti;
- supporto al Collegio Docenti nelle pratiche di assistenza agli studenti;
- supporto ai docenti nella predisposizione di materiali utili alle prove d'esame;
- supporto amministrativo per la gestione della didattica;
- cura delle procedure per l'effettuazione delle prove del Sistema di Valutazione Nazionale (INVALSI);
- cura delle richieste relative agli alunni normodotati e diversamente abili riferiti all'organico.

10

**Applicazione art. 7 comma 7 CCNL:**

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'amministrazione interessata 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.

**PARTE OTTAVA**

**Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo di Istituto**  
**(art. 22 comma 4, lettera c2)**

**Articolo 1 – Finalità**

Il fondo di istituto è finalizzato a retribuire le prestazioni rese dal personale docente e ATA per sostenere il processo di autonomia scolastica, con particolare riferimento alle esigenze che emergono dalla realizzazione del PTOF e dalle sue ricadute sull'organizzazione complessiva del lavoro nonché delle attività e del servizio.

Il fondo, inoltre, è finalizzato alla qualificazione e all'ampliamento dell'offerta di istruzione e formazione anche in relazione alla domanda proveniente dal territorio.

**Articolo 2 – Risorse**

In attuazione del CCNL comparto Istruzione e Ricerca e, in particolare, ai sensi dell'art. 40, comma 1 è stato previsto che a decorrere dal corrente anno scolastico 2018/19 le risorse finanziarie relative agli istituti contrattuali, definiti nei loro valori annuali sulla base dei precedenti CCNL e delle disposizioni di legge confluiscono in un unico fondo, denominato "Fondo miglioramento dell'offerta formativa".

In data 1° agosto 2018 il Ministero e le OO.SS. rappresentative del comparto Istruzione e Ricerca hanno siglato il CCNI per l'assegnazione alle Istituzioni scolastiche ed educative statali delle risorse destinate al Fondo per il Miglioramento dell'offerta formativa per l'a.s. 2018/19.

- Le risorse finanziarie dell'istituzione scolastica per l'anno 2018/2019, come previsto dall'art.40 del CCNL – triennio 2016/2018 e come comunicato con nota prot. n. 19270 del 28/09/2018 del Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali – Ufficio IX, concernente l'assegnazione integrativa al Programma annuale 2018 – periodo settembre/dicembre 2018 e la comunicazione preventiva del

Handwritten notes on the left margin: "P. 10", "D. 10", "10"

Handwritten initials and signature on the right margin.



Programma annuale 2019- periodo gennaio/agosto 2019 ammontano a € 70.420,96 lordo stato (€ 53.067,79 lordo dipendente) e sono così costituite :

- F.I.S.: lordo stato € 47.633,09 lordo stato (€ 35.895,32 lordo dipendente);
- Funzioni Strumentali all'offerta formativa: € 4.319,12 lordo stato (€ 3.254,80 lordo dipendente);
- Incarichi specifici A.T.A.: € 2.255,40 lordo stato (€ 1.699,62 lordo dipendente);
- Ore eccedenti: € 2.836,20 lordo stato (€ 2.137,30 lordo dipendente);
- Attività complementari di Educazione fisica € 3.020,16 lordo stato (€ 2.275,93 lordo dipendente);
- Misure incentivanti per progetti relativi alle Aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art 2 ,comma 2 del CCNL 7/8/2014: € 423,11 lordo stato (€ 318,85 lordo dipendente);
- Fondo per la valorizzazione del personale docente € 9.933,88 lordo stato (€ 7.485,97 lordo dipendente) come comunicato con nota prot. n. 21185 del 24/10/2018 del Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane , finanziarie e strumentali – Ufficio IX.

11

*Handwritten notes:*  
R&M  
D. Fabbrini  
WFF

Le economie al 31/08/2018, calcolate al lordo stato, ammontano a € 2.549,43 ( € 1.921,20 lordo dipendente) e sono così distinte :

- F.I.S. di cui all'art. 40 del CCNL 2018 € 693,78 lordo stato (€ 522,82 lordo dipendente);
- Ore eccedenti sost. Collegli assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29/11/2017 € 1.736,22 lordo stato (€ 1.308,38 lordo dipendente);
- Fondo per la valorizzazione del personale docente di cui all'art. 1 comma 126,della legge 13/07/2015, n. 107 € 119,43 lordo stato (€ 90,00 lordo dipendente), come comunicato con nota prot. n. 21184 del 24/10/2018 del Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane , finanziarie e strumentali – Ufficio IX.

Pertanto, la somma complessiva pari a € 72.970,39 lordo stato (€ 54.988,99 lordo dip.) comprensiva delle economie è così costituita:

- F.I.S.: lordo stato € 48.326,87 lordo stato (€ 36.418,14 lordo dipendente);
- Funzioni Strumentali all'offerta formativa: € 4.319,12 lordo stato (€ 3.254,80 lordo dipendente);
- Incarichi specifici A.T.A.: € 2.255,40 lordo stato (€ 1.699,62 lordo dipendente);
- Ore eccedenti: € 4.572,42 lordo stato (€ 3.445,68 lordo dipendente);
- Attività complementari di Educazione fisica € 3.020,16 lordo stato (€ 2.275,93 lordo dipendente);
- Misure incentivanti per progetti relativi alle Aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art 2 ,comma 2 del CCNL 7/8/2014: € 423,11 lordo stato (€ 318,85 lordo dipendente);
- Fondo per la valorizzazione del personale docente € 10.053,31 lordo stato (€ 7.575,97 lordo dipendente).

*Handwritten signature*

La quota destinata a remunerare il personale docente impegnato nelle attività di Alternanza scuola-lavoro ai sensi della Legge 107/2015 e come previsto dall'art. 22 comma 4 ,lett. c del CCNL vigente concernono le risorse allocate all'esterno del Fondo miglioramento dell'offerta formativa ed è così definita :

- Alternanza Scuola – Lavoro: € 6.966,75 lordo stato (€ 5.250,00 lordo dipendente).
- Si precisa che a queste risorse si devono aggiungere le economie pari a € 2.322,25 lordo stato (€ 1.750,00 lordo dipendente) realizzate in parte negli esercizi finanziari precedenti sui finanziamenti relativi ai corsi di recupero per gli alunni con giudizio sospeso e in parte assegnati nel corrente anno

*Handwritten signature*



dal Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali – Direzione Generale per le risorse umane finanziarie - Ufficio IX con nota prot.n.22087 del 09/11/2018 ai sensi dell'art.9 del D.M. n. 561 del 23/07/2018, "Potenziamento delle competenze delle studentesse e degli studenti sulla base degli esiti di fine anno". Le suddette economie saranno gestite, per le stesse finalità, direttamente dalla scuola sul Programma a.f.2019. I finanziamenti relativi all'Avviamento alla pratica sportiva" sono finalizzati alla realizzazione del progetto di attività sportiva. L'utilizzo delle risorse sarà obbligatoriamente legato all'effettiva attivazione di tale progetto, presentato dai docenti di Scienze motorie e sportive e approvato dal Collegio Docenti e dal Consiglio d'Istituto.

12

### Articolo 3 – Criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo di istituto

Il fondo di istituto, considerate le unità lavorative di servizio e le attività connesse all'attuazione del PTOF e PDM, tenendo presenti le delibere del Collegio Docenti e del Consiglio di Istituto, è utilizzato:

- 70% per il personale docente
- 30% per il personale ATA

ed è così ripartito:

1. Collaborazioni (supporto al DS e al modello organizzativo)
2. Coordinamento della didattica
3. Attività aggiuntive extracurricolari di insegnamento
4. Attività aggiuntive personale ATA

Il Fondo di Istituto per l'a. s. 2018/2019 è così determinato: € 48.326,87 lordo stato (€ 36.418,14 lordo dipendente) decurtato dell' indennità direzione DSGA di € 3.768,68 lordo stato (€ 2.840,00 lordo dipendente) ammonta a € 44.558,19 lordo stato (€ 33.578,14 l. dip.). Pertanto le risorse determinate sono le seguenti:

- Personale docente 70% di 44.558,19 lordo stato € 31.190,73 (€ 23.505,00 l.dip. )
- Personale ATA 30% di 44.558,19 lordo stato € 13.367,46 (€ 10.073,44 l.dip. )

## PARTE NONA

**Criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del D. LGS. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale**  
(art. 22 comma 4, lettera c3)

### Articolo 1 – 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 dei risultati conseguiti, nonché all'effettiva presenza in servizio.

Handwritten signature



**Articolo 2 – Criteri per la ripartizione dei compensi relativi all’alternanza scuola – lavoro, ai progetti nazionali e comunitari**

L’individuazione del personale docente e ATA da utilizzare nelle attività retribuite dalle risorse relative all’Alternanza Scuola – Lavoro e dai progetti nazionali e comunitari tiene conto dei seguenti criteri:

- dichiarata disponibilità
- competenze ed esperienze dimostrate
- equa utilizzazione del personale.

L’utilizzazione nelle attività retribuite è comunque subordinata alla presenza in servizio e alla effettiva disponibilità.

**Articolo 3 – Disposizioni per la realizzazione delle attività aggiuntive di insegnamento**

1. Nell’esecuzione dei progetti deve essere rispettato il calendario preventivamente presentato e non è previsto alcun recupero per assenze dovute a motivi personali dei docenti. Unica eccezione è rappresentata da impedimenti dovuti a motivi istituzionali.
2. L’erogazione dei compensi sarà effettuata ad effettivo ricevimento dei finanziamenti previsti, secondo le modalità previste dalle norme di legge vigenti.
3. Dalla suddetta prestazione sono esclusi i docenti a tempo determinato e tutti i docenti con orario inferiore a quello di cattedra.

**Articolo 4 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA**

1. Costituiscono attività aggiuntive del Personale ATA quelle svolte oltre l'orario di lavoro e/o richiedenti maggior impegno rispetto a quello previsto dal proprio carico di lavoro.
  - a) Per gli assistenti amministrativi le attività aggiuntive consistono in:
    - complessità in rapporto ai servizi prestati;
    - maggior carico di lavoro;
    - partecipazione a gruppi di lavoro e commissioni;
    - sostituzione colleghi assenti.
  - b) Per gli assistenti tecnici le attività aggiuntive consistono in:
    - partecipazione a gruppi di lavoro e commissioni;
    - collaborazione con gli uffici amministrativi.
  - c) Per i collaboratori scolastici le attività aggiuntive consistono in:
    - complessità in rapporto ai servizi prestati;
    - attività connesse alle iniziative educative e formative previste dal PTOF o da altri progetti;
    - sostituzione colleghi assenti.
2. Le attività aggiuntive, svolte nell’ambito dell’orario d’obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
3. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all’orario d’obbligo, in alternativa al ricorso al FIS, possono essere remunerate con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

**Articolo 5 – Funzioni strumentali al PTOF**

Le risorse disponibili per le funzioni strumentali, pertanto, sono inserite nel budget finanziario e ammontano ad € 4.319,12 lordo stato (€ 3.254,80 l. dip.)

Il collegio dei docenti in data 3/09/2018 (verbale n.1, p.15) ha individuato le seguenti aree per lo svolgimento delle funzioni strumentali:

- Area 1 – Realizzazione e gestione P.T.O.F. e Autovalutazione di Istituto
- Area 2 – Sostegno al lavoro dei docenti e interventi e servizi per studenti

13

*W. P. R. 2018*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



- Area 3 – Orientamento in ingresso
- Area 4 - Orientamento in uscita
- Area 5 – Gestione della comunicazione

La somma complessiva pari ad € 4.319,12 lordo stato (€ 3.254,80 l. dip.) è ripartita in parti uguali per le suddette aree € 863,82 lordo stato (€ 650,96 l. dip.)

**Articolo 6 - Incarichi specifici**

1. Su proposta del DSGA, il Dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL da attivare nella istituzione scolastica.
2. Il Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità e includendo tutti coloro che non sono beneficiari dell'art.7:
  - comprovata professionalità specifica;
  - disponibilità;
  - anzianità di servizio.

Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici ammontano a € 2.255,40 lordo stato (€ 1.699,62 lordo dipendente) e sono destinate per il 41% a corrispondere un compenso base, così fissato:

- € 928,90 lordo stato (€ 700,00 l.dip.) per n. 1 unità di personale amministrativo non destinataria dell'art.7

Il rimanente 59% è destinato a riconoscere la particolare complessità di singoli incarichi assegnati al personale già beneficiario dell'art.7, con decisione assunta dal Dirigente, su proposta del DSGA, suddivisi secondo la seguente ripartizione:

- € 663,50 lordo stato (€ 500,00 l.d.) per n. 1 unità di personale tecnico
- € 663,00 lordo stato (€ 499,62 l.d.) per n. 1 unità di collaboratore scolastico

**PARTE DECIMA**

**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**  
(art. 22 comma 4, lettera c4)

**Articolo 1 – Valorizzazione del merito del personale docente**

1. L'attività del personale docente è valutata dal Dirigente ai sensi degli artt. 17 e 40 del D.Lgs. 165/2001 e della Legge 107/2015, art. 1, co. 127.
2. Il Dirigente Scolastico individua i beneficiari del bonus tra i docenti sulla base delle attività svolte, dei criteri generali stabiliti dalla contrattazione d'istituto nonché dei criteri stabiliti dal Comitato di Valutazione in relazione alle seguenti aree (art. 1, co. 129, punto 3, 2):
  - a) qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;
  - b) risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti 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;
  - c) responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

P. M.  
 D. F. B.  
 W. F.

14

*df*



**Articolo 2 – Risorse finanziarie per la valorizzazione del personale docente**

1. Le risorse finanziarie assegnate con nota MIUR prot. n. 21185 del 24/10/2018 all'istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale docente per l'a. s. 2018/2019 corrispondono a € 9.933,88 lordo stato (€ 7.485,97 l. dip.)
2. Dette risorse sono integrate con € 119,43 lordo stato (€ 90,00 l.dip.) per la riassegnazione di una risorsa finanziaria rimasta inutilizzata sul POS a fine esercizio finanziario 2017 (nota MIUR prot. n. 21184 del 24/10/2018).
3. L'ammontare complessivo delle risorse finanziarie da utilizzare per la valorizzazione del personale docente nell'a. s. 2018/19 corrisponde, quindi, a € 10.053,31 lordo stato (€ 7.575,97 l. dip.).

15

**Articolo 3 – Criteri generali per la determinazione dei compensi**

1. Tanto premesso, si conviene che nei confronti dei sottoposti alla valutazione per l'accesso al bonus premiale si procederà ad un'attribuzione differenziata dei compensi secondo le seguenti fasce di merito:  
 I fascia = 50% della risorsa complessiva = € 5.026,65 lordo stato (€ 3.787,98 l. dip.)  
 II fascia = 30% della risorsa complessiva = € 3015,99 lordo stato (€2.272,78 l. dip.)  
 III fascia = 20% della risorsa complessiva = € 2.010,66 lordo stato (€ 1.515,19 l. dip.)  
 Le risorse della tre fasce saranno distribuite rispettivamente al 34%, al 33% e al 33% dei docenti destinatari del bonus, individuati sulla base dei criteri determinati dal Comitato di Valutazione.
2. Modalità e procedure di assegnazione saranno oggetto di informazione successiva, ai sensi dell'art. 5 c. 5 del CCNL.

**PARTE UNDICESIMA  
NORME TRANSITORIE E FINALI**

**Articolo 1 – 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. 2 – Natura premiale della retribuzione accessoria**

1. Coerentemente con quanto previsto dalle vigenti norme di legge, 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 che saranno utilizzati per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avverrà a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
3. 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 e comunque in percentuale alla prestazione svolta



# LICEO SCIENTIFICO - ARTISTICO STATALE "GALILEO GALILEI"

Via Gen. Pianelli, n.c. - 70032 BITONTO (Bari)

Tel./Fax: 080 3715242

C.F. : 80015030721 - Codice Univoco Ufficio: UFTL8X

www.lsgalilei.gov.it - e-mail: baps12000b@istruzione.it

Pec: baps12000b@pec.istruzione.it

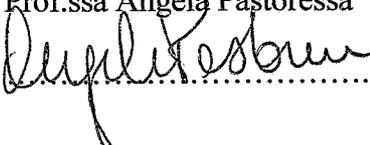
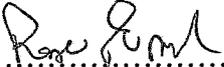
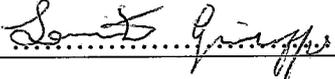


4. Nel caso in cui il numero dei partecipanti ad un progetto fosse inferiore al minimo fissato, il progetto in questione sarà sospeso e saranno liquidate solo le competenze maturate fino al momento della sospensione.

Il presente contratto è formato da 16 pagine, compresa quella relativa alle firme dei trattanti.

16

Lo stesso viene letto, firmato, sottoscritto il giorno 16 novembre 2018, in Bitonto presso la sede del Liceo Scientifico "Galileo Galilei" di Bitonto.

Parte pubblica	Parte sindacale	
	RSU	OO.SS.
Il Dirigente Scolastico Prof.ssa Angela Pastorella 	Prof.ssa Rosa Denicolo 	FLC CGIL 
	Prof. Salvatore De Marzo 	SNALS CONFISAL 
		UIL Scuola 
		GILDA UNAMS 
		CISL Scuola 
		Terminale Associativo (SNALS) Sig. Giuseppe Lomuto 



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO
VERBALE DI STIPULA

Il giorno 17 dicembre 2018, alle ore 10, presso la presidenza del liceo scientifico - artistico "G. Galilei", via General Planelli, n. c. di Bitonto,

VISTA l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 16 novembre 2018;

VISTO il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti in data 14/12/2018;

VIENE STIPULATO

in via definitiva il presente Contratto collettivo integrativo del Liceo Scientifico-Artistico "G. Galilei" di Bitonto.

Table with 2 main columns: Parte pubblica and Parte sindacale. The public part lists the school director and a teacher. The syndicate part lists representatives from RSU and OO.SS. (FLC CGIL, SNALS CONFASAL, UIL Scuola, GILDA UNAMS, CISL Scuola, and Terminale Associativo).