



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE “DON LORENZO MILANI”

Via Roma, 35 - 35010 VIGONZA (PD)

Tel. 049/8095079 – 049/8096010

e - mail: pdic84900e@istruzione.it - p.e.c. pdic84900e@pec.istruzione.it

C.F. 92073450287 - C.U.F. UFCDUV

www.icvigonza.edu.it



CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

A.S. 2019-20

Il giorno **20** del mese di **DICEMBRE** dell'anno **2019**, alle ore **8,30**, presso la scuola secondaria di I° grado "Don Lorenzo Milani" di Vigonza (PD) viene sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo Docenti e ATA dell'Istituto Comprensivo Statale "Don Lorenzo Milani" di Vigonza.

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, costituite ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 29 novembre 2007, composte da:

PARTE PUBBLICA

IL DIRIGENTE SCOLASTICO: Prof.ssa LAURA CONTIN

PARTE SINDACALE

LA RSU DI ISTITUTO: _____

I TERMINALI ASSOCIATIVI: ACOMOLI SARA
FORESE GIOVANNI PAOLO

I rappresentanti delle OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO FIRMATARIE DEL CCNL

CGIL/FLC –
CISL SCUOLA –
UIL SCUOLA –
SNALS –
GILDA UNAMS –

SOTTOSCRIVONO LA PRESENTE IPOTESI DI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO

Ai sensi dell'art.6 del CCNL del 29 novembre 2007

La presente intesa sarà inviata ai Revisori dei Conti, corredata della relazione illustrativa del DS (C.M. 7 del 13 maggio 2010) e della relazione tecnica del DSGA, per il previsto parere.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

Parte normativa

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 con contratto a tempo determinato e indeterminato di questa istituzione scolastica.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per la parte normativa per il triennio 2018/2021 e per la parte economica per il corrente anno scolastico 2019-2020.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti o di sopravvenuta necessità di adeguamento a norme imperative.
5. Il testo del Contratto di Istituto viene inviato dal Dirigente scolastico, entro dieci giorni:
 - al Collegio dei Revisori per il controllo di legalità finanziaria accompagnato da una propria relazione e da una relazione tecnico- finanziaria redatta dal Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi (DSGA);

Qualora il Collegio dei Revisori certifichi la non compatibilità dei costi o la presenza di clausole contenenti oneri non previsti nella contrattazione, il dirigente comunica tempestivamente tali rilievi alle organizzazioni sindacali ai fini della riapertura della contrattazione.

Trascorsi 30 giorni, senza che siano comunicati rilievi da parte dei sopracitati enti, il Contratto diviene efficace ed esecutivo.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti interessate inoltrano 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, se richiesta da una delle parti, può aver 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 è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'amministrazione scolastica e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali: - si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati; - si migliora la qualità delle decisioni assunte; - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.
3. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, si realizza nelle seguenti attività:
 - a. partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
 - b. contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica.
4. 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 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
 - b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
 - c. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
 - d. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 6 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016- 2018 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 2016-2018 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 d'Istituto (art. 22 c. 8 lett. b1);
 - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 22 c. 8 lett. b2);
 - i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
 - 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. 22 c. 8 lett. b4).

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, ed è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
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. 31 e più in generale all'articolo 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 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
 - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 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 all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);
 - i 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 c. 4 lett. c4);
 - i criteri e le 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 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. 22 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. 22 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. 22 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. 22 c. 4 lett. c9).
4. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 8 – Rapporti tra RSU e Dirigente

1. 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.
2. 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. 9 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata presso ciascun plesso, e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. 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.
3. I componenti la RSU e qualsiasi rappresentante delle OO.SS. hanno diritto di "affiggere" nella bacheca, sotto la propria responsabilità, materiale sindacale e di interesse politico/sindacale.
4. Stampati e documenti possono essere inviati alla scuola per "l'affissione" nella bacheca sindacale on line.
5. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale un locale scolastico, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
6. Il dirigente informa la RSU e i terminali associativi delle OO.SS. rappresentative sulle notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno anche tramite pubblicazione nel sito.

Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, 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 di norma con almeno 48 ore 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. In caso di assemblea sindacale, nei plessi e nelle sezioni staccate le lezioni termineranno in tempo utile per consentire il raggiungimento della sede dove si svolge l'assemblea.
6. La dichiarazione individuale di partecipazione, espressa preventivamente in forma scritta dal personale in servizio nell'orario dell'assemblea sindacale, fa fede ai fini del computo del monte ore individuale nei termini orari reali corrispondenti a quelli previsti per l'assemblea stessa ed è irrevocabile.
7. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
8. 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 n. 1 (una) unità di personale ausiliario per singolo plesso e n. 1 (una) 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. Nei plessi in cui è in servizio un'unica unità, la partecipazione sarà subordinata alla possibilità di sostituzione con personale di altri plessi, in cui sono presenti più unità che non hanno aderito all'assemblea.

Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti

1. Alla RSU spetta un monte ore annuale di permessi sindacali retribuiti (per anno solare) pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 4, c. 1 lettera a) del Contratto collettivo nazionale quadro del 17 ottobre 2013. Il totale dovrà essere diviso tra tutte le singole RSU. Se la durata dell'unità didattica è inferiore a 60 minuti, il permesso si calcola sui minuti che costituiscono l'unità didattica e non sull'ora intera.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla R.S.U., con obbligo di preventiva comunicazione al Dirigente scolastico con almeno cinque giorni di anticipo.
3. Per quest' anno solare il totale è calcolato in: 30 ore e 36 minuti.
4. 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 al 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 scuola fornisce il necessario supporto materiale ed organizzativo.

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

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato dal dirigente, in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990:
 - per garantire l'effettuazione degli scrutini e delle valutazioni finali: *1 Assistente Amministrativo e 1 Collaboratore Scolastico*;
 - per il pagamento degli stipendi al personale con contratto a tempo determinato nel caso previsto dall'accordo integrativo: *il Direttore dei S.G.A., 1 assistente amministrativo, 1 collaboratore scolastico*.
2. L'individuazione del personale Ata destinato alla formazione del contingente avverrà prioritariamente su dichiarazione volontaria e successivamente su rotazione in base all'ordine alfabetico.
3. Il personale Ata che non aderisce allo sciopero e presta servizio in un plesso in cui tutti i docenti hanno aderito allo sciopero può essere destinato ad altra sede con compiti di assistenza e non di sostituzione delle mansioni dei colleghi in sciopero. Possono essere operate sostituzioni tra docenti o variazioni all'orario di servizio tra chi non sciopera, fermo restando il rispetto dell'orario giornaliero complessivo individuale previsto e lo svolgimento esclusivo di compiti di vigilanza degli alunni.
4. Il Dirigente scolastico, verificate le adesioni comunicate volontariamente dal personale, comunica alle famiglie le modalità di erogazione del servizio scolastico, il quale potrà comportare la sospensione parziale o totale delle lezioni. I docenti sono tenuti a trasmettere alle famiglie le comunicazioni ricevute dal Dirigente.

TITOLO TERZO – CONGEDI PARENTALI, FERIE, FESTIVITÀ, PERMESSI RETRIBUITI, PERMESSI BREVI, ASSENZE PER MALATTIA, ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA, DI LAVORO, PERSONALI E DI STUDIO, FERIE, PERMESSI E ASSENZE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Art. 14 – Diritti del lavoratore

I congedi, le ferie, le festività, i permessi giornalieri e brevi sono fruiti dal lavoratore nel rispetto di quanto stabilito dagli artt. 13, 14, 15, 16, 17, 18 e 19 del CCNL – Comparto scuola 2006 – 2009.

Per il personale Ata si applicano, inoltre, le disposizioni integrative previste dagli artt. 31, 32 e 33 del CCNL - Comparto istruzione e ricerca 2016 – 2018.

Art. 15 – Ferie e permessi

1. Le richieste di ferie e permessi devono essere inoltrate dal lavoratore al Dirigente scolastico con le modalità indicate nelle disposizioni generali per il funzionamento del servizio impartite dal Dirigente scolastico.
2. Per il personale docente, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 13 c. 9 del CCNL 2007, i docenti possono usufruire di ferie durante le lezioni alle seguenti condizioni:
 - a. la concessione è subordinata alla sostituzione per tutte le attività previste nella classe;
 - b. il docente che sostituisce il collega in ferie non può svolgere più di 6 ore consecutive di servizio.
3. La fruizione di permessi previsti dall'art. 33 c. 3 della Legge n. 104/1992, avviene mediante una programmazione mensile da comunicare al Dirigente scolastico all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Nel periodo estivo, dal 30 giugno al 31 agosto, devono essere garantiti:
 - a. l'apertura, la sorveglianza e la pulizia del plesso di direzione e segreteria, i servizi esterni, effettuati con la presenza di n. 2 assistenti amministrativi e di n. 2 collaboratori scolastici. In caso di carenza di personale amministrativo in servizio nei mesi di luglio ed agosto, in deroga a quanto previsto, è possibile assicurare il servizio con un solo assistente amministrativo nella seconda e terza settimana dei mesi di luglio e agosto.
 - b. Nel caso in cui tutto il Personale di una qualifica richieda lo stesso periodo e non sia possibile assicurare i servizi previsti nel presente contratto, i dipendenti saranno invitati a modificare la richiesta su base volontaria. In mancanza di disponibilità le ferie saranno modificate d'ufficio, adottando il criterio della rotazione annuale, partendo dalla graduatoria interna di istituto e tenendo in considerazione eventuali situazioni di vincolo oggettivo, al fine di consentire almeno 15 giorni di ferie con i figli e/o il coniuge/convivente.

Art. 16-Personale ATA

Per il personale A.T.A., in merito alle seguenti materie: Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici si rinvia espressamente al C.C.N.L. nello specifico agli artt. 31 – 32 – 33.

TITOLO QUARTO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 17 – Collaborazione plurime del personale docente

1. Il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre scuole – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL- comparto scuola 2007.
2. I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

Art. 18 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

1. In caso di necessità o di esigenze imprevedute e non programmabili, il dirigente, sentito il DSGA, può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. 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.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
4. Per particolari attività il dirigente, sentito il DSGA, può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL comparto scuola 2007. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola incaricato dall'Istituto "Don Milani" vengono remunerate con i fondi del Programma Annuale.

Art. 19 – Orario festivo

1. Le ore richieste dal dipendente come recupero delle ore straordinarie prestate in occasione degli eventi che richiedono la scuola aperta nei giorni di sabato pomeriggio, domenica mattina e domenica pomeriggio verranno calcolate aumentate del 50% rispetto alle ore effettivamente prestate.

Art. 20 – Partecipazione del personale ATA a Commissioni e alla redazione del PEI

1. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate dal DSGA, partecipa ai lavori delle Commissioni per le visite e i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza (se costituite), nonché all'elaborazione del PEI per alunni con certificazione di cui alla Legge 104/1992.

Art. 21 – 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:
 - i. le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
 - ii. la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità, della regolarità e della qualità dei servizi, soprattutto in relazione agli orari di ingresso e di uscita degli alunni.

Il dirigente scolastico, acquisito il parere del DSGA, dà riscontro formale alla richiesta entro 10 (dieci) giorni.

2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
 - la flessibilità non potrà riguardare il personale addetto all'apertura/chiusura dei plessi scolastici, all'avvio/chiusura delle operazioni di segreteria necessarie al regolare funzionamento degli uffici;
 - la flessibilità dovrà essere compatibile con la garanzia della presenza di un'unità a presidio del servizio.
3. La flessibilità oraria potrà essere utilizzata anche per rimodulare il servizio onde fronteggiare il divieto di nomina disposto dall'art. 1 comma 332 della legge 190/2014.
Per tali ragioni la flessibilità si caratterizza per:

- la rimodulazione dell'orario giornaliero e settimanale dei turni di lavoro;

- lo scambio dei reparti/plessi per la copertura del personale assente con la cura dei servizi necessari a garantire il servizio senza oneri per l'Amministrazione.
- maggior carico di lavoro dovuto alla sostituzione dei colleghi assenti nello stesso reparto;
- sono consentiti per soddisfare particolari necessità di servizio o personali, previa formale autorizzazione del DSGA, accordi tra il personale per modifiche dei turni ordinari di lavoro.

Le suddette attività di flessibilità, sentita la disponibilità del personale, se generano intensificazione dell'attività lavorativa, sono riconosciute come attività da incentivare con le risorse del fondo dell'istituto o con recuperi nel periodo estivo e durante i periodi di sospensione delle attività didattiche.

Art. 22- 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

1. Ai sensi del comma 124 art.1 Legge 107/2015 la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale, è coerente con il piano triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dal piano di miglioramento della scuola ed è fondata sulle priorità indicate nel Piano nazionale di formazione.

Il collegio dei docenti definisce annualmente il piano di formazione dei docenti, che è inserito nel PTOF. Il DSGA definisce il piano di formazione del personale ATA.

Art. 23 - La formazione d'ambito

L'Istituto aderisce alla rete d'ambito sulla formazione, secondo quanto deliberato dal Collegio dei docenti e dal Consiglio di Istituto. L'Istituto contribuisce alla programmazione e alla strutturazione del Piano Formativo d'ambito mediante la partecipazione diretta del dirigente e delle figure di sistema alle riunioni promosse dalla scuola capofila, durante le quali sono presentate le istanze formative dell'istituto.

Art. 24-Risorse economiche per la formazione

1.Nei limiti delle disponibilità di bilancio è auspicabile che sia destinata una parte delle risorse finanziarie non finalizzate a particolari scopi formativi che coinvolgono trasversalmente tutto il personale su tematiche di interesse generale quali, ad esempio, la sicurezza nei luoghi di lavoro.

2.Le somme assegnate alla scuola e finalizzate alla formazione in servizio sono destinate in rapporto alle necessità dei diversi settori. A tal fine si individuano tre macro settori:

- Didattica
- Supporto alla didattica, pulizia e igiene
- Amministrazione e contabilità

3.Non ritenendo significativa la distribuzione in proporzione al numero dei lavoratori per i tre macro settori, si ritiene utile prevedere una suddivisione che dia preminenza all'attività didattica e quindi alle attività a quest'ultima funzionali secondo il seguente rapporto:

- *Didattica : 50%*
- *Supporto alla didattica, pulizia e igiene: 25%*
- *Amministrazione e contabilità: 25%*

Art. 25 – 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)

1.Gli strumenti elettronici per la comunicazione si distinguono in strumenti sincroni e asincroni.

2.I primi, a differenza dei secondi, richiedono che entrambi i terminali della comunicazione (trasmittente e ricevente) siano connessi perché si abbia comunicazione.

3.La comunicazione telefonica tradizionale richiede la connessione tra chi trasmette e chi riceve (sincrona).

4. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, convocazioni, ecc.) vengono pubblicate normalmente sul sito istituzionale e/o sul registro elettronico, dalle ore 7.30 alle 17.30, dal lunedì al venerdì e dalle ore 7.30 alle 14.00 il sabato.

5. Con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale per chiamata telefonica o tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme.

6. Analogamente le comunicazioni del personale all'amministrazione rispetteranno la medesima tempistica e modalità.

7. Il collaboratore del dirigente scolastico, le funzioni strumentali, i responsabili di plesso, i docenti che hanno compiti organizzativi, in caso d'urgenza, possono essere contattati anche fuori dai suddetti limiti temporali.

8. È fatta salva la possibilità di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

Art. 26 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica

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 addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.
3. L'utilizzo degli strumenti elettronici nelle attività d'insegnamento sono finalizzati a migliorare la prestazione lavorative diminuendo lo stress da lavoro e rendendo più efficace il servizio scolastico.

I docenti utilizzano gli strumenti tecnologici durante l'orario scolastico per attività didattiche, di ricerca e studio individuale e/o collettivo.

Con queste finalità i docenti possono creare gruppi di lavoro, quali ad esempio gruppi sociali di informazioni o piattaforme e-learning, finalizzate esclusivamente alle attività didattiche, nessuna comunicazione diversa potrà veicolare tramite gli stessi, non può essere fatto uso diverso da quello indicato nelle finalità.

4. Tutto il personale e in particolare gli operatori di Segreteria sono tenuti all'utilizzo degli strumenti informatici e telematici rispettando le norme del codice digitale (D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.).
5. Parimenti gli operatori videoterminalisti hanno diritto ai turni di riposo, alle pause e a tutte le protezioni previste dalle norme in materia (D.Lgs. 81/2008).
Anche se la formazione in servizio non è obbligatoria, è da sottolineare che la formazione del personale ATA è da ritenersi una risorsa fondamentale per una piena attuazione dell'autonomia scolastica, per il miglioramento dei processi organizzativi e didattici, nonché per l'effettiva innovazione dell'intero Sistema di Istruzione.

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 27 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2019/2020 è complessivamente determinato da:
 - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;
 - b. Ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
 - c. Eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
 - d. 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.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato sulla base delle informazioni disponibili ricevute dal MIUR alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse.

Art. 28 – Risorse finanziarie

Con la comunicazione del MIUR prot.n. 21795 del 30/09/2019 sono state comunicate le risorse finanziarie assegnate all'Istituto.

Le risorse disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:

- a) stanziamenti del Fondo dell'Istituzione scolastica annualmente stabiliti dal MIUR;
- b) stanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali all'offerta formativa;
- c) stanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici del personale ATA;
- d) stanziamenti ore eccedenti per sostituzione docenti assenti;
- e) stanziamenti attività complementari di avviamento alla pratica sportiva;
- f) le risorse assegnate dal MIUR ai sensi dell'Art. 9 CCNL Scuola - Aree a rischio forte processo immigratorio;
- g) le risorse di cui all'art. 1, c. 126, della Legge 13 luglio 2015, n. 107, a favore della valorizzazione del personale docente sulla base dei criteri indicati all'art. 22, c. 4, lett. c), punto c4) del CCNL;
- h) eventuali residui del Fondo non utilizzati negli anni scolastici precedenti;
- i) eventuali residui dell'Art. 9 CCNL Scuola - Aree a rischio forte processo immigratorio;
- j) altre risorse provenienti dall'Amministrazione comunale, Miur (PON autorizzati alla Scuola) e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro;

L'organico preso a riferimento è di 72 unità di personale (10 docenti scuola primaria – 48 docenti di sc. Secondaria di 1 grado - 14 personale ATA, comprensivo del DSGA) e 2 sedi di erogazione del servizio.

sedi di erogazione	2	
docenti primaria	11	
docenti secondaria	47	
ATA	14	
totale organico diritto	72	39.754,42

**TOTALE MOF
LORDO
DIPENDENTE**

Per il presente anno scolastico le risorse disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:

Descrizione	Risorse LD	Risorse LS
Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL/2007, sequenza 8/4/2008	21.640,01	28.716,30
Compensi per attività complementari di educazione fisica	1.556,47	2.055,44
Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	3.137,90	4.163,99
Incarichi specifici del personale ATA art.47 CCNL/2007	1.577,24	2.093,00
Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica art. CCNL/2007	1.483,16	1.968,15
Compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	1.937,87	2.571,55
Valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2015	8.421,77	11.175,69
TOTALE	39.754,42	52.754,11

Per il presente anno scolastico i fondi residui di cui al presente articolo, lettere d), e), h) e i), sono pari a:

TIPOLOGIA FINANZIAMENTI	L. D.	L. S.
Funzioni strumentali al POF A.s. 2018/2019	0	0
Incarichi specifici del personale ATA A.s. 2018/2019	0	0
Economie FIS 2018/19	0,0	0
Risorse MIUR ai sensi art.9 CCNL Scuola- Aree a rischio forte processo immigratorio 17/18	812,60	1.078,32
Risorse MIUR ai sensi art.9 CCNL Scuola- Aree a rischio forte processo immigratorio 18/19	3.208,41	11,04
Ore eccedenti per sostituzione docenti assenti A.s. 2018/19	8,32	3.570,05
Compensi per attività complementari di educazione fisica	2.690,32	4.257,56
TOTALE ECONOMIE A.S.PRECED.	6.719,65	8.916,97

INDENNITA' DI DIREZIONE AL DSGA

- Indennità di Direzione D.S.G.A. - A.s. 2019/20	LORDO DIPENDENTE	LORDO STATO
((€750,00 + (72x30,00))):	2.910,00	3.861,57

SOLO FIS

	LORDO DIPENDENTE	LORDO STATO
FIS + Economie CU	28.359,66	37.633,27
Ind.Direzione DSGA	2.910,00	3.861,57
FIS + Economie CU	25.449,66	33.771,70

Pertanto, detratta dal FIS 2019/20 l'indennità di direzione al DSGA, le risorse finanziarie oggetto di contrattazione integrativa per l'A.s. 2019/2020, **comprehensive dei residui**, sono determinate come segue:

TIPOLOGIA FINANZIAMENTI	L. D.	L. S.
Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL/2007, sequenza 8/4/2008	25.449,66	33.771,70
Funzioni strumentali	3.137,90	4.163,99
Incarichi specifici al personale ATA	1.577,24	2.093,00
Ore eccedenti per sostituzione docenti assenti	1.937,87	2.571,85
Valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2015	8.421,77	11.175,69
Attività complementari di ed. fisica	1.556,47	2.065,44
Risorse MIUR ai sensi art.9 CCNL Scuola- Aree a rischio forte processo immigratorio *	1.483,16	1.968,15
TOTALE	43.564,07	57.809,82

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 29– Finalizzazione del salario accessorio

1. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del Fondo per il salario accessorio devono essere finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.
2. Tutte le risorse a disposizione, ed in particolare, il fondo di istituto, i fondi per le funzioni strumentali e gli incarichi specifici e le altre fonti di finanziamento che prevedono la retribuzione del personale sono finalizzate a sostenere il processo di autonomia scolastica con particolare riferimento alle attività didattiche, organizzative, amministrative e gestionali necessarie alla piena realizzazione del PTOF, definito dagli Organi Collegiali della scuola. Le risorse disponibili sono inoltre finalizzate alla qualificazione e all'ampliamento dell'offerta di istruzione e formazione relativa agli studenti della scuola.

Art. 30 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, con esclusione di quelle di cui all'art. 17, sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA, eventualmente prevedendo compensi anche in misura forfetaria, da definire in sede di contrattazione, in correlazione con il POF 2019/20.

Per gli insegnanti la finalizzazione delle risorse del presente articolo va orientata al riconoscimento di ore aggiuntive legate all'organizzazione e al funzionamento dell'istituto, ad ore di insegnamento, di recupero e di potenziamento delle attività didattiche, nell'ottica del Piano di Miglioramento e delle priorità del Rapporto di Autovalutazione (RAV) dell'istituto.

Per il personale ATA, alla luce delle restrizioni imposte dalla legge di Stabilità 2015 relative alla chiamata dei supplenti, le attività da incentivare saranno volte soprattutto a garantire il servizio all'utenza in termini di apertura delle scuole, di supporto agli alunni con disabilità, di supporto ai Progetti del POF e di funzionamento amministrativo.

Criteri generali per la distribuzione del fondo tra personale docente e ATA

Le risorse disponibili vengono così suddivise tra personale docente e personale ATA:

	LORDO DIPENDENTE	LORDO STATO
BUDGET FIS DOCENTI e A.T.A. A.s. 2019/2020	25.449,66	33.771,70
75% Quota DOCENTI (n. 58 docenti)	19.087,25	25.328,78
Totale quota DOCENTI	19.087,25	25.328,78
25% Quota A.T.A. (n. 13 A.T.A.)	6.362,41	8.442,92
Totale quota ATA	6.362,41	8.442,92

Totale quota DOCENTI	75%	19.087,25
-----------------------------	------------	-----------

Si conviene tra le parti di assegnare, sottraendola dalla quota del FIS pari ad € **19.087,25**, una ulteriore somma all'importo assegnato dal MIUR per le funzioni strumentali pari ad €**962,14**, **la cui quota complessiva risulta, pertanto, di complessivi €4.100,40.**

Altresì si stabilisce di aumentare le ore di insegnamento di cui all'art. 9 CCNL Scuola- Aree a rischio forte processo immigratorio, spostando dalla quota del FIS docenti €**616,84**.

Pertanto la quota del FIS è pari ad €17.508,27.

Ore eccedenti per sostituzione docenti assenti

Le ore eccedenti d'insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali nazionali e integrative, attualmente in vigore. L'istituto delle ore eccedenti, considerato l'ammontare limitato delle risorse disponibili, annualmente definito e di celere esaurimento, ha natura emergenziale e ha come finalità lo specifico obiettivo di consentire la sostituzione immediata di un docente assente.

FIS PERSONALE ATA SUDDIVISO TRA AA E CS

QUOTA DISPONIBILE	6.362,41
Assist. Amm.vi	2.544,96
Coll. Scolastici	3.817,45

LORDO DIP.

Alla luce di quanto sopra esposto, appare congruo assegnare per le attività del personale docente € **19.087,25** (LD) pari al 75% delle risorse e per le attività del personale ATA €**6.362,41** (LD) pari al 25% delle risorse assegnate.

I criteri di seguito esposti per l'erogazione del fondo dell'Istituzione Scolastica a favore del personale docente e ATA sono stabiliti avuto riguardo:

- 1- della disponibilità del personale scolastico;
- 2- del Piano dell'Offerta Formativa;
- 3- della macroprogrammazione approvata dal Collegio dei Docenti;
- 4- delle esigenze funzionali all'organizzazione dell'Istituto;
- 5- dell'organizzazione del servizio, anche in funzione dei servizi offerti al territorio.

1. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.
2. Fatte salve le somme erogate con specifico vincolo di destinazione, in sede di contrattazione potranno essere definite diverse modalità di distribuzione delle singole voci componenti la dotazione erogata dallo Stato per il miglioramento dell'offerta formativa.
3. Al fine di perseguire le finalità sopra indicate, il fondo d'istituto destinato al personale docente è utilizzato per riconoscere le aree di attività di seguito specificate:
 - a. supporto alle attività organizzative
 - b. supporto alla didattica
 - c. supporto all'organizzazione della didattica
 - d. progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa curricolare e non attività d'insegnamento aggiuntive
5. Allo stesso fine sono definite le aree di attività riferite al personale ATA:
 - a. intensificazione del carico di lavoro e/o per sostituzione di colleghi assenti
 - b. assegnazione di incarichi a supporto dell'amministrazione o della didattica
 - c. ore per attività straordinaria.

Art. 31 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

1. Le 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, sono ripartite sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF.
2. Per il personale docente, le risorse potranno essere erogate esclusivamente per attività di formazione previste nel piano annuale di formazione.

Art. 32 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente

1. La professionalità del personale docente è valorizzata dal dirigente scolastico in base ai criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti al fine della assegnazione del bonus annuale, ai sensi dell'art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015 nonché dell'art. 17 c. 1, lett. e-bis del d.lgs. 165/2001.
2. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale docente per l'a.s. 2019-2020 sono specificate nella tabella di cui all'art. 28.
3. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono determinati sulla base dei seguenti criteri generali ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c4 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca 2016-2018 e verranno stabiliti sulla base dei punteggi assegnati riportati, nelle singole aree di cui all'art. 1 c. 129 della Legge 107/2015:
 - a) I punti ottenuti da tutti gli aventi diritto al fondo, a seguito di valutazione espressa dal dirigente, vengono sommati tra loro.
 - b) La quota del fondo viene suddivisa per il totale complessivo dei punti.
 - c) Il coefficiente ottenuto sarà quindi moltiplicato per il punteggio di ciascun candidato, dando luogo alla quota del *bonus* premiale.
 - d) il compenso minore non potrà essere inferiore a 150,00 €(LD), quello maggiore non potrà essere superiore a 800,00 €(LD).

Gli importi dei compensi che il dirigente può assegnare sono determinati sulle tre aree, come previsto dal dispositivo elaborato dal Comitato di valutazione.

Art. 33 - Criteri generali per l'attribuzione delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari

1. Le risorse derivanti dall'attuazione di progetti nazionali e comunitari sono utilizzate per compensare le attività aggiuntive del personale docente e/o ATA coerentemente con le competenze professionali richieste e gli incarichi funzionali attribuiti all'attività programmata.
2. Relativamente alla partecipazione della scuola ai Progetti comunitari viene effettuata l'informazione preventiva dopo l'approvazione della partecipazione ai bandi da parte del Collegio dei Docenti e del Consiglio di Istituto.
3. All'informazione sui fondi erogati alla scuola per la realizzazione del progetto assegnato, seguirà una apposita sessione di contrattazione relativamente all'utilizzo dei fondi del progetto destinati, nello specifico, al personale e all'ammontare dei relativi compensi, diversi da quelli riconosciuti a costi standard.
4. In sede di informazione successiva sull'utilizzo dei fondi per il salario accessorio sarà data specifica informazione sulle retribuzioni di ciascuna unità di personale della scuola coinvolta nella realizzazione del progetto.
5. Il criterio di ripartizione delle risorse al personale ATA, secondo le necessità del progetto, è determinato in parti uguali tra coloro che manifestano disponibilità (parti uguali si intende il numero di ore per modulo).

Art. 34 - Conferimento degli incarichi

1. Il dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati,

anche il compenso spettante e i termini del pagamento.

3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

Art. 35 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

1. 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.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al FIS, possono essere compensate con recuperi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 36- Incarichi specifici per il personale ATA

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- comparto scuola 2007 da attivare nella istituzione scolastica.
2. Le risorse destinate per gli incarichi specifici al personale ATA ammontano a €1.577,24 (LD) che sono suddivise in:
 - € 800,00 per n. 4 assistenti amministrativi non titolari di posizione economica, in proporzione all'orario di servizio;
 - € 777,24 per n. 3 collaboratori scolastici non titolari di posizione economica, in proporzione all'orario di servizio;

n. 4 Assistenti amministrativi -gestione badge, MAD, ricostruzioni di carriera, pensioni, contabilità, monitoraggi MIUR, ecc.	Tot. €800,00
n. 3 Collaboratori scolastici -supporto attività didattica/amministrativa -supporto e assistenza alla persona	Tot. €777,24
TOTALE	€1.577,24 (LD)

Art. 37 - Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

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.

Art. 38 - Riduzione dei compensi relativi al fondo di istituto al personale

Nel caso in cui gli incarichi assegnati non siano svolti non si percepisce il relativo compenso. Quando le nomine prevedano lo svolgimento in un determinato numero di ore, se gli incarichi vengono svolti parzialmente essi vengono compensati per il numero di ore effettivamente prestate. In questo caso le ore prestate vanno puntualmente registrate a cura degli incaricati. In caso di assenze del personale, per un periodo complessivamente superiore ai 30 giorni (anche non continuativi), il compenso forfettario viene ricalcolato proporzionalmente sulle giornate di lavoro effettivamente svolte.

Si considerano tutti i tipi di assenze con esclusione di:

-distacco sindacale;

-sciopero;

-ferie.

Per il personale ATA, qualora le attività assegnate al personale incaricato non vengano svolte, il compenso non utilizzato sarà ridistribuito tra il personale in servizio.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO SPESE per INCARICHI 2019/2020-DOCENTI

Attività/incarichi	Note	N. docenti	N. ore per docente	Totale Ore da incentivare	Compenso orario	Compenso forfetario	Imponibile lordo dip.
I° Collaboratore Dirigente scolastico		1				2.020,77	2.020,77
Responsabili di plesso (QUOTA BASE € 250 +€60,00 per classe)	Don G.Bosco	1				670	670
	Don Milani-Codiverno	1				670	670
	Don Milani-Vigonza	1				1.330	1.330
Responsabili aule informatiche		2	2 x 4	8	17,5		140
Coordinatori di classe		25	9 x 15 8 x 10 8 x 12	135+80+96= 311	17,5		5.442,50
Coordinatori di dipartimento		6	4	24	17,5		420
Referente bullismo e cyberbullismo		1	8	8	17,5		140
Referente alla Salute		1	5	5	17,5		87,5
Tutor docenti anno di prova		2	10	20	17,5		350
Commissione PTOF		5	6	30	17,5		525
Referente RAV		1				200	200
NIV (Nucleo Interno di Valutazione) e PDM		4	10	40	17,5		700,00
INVALSI		1				175	175
Referenti Orario di Plesso		2X15 2x10 1X6		56	17,5		980

Commissione Continuità		5	4	20	17,5		350
Referente Rete Mosaico		1	5	5	17,5		87,5
Referente CTI		1	5	5	17,5		87,5
Commissione GLI-Inclusione		3	2	6	17,5		105
Animatore Digitale		1	8	8	17,5		140
Team digitale		2	6	12	17,5		210
Commissione orientamento		5	4	20	17,5		350
Referente Progetto "Insegnami come imparo"		1				140	140
Progetto "Adolescenza"		3	1 x 21 1 x 4 1x 3	28	17,5		490
Progetto "Proposte per il futuro del pianeta...e della scuola"		3	1x14 2x4	22	17,5		385
Progetto "CCR"		3	25	75	17,5		1.312,50
TOTALE							17.508,27

Funzioni Strumentali: (totale L.D. € 4.100,40)							
	PTOF e Autovalutazione d'Istituto	1					1.000,00
	Inclusione	2					1.550,20
	Orientamento	2					1.550,20
TOTALE							4.100,40

Attività complementare di educazione fisica	ORE DI INSEGNAMENTO	1					1.556,47
							1.556,47

FONDI ART. 9

INTERCULTURA	ORE DI INSEGNAMENTO	6		60	35		2.100,00
--------------	---------------------	---	--	----	----	--	-----------------

TABELLA QUOTA FIS PERSONALE ATA A.S. 2019/20**€ 6.362,41****ASSISTENTI AMMINISTRATIVI 40%****PER €2.544,96****COLLABORATORI SCOLASTICI 60% PER €3.817,45**

TIPOLOGIA ATTIVITA'	ASSISTENTI AMMINISTRATIVI (40%) € 14,50/h				COLLABORATORI SCOL. (60%) €12,50/h			
	H	N°	TOT. H	TOT EURO Lordo Dip.	H	N°	TOT H	TOT EURO Lordo dip.
POF			0	0,00	10	9	90	€1.125,00
Complessità Didattica/POF	13	4	52	€754,00				
Complessità Amministrativa	15	4	60	€870,00	5	6	30	€375,00
Ausilio diversamente abili					8	6	48	€600,00
Sostituzione Colleghi	15	4	60	€870,00	11	10	110	€1.375,00
Spostamento c/o succursali					4	4	16	€200,00
Magazzino					4	3	12	€150,00
TOT.	43		172	€2.494,00			306	€3.825,00

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

Art. 39 - Soggetti tutelati

Soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con o senza retribuzione; ad essi sono equiparati gli studenti che frequentano i laboratori e che utilizzano macchine e strumenti di lavoro ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali; sono, altresì, da comprendere ai fini della gestione delle ipotetiche emergenze, anche gli studenti presenti a scuola in orario curriculare e extracurriculare per iniziative complementari previste nel PTOF.

Gli studenti sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione delle emergenze e la revisione annuale del Piano di emergenza, mentre non sono computati ai fini degli obblighi che la legge correla al numero di personale impegnato presso l'istituzione scolastica.

Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo sono presenti nei locali dell'istituzione scolastica (ad esempio, ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnati, corsisti). Particolare attenzione si deve prestare ad alcune tipologie di gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (*stress da lavoro correlato, lavoratrici in gravidanza, differenza di genere, provenienza da altri paesi*).

Art. 40 – Obblighi del Dirigente Scolastico

Il Dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro, in materia di sicurezza, ha gli obblighi previsti dagli artt. 17 e 18 del D.lgs. 81/08.

Art. 41 - Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è uno strumento con competenze tecniche di ausilio al datore di lavoro. Il *responsabile del servizio di prevenzione e protezione* (RSPP) può essere interno ove disponibile o affidato a professionisti esterni.

In questa istituzione scolastica il servizio di prevenzione e protezione è affidato ad un esperto esterno in possesso dei requisiti previsti dal decreto legislativo 81/08 (Esse Ti Esse).

Nell'istituzione scolastica il dirigente scolastico/datore di lavoro organizza il *servizio di prevenzione e protezione* designando per tale compito, previa consultazione del *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* (RLS), uno o più *responsabili* in relazione alle dimensioni della scuola (succursali, sezioni staccate, plessi, ecc.).

I *responsabili* individuati coadiuvano il dirigente scolastico e il RSPP nell'aggiornamento periodico del *documento di valutazione dei rischi* (DVR). Essi devono disporre dei mezzi e del tempo adeguati allo svolgimento dei compiti assegnati e non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento dell'incarico.

In ciascuno edificio sono individuati gli *addetti al primo soccorso* incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione e lotta antincendio, di evacuazione in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.

Art. 42 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Le modalità di esercizio del ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono demandate al CCNL (Capo VII artt. 72-76 del CCNL scuola 2007).

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, corrispondenti a 40 ore, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.
6. Il RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa dell'espletamento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste per le rappresentanze sindacali.
7. Il tempo utilizzato per ricevere l'informazione e quello per effettuare la formazione è considerato tempo di lavoro e non viene conteggiato nelle predette 40 ore.

Art. 43- Documento di valutazione dei rischi (DVR)

Il documento è elaborato dal Dirigente scolastico/datore di lavoro, in collaborazione con il RSPP e previa consultazione del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); in caso di sorveglianza sanitaria prevista dallo stesso DVR, in collaborazione con il medico competente.

Il documento viene revisionato annualmente ed ogni qualvolta intervengono consistenti variazioni al sistema di sicurezza.

Art. 44- Lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria

I lavoratori addetti alle attività per le quali i documenti sulla valutazione dei rischi hanno evidenziato un rischio per la salute e comunque a valutazione del medico del lavoro sono sottoposti a sorveglianza sanitaria. Pertanto il lavoratore sarà sottoposto periodicamente a visita effettuata dal medico competente.

Art. 45 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

1. 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.
2. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza, che esercitano in base al coordinamento del RSPP.
3. Per ogni sede scolastica sono designati gli incaricati delle misure di prevenzione e protezione come segue:
 - a. personale incaricato dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato;
 - b. personale incaricato dell'attuazione delle misure di salvataggio e di primo soccorso;
4. Ove presente, è incaricato anche il personale all'uso del defibrillatore.
5. Nel corso dell'anno scolastico si effettueranno iniziative di formazione e/o aggiornamento per gli incaricati e il personale non formato, il cui elenco verrà aggiornato annualmente.

Art. 46 - Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche di prevenzione e protezione rischi sono convocate dal dirigente scolastico, di norma una volta all'anno. Può avere luogo, altresì, in occasione di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di esposizione di rischio o in caso di introduzione di nuove tecnologie che influiscono notevolmente sulla sicurezza.

Alla riunione partecipano il dirigente scolastico/datore di lavoro che la presiede, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il medico competente se previsto dal DVR. La riunione non ha poteri decisionali, ma carattere consultivo.

Art. 47- Rapporti con l'ente locale proprietario

Per gli interventi di tipo strutturale ed impiantistico riguardanti l'edificio scolastico deve essere rivolta richiesta formale di adempimento al Comune di Vigonza.

In caso di pericolo grave ed imminente il Dirigente Scolastico adotta i provvedimenti contingenti necessari informandone tempestivamente l'ente locale. L'ente locale, con tale richiesta formale, diventa responsabile ai fini della sicurezza nei termini di legge. L'art. 18, comma 3, del D.lgs. 81/08 ne definisce puntualmente gli oneri di fornitura e manutenzione in capo agli enti locali proprietari.

Art. 48- Attività di formazione, informazione ed aggiornamento

L'informazione e la formazione costituiscono le attività attraverso le quali viene data concreta attuazione al principio di attiva partecipazione al sistema della sicurezza.

Il dirigente scolastico/datore di lavoro ha l'obbligo di informazione, formazione ed aggiornamento di tutti i lavoratori ivi compresi gli studenti.

I lavoratori, che nella scuola comprendono anche gli studenti, sono i principali destinatari *obbligati* a seguire le iniziative di informazione e formazione promosse dal dirigente scolastico.

Le azioni formative sono organizzate, prioritariamente, durante l'orario di lavoro; qualora ciò non fosse possibile le ore impegnate sono considerate tempo di lavoro con possibilità di recupero o compensati con le risorse a ciò preposte.

I lavoratori hanno il diritto/dovere di partecipare alle iniziative di formazione programmate all'inizio dell'anno scolastico; in caso di inosservanza sono soggetti alle specifiche sanzioni previste dal D.lgs. 81/08.

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 49 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso di accertato sfioramento dei limiti di spesa, il dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto produttive di tale violazione.
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 d'Istituto viene letto, sottoscritto e firmato in ogni sua parte, ad Integrazione del CCNL vigente al quale bisogna fare riferimento per tutto quanto non trattato ed eventuali clausole difformi da limiti e vincoli del contratto nazionale e/o da Leggi specifiche in materia sono da ritenersi nulle e sostituite automaticamente ai sensi degli artt. 1339 e 1419 del c.c.