



Ministero dell'Istruzione
Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio
CIA 10 CENTRO PROVINCIALE ISTRUZIONE ADULTI
FORMIA



Via Vitruvio n. 47 int. 1 - 04023 FORMIA (LT) -

☎ 0771.321082- ☎ 0771. 321082

☐ ltmm14300I@istruzione.it; PEC: ltmm14300I@pec.istruzione.it
Distretto n. 49 - C.F. 90062250593

**CONTRATTO INTEGRATIVO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA A.S. 2021/2022
VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

Il giorno 23 del mese di dicembre dell'anno 2021 alle ore 11,20 si sono riuniti su piattaforma GOOGLE MEET la Dirigente scolastica Dott.ssa Daniela Caianiello i docenti Cofano Francesco Giovanni e Tucciarone Concetta per la sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di CCI di Istituto per l'a.s. 2021/22 prot. N.2888/U del 29/11/2021

Le parti

preso atto che l'Ipotesi di CCI di Istituto, sottoscritta in data 29/11/2021 prot. 2888/U è stata inviata in data 07/12/2021 prot. 2986/U ai Revisori dei Conti, corredata della Relazione tecnico-finanziaria del DSGA e della Relazione illustrativa del D.S., per il previsto parere

costatato che ad oggi non sono pervenuti rilievi ostativi

considerato che trascorsi giorni trenta dall'invio senza rilievi si può procedere alla sottoscrizione definitiva del CCI di Istituto

sottoscrivono definitivamente

il CCI di Istituto per l'a.s. 2021/22 che produce i conseguenti effetti. In ottemperanza all'art. 40bis commi 4 e 5 del D.Lgs 1565/2001 così come modificato dall'art. 55 del D.Lgs 150/2009 il CCI unito alla Relazione Tecnico-Finanziaria e a quella Illustrativa saranno entro 5 giorni da oggi inviati all'ARAN e al CNEL e pubblicati sul sito della scuola sezione Albo on-line e Amministrazione Trasparente

LA PARTE PUBBLICA

Rappresentata dal Dirigente Scolastico, F.to dott.ssa Daniela Caianiello

E LA PARTE SINDACALE

Rappresentata da:

PARTE SINDACALE: RSU F.to Docente Cofano Francesco Giovanni
RSU F.to Docente Tucciarone Concetta



La Dirigente Scolastica



Ministero dell'Istruzione
Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio
**CPIA 10 CENTRO PROVINCIALE ISTRUZIONE ADULTI
FORMIA**



Via Vitruvio n. 47 int. 1 - 04023 FORMIA (LT) -

☎ 0771.321082- ☎ 0771. 321082

✉ ltmm14300I@istruzione.it; PEC: ltmm14300I@pec.istruzione.it
Distretto n. 49 - C.F. 90062250593

Formia, 29/11/2021

**IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA A.S.
2021/2022**

Il giorno ventinove del mese di novembre dell'anno 2021 alle ore 12,00 su piattaforma GOOGLE MEET link: <https://meet.google.com/zsh-kkzo-dyt> viene sottoscritta la presente Ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo del predetto CPIA.

La presente Ipotesi sarà inviata ai Revisori dei Conti, corredata della Relazione tecnico-finanziaria e della Relazione illustrativa, per il previsto parere.

L'ipotesi di accordo viene sottoscritta tra:

LA PARTE PUBBLICA

Rappresentata dal Dirigente Scolastico, dott.ssa Daniela Caianiello, assistita dalla Dsga Dott.ssa Emilia Giordano

E LA PARTE SINDACALE

Rappresentata da:

PARTE SINDACALE

RSU	<ul style="list-style-type: none">• Cofano Francesco Giovanni• Tucciarone Concetta
------------	---

SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI Firmataridel CCNL	<ul style="list-style-type: none"> • CISL Scuola - FANTOZZI Tommasina. • FLC/CGIL - FOGGIA Imma • UIL Scuola - SANSONETTI Danilo. • SNALS/CONFSAL - assente • GILDA/UNAMS - FOTI Laura
--	---

LE PARTI

VISTO il CCNL Comparto Scuola 2016-2018;

VISTO il D.L.vo n.165/2001 e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il D.L.vo n.150/2009 e, in particolare, l'art.65;

VISTO il Piano delle attività deliberato dal Collegio dei Docenti per l'anno scolastico 2017/2018

VISTO il calendario delle lezioni adottato dagli Organi collegiali

VISTA la L. 107/2015

CONSIDERATA l'Entità del Fondo dell'istituzione Scolastica

TENUTO CONTO che il CPIA 10 è composto dalla Sede Amministrativa, sita alla Via Vitruvio 47, Formia, due punti di erogazione con codice meccanografico, di cui uno presso l'IC Alighieri di Formia con sede associata presso l'IC Sebastiani di Minturno e l'altro presso l'IC Montessori di Terracina con sede associata presso l'IC Garibaldi di Fondi

; **RITENUTO** che, nell'Istituzione scolastica, possano essere conseguiti obiettivi di qualità, efficacia ed efficienza del servizio scolastico, attraverso una organizzazione del lavoro del personale fondata su:

- partecipazione e coinvolgimento nella realizzazione del POF;
- valorizzazione delle competenze professionali;
- utilizzazione razionale delle risorse economiche, umane e strumentali;
- miglioramento delle condizioni di lavoro.
- considerazione della contrattazione come strumento per garantire trasparenza, efficacia, efficienza e rendicontazione di tutta l'azione della scuola.

PREMESSO

- che le relazioni sindacali sono improntate al preciso rispetto dei diversi ruoli e responsabilità del Dirigente scolastico e dei rappresentanti degli organismi sindacali.

- che esse perseguono l'obiettivo di incrementare la qualità del servizio scolastico, sostenendo i processi innovativi in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte, contemperando l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale, con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività.
- che la correttezza e la trasparenza dei comportamenti sono condizione essenziale per il buon esito delle relazioni sindacali, esse costituiscono impegno reciproco delle Parti contraenti.
- che la presente ipotesi di contratto integrativo è stipulata nel pieno rispetto della normativa vigente. Pertanto, essa rispetta in pieno i principi di inderogabilità e di imperatività delle norme, i vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, dei vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n.165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili da tutti i livelli contrattuali; le disposizioni sul trattamento accessorio, secondo i criteri "teleologici" della contrattazione integrativa finalizzata al riconoscimento di merito e produttività (con la necessaria selettività delle integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali); la compatibilità economico-finanziaria; i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'amministrazione.
- Che la presente ipotesi di contratto integrativo può essere considerata definitiva e quindi inviabile all'ARAN e ai Revisori dei Conti, in quanto con **prot.n.21503 del 30 settembre 2021** ha comunicato l'importo certo assegnato alla scuola per il FIS per la realizzazione del MOF.
- Che la Dirigente scolastica presenta alla Rsu e ai delegati territoriali tutta la parte normativa, relativa alle materie oggetto di **informativa preventiva**.
- Che l'ipotesi di contratto sottoscritta dalle parti dopo l'invio ai Revisori dei Conti decorsi i termini di legge, si trasforma in contratto di istituto per l'anno scolastico 2021/22,

**STIPULANO LA SEGUENTE IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO
TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata**

Art.1 - Finalità, campo di applicazione, decorrenza e durata

- 1- Il presente Contratto Integrativo è finalizzato al conseguimento di risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio scolastico mediante una organizzazione del lavoro del personale docente ed ATA dell'istituto basata sulla partecipazione e sulla valorizzazione delle competenze professionali. L'accordo intende incrementare la qualità del servizio, sostenendo i processi innovativi in atto e garantendo l'informazione più ampia ed il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori dell'istituzione scolastica.
- 2- Il presente Contratto Integrativo, sottoscritto tra la D.S. del CPIA 10 di Formia e la delegazione sindacale, si applica a tutto il personale docente ed ATA in servizio nell'Istituto.
- 3- Gli effetti hanno validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e producono i loro effetti fino alla stipula di un nuovo contratto.
- 4- Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nell'art.22 comma 4 lettera c) del CCNL 2016/18 in coerenza con le scelte operate dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio d'Istituto all'atto dell'elaborazione del PTOF. Ai sensi dell'art.7 del CCNL 2016/18 di comparto, all'inizio del nuovo anno scolastico la RSU potrà richiedere la negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse. In caso contrario, conserva la validità fino alla sottoscrizione di un successivo accordo decentrato. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali.

Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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

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

TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

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

Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.

3. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo. Gli incontri sono convocati di intesa tra il DS e la RSU e si svolgono on line a seguito di provvedimenti delle competenti autorità che impediscano lo svolgimento di riunioni in presenza. Al di fuori di tali casi la modalità on line può comunque essere adottata, previo accordo tra le parti
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 Dirigente Scolastico e la RSU possono chiedere il rinvio della trattativa con l'obbligo di aggiornarla nel più breve tempo possibile, qualora nel corso della contrattazione emerga la necessità di approfondimento delle materie oggetto di contrattazione.
6. Il testo definitivo dell'accordo viene pubblicato sul sito dell'istituzione scolastica entro cinque giorni dalla firma. Le parti, comunque, hanno facoltà, all'atto della sottoscrizione, di apporre dichiarazioni a verbale, che sono da ritenersi parti integranti del testo contrattuale.

Art. 6 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
 - a. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
 - b. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
 - c. 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. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 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 di istituto, ivi comprese di quelle relative all'art.1, comma 126, della Legge 107/2015 (ex bonus docente), confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa a favore del personale scolastico senza ulteriore vincolo di destinazione (L.160/2020).);
 - i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente ed ATA, inclusa la quota 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). Nel caso in cui per disposizioni delle autorità competenti venga disposta la sospensione delle attività didattiche in presenza dovrà darsi piena attuazione a quanto previsto dall'Ipotesi di CCNI sulla Didattica Digitale Integrata sottoscritto in data 25 ottobre 2020 ed in particolare all'art.3, comma 3;
- 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).

Art. 8 – 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 (nei casi di attivazione della DDI in seguito alla sospensione delle attività didattiche in presenza disposta dalle autorità competenti, anche con riferimento ai criteri per l'individuazione del personale destinato a prestare il proprio servizio in modalità agile, con particolare riguardo alle situazioni di fragilità), nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il MOF. (art. 22 c. 8 lett. b1);
 - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente 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);
3. Il confronto si avvia mediante la trasmissione alla RSU degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Il confronto è attivato qualora, entro 5 giorni dalla trasmissione delle informazioni, venga richiesto dalla RSU o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL 2016/18.

L'incontro può essere, altresì, proposto dal Dirigente Scolastico contestualmente all'invio delle informazioni;
4. Il calendario degli incontri di confronto non può protrarsi oltre quindici giorni. Gli incontri si svolgono on line a seguito di provvedimenti delle competenti autorità che impediscano lo svolgimento di riunioni in presenza. Al di fuori di tali casi la modalità on line può comunque essere adottata, previo accordo tra le parti.

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata all'ingresso della sede amministrativa del CPIA, sita in Formia alla via Vitruvio 47, 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. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato in via Vitruvio, Formia, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 10 - Permessi sindacali

- Per lo svolgimento delle proprie funzioni sindacali, sia di scuola sia esterne, la RSU si avvale di permessi sindacali, nei limiti complessivi individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente e segnatamente dagli artt. 8 – 9 - 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 e dal CCNQ 04/12/2017 CCNL.
- La fruizione dei permessi sindacali di cui al precedente comma 1 è comunicata formalmente al Dirigente Scolastico dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle OO.SS. e dalla RSU di scuola tramite atto scritto, unico adempimento da assolvere con un preavviso di 3 giorni.
- Il contingente dei permessi di spettanza alla RSU è gestito autonomamente dalla RSU nel rispetto del tetto massimo attribuito, che si calcola moltiplicando 25 minuti e 30 secondi per il numero di dipendenti a tempo indeterminato. Il calcolo del monte ore spettante viene effettuato, all'inizio dell'anno scolastico, dal Dirigente che lo comunica alla RSU medesima.

Art. 11- Agibilità sindacale

- Alla RSU ed ai Dirigenti Sindacali Territoriali è consentito di comunicare con il personale per motivi di carattere sindacale, purché non sia pregiudicata la normale attività lavorativa.
- La comunicazione interna può avvenire per via orale o mediante scritti e stampati, sia consegnati dalla RSU e dai Dirigenti Sindacali Territoriali ad personam, sia messi a disposizione dei lavoratori interessati, ad es. in sala docenti o in segreteria.
- Alla RSU, previa richiesta, è consentito l'uso gratuito del telefono fisso, della fotocopiatrice, nonché l'uso del personal computer con accesso ad Internet oltre che di tutti gli strumenti ed attrezzature presenti nella scuola, senza per questo impedire il regolare svolgimento delle attività scolastiche.

Art.12 - Trasparenza amministrativa – informazione

- Copia dei prospetti analitici relativi alla ripartizione ed attribuzione del F.I.S. viene consegnata alla RSU, nell'ambito dei diritti all'informazione ai sensi dell'art.5 CCNL 2016/18. Sarà compito e responsabilità della RSU medesima curarne l'eventuale diffusione, nel rispetto della tutela della riservatezza.

Art. 13 - Patrocinio e diritto di accesso agli atti

1. La RSU e i Sindacati territoriali hanno diritto di accesso agli atti della scuola sulle materie di informazione preventiva e successiva.
2. Il rilascio di copia degli atti avviene, di norma, entro cinque giorni dalla richiesta.

Art. 14 – 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 con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare gli alunni in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe, nella sede o nel settore di competenza.
6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso degli uffici e il funzionamento del centralino telefonico, per cui n. 1 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.
7. Sino al termine dello stato emergenziale da COVID 19 le assemblee sindacali possono essere svolte solo con modalità a distanza.

Art. 15 – 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. Il dirigente assicura il necessario supporto materiale ed organizzativo.

Art. 16 – Determinazione dei contingenti di personale previsti

dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990 così come integrato dalla delibera 17 dicembre 2020 della Commissione di Garanzia con la quale si recepisce l'Accordo nazionale sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel Comparto Istruzione e Ricerca

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 come di seguito:

a. Contingenti di personale necessario ad assicurare le prestazioni indispensabili di cui all'art.2 dell'Accordo Nazionale 2 dicembre 2020- Regolamentazione

-attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini finali, degli esami finali nonché degli esami di idoneità:

- o nr.1 assistenti amministrativi;
- o Nr. 1 collaboratori scolastici per l'uso dei locali interessati, per l'apertura e chiusura della scuola e per la vigilanza sull'ingresso principale

-vigilanza degli impianti e delle apparecchiature, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse:

- o nr. 1 collaboratori scolastici per le eventuali attività connesse

-adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi e delle pensioni per il periodo di tempo strettamente necessario in base alla organizzazione della scuola, ivi compreso il versamento dei contributi previdenziali ed i connessi adempimenti:

- o Direttore dei servizi generali ed amministrativi;
e/o
- o Nr. 1 assistenti amministrativi.

b. Criteri di individuazione dei soggetti atti a garantire le prestazioni indispensabili

Nell'individuazione dei lavoratori interessati a garantire le prestazioni indispensabili si adottano i seguenti criteri di individuazione:

-volontarietà
-rotazione

c. Operazioni di scrutini e esami finali

In considerazione della peculiarità dei servizi resi nel settore scolastico, i tempi e la durata delle azioni di sciopero nell'Istituzione scolastica coincidenti con le operazioni di scrutinio sono così disciplinate:

- gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini non finali non devono comunque comportare un differimento della conclusione delle operazioni di detti scrutini superiore a cinque giorni rispetto alle scadenze fissate dal calendario scolastico;
- gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini finali non devono differirne la conclusione nei soli casi in cui il compimento dell'attività valutativa sia propedeutico allo svolgimento degli esami conclusivi dei cicli di istruzione; negli altri casi, i predetti scioperi non devono comunque comportare un differimento delle operazioni di scrutinio superiore a cinque giorni rispetto alla scadenza programmata della conclusione.

CAPO III

La comunità educante

Art. 17- La comunità educante

1. La scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa, ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno ed il recupero delle situazioni di svantaggio.
2. Appartengono alla comunità educante il Dirigente Scolastico, il personale docente ed educativo, il Dsga ed il personale ATA, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal D.Lgs.297/94.
3. Ai sensi dell'art.3, comma 2, dell'Ipotesi di CCNI sulla DDI nel caso di sospensione delle attività didattiche in presenza gli impegni dei docenti restano quelli afferenti al piano delle attività deliberato al collegio dei docenti

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA
CAPO I
DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE ATA

Art. 18 – Incontro di inizio anno con il personale ATA

1. Ai sensi dell'art.41 comma 3 del CCNL 2016/18 "All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017".

Art. 19 – Utilizzo del personale ATA nel caso di elezioni (politiche/amministrative/europee)

Nel caso in cui singoli plessi dell'istituto siano sede di elezioni, il personale ivi impiegato potrà assolvere ai propri obblighi di servizio secondo le seguenti modalità:
cambio sede di servizio;
utilizzo giorni di ferie/recupero;
turnazione di servizio su sede amministrativa.

**Art. 20 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione)
e collaborazioni plurime del personale ATA**

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste 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 del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

CAPO II
DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE DOCENTE

Art. 21 -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 del comparto scuola 2006-2009.
2. I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 22 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:

- le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
- la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.

Art. 23 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale; le comunicazioni sono inoltrate, altresì, al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme.

2. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

Art. 24 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento del personale interessato.

2. Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

TITOLO QUARTO - CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO CAPO I -Attuazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro

Art. 25 - Campo di applicazione

- 1- Il presente capo riguarda l'applicazione del D.lgs. 81/2008 e dell'intera normativa in materia di sicurezza. Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alle vigenti norme legislative e contrattuali.
- 2- I soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato; ad essi sono equiparati tutti gli studenti della scuola per i quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro, ivi comprese le apparecchiature fornite di videotermini; sono, altresì, da comprendere ai fini della gestione delle ipotetiche emergenze, anche gli studenti presenti a scuola in orario curricolare ed extracurricolare per iniziative complementari previste nel POF.
- 3- Gli studenti non sono numericamente computati nel numero del personale impegnato presso l'istituzione scolastica, mentre sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e la revisione annuale del Piano d'emergenza.
- 4- Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, avendo a qualsiasi titolo diritto di presenza presso i locali della scuola, si trovino all'interno di essa

Art. 26 -Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico

Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi del D.M. 292/96, integrato nel D. Lgs. 81/08, art. 2, deve:

- 1- adottare misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i videotermini;

- 2- valutare i rischi esistenti e, conseguentemente, elaborare il documento nel quale sono esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, consultando il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- 3- designare il personale incaricato di attuare le misure;
- 4- organizzare iniziative di pubblicizzazione e di informazione rivolte agli studenti ed al personale scolastico;
- 5- organizzare attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico che come formazione iniziale dei nuovi assunti. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal DI lavoro/sanità del 16/01/97, richiamato dall'art. 37, co 9, del D.L.vo 81/08;
- 6- assicurare ai lavoratori la possibilità di richiedere l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in ragione del rischio connesso all'esposizione dal Covid-19, anche nel caso in cui non sia prevista la nomina del "medico competente" per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria obbligatoria. In questo caso, fermo restando la possibilità di nomina del medico competente, ai fini della massima tutela dei lavoratori fragili, su richiesta del lavoratore, il Dirigente scolastico potrà attivare la sorveglianza sanitaria presso gli Enti competenti alternativi: INAIL, Aziende Sanitarie Locali, dipartimenti di medicina legale e di medicina del lavoro delle Università (nota 1585 Ministero Istruzione dell'11 settembre 2020);
- 7- esporre presso gli ambienti aperti al pubblico o di maggiore affollamento e transito le informazioni sulle misure di prevenzione igienico sanitarie (DPCM 3 novembre, art.5, comma 1, lettera d);
- 8- mettere a disposizione dei lavoratori, nonché degli utenti e dei visitatori, soluzioni disinfettanti per l'igiene delle mani;
- 9- rispettare tutte le misure indicate nel "Protocollo per la sicurezza nelle scuole" Ministero dell'Istruzione e OO.SS. ed eventuali successivi aggiornamenti;
- 10- garantire che la prestazione di lavoro, anche svolta in modalità DDI, sia in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori che prevedono informazione e formazione come previsto dagli artt. 36 e 37 del decreto legislativo n. 81/2008;
- 11- assicurarsi che siano state predisposte e vengano scrupolosamente osservate, da tutto il personale presente in istituto, le misure di prevenzione e protezione disposte dall'autorità sanitaria al fine di contenere il rischio contagio da Sars Covid 19 .

Art. 27 – Servizio di prevenzione e protezione

- 1- Il Dirigente Scolastico, in quanto datore di lavoro, deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, una o più persone tra i dipendenti (figure sensibili) secondo la dimensione della scuola e addetti alle emergenze, al primo soccorso, all'evacuazione e all'antincendio. Il Dirigente Scolastico predispone il Servizio di prevenzione e protezione, individuando a tal fine i seguenti incaricati, come da tabella seguente
- 2- I lavoratori individuati, docenti o ATA, devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati allo svolgimento dei compiti assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.
- 3- Il Dirigente Scolastico individuerà oltre il personale, tempi e modalità del servizio di protezione e prevenzione, e determinerà i fondi per il funzionamento, le spese.

Art. 28 - Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi

Il Dirigente Scolastico designa e nomina il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Per l'anno scolastico 2021/2022 l'RSPP individuato, non essendovi personale interno qualificato, è l'Ing. Antonio Masiello.

Art. 29 - Sorveglianza sanitaria – Medico competente

I lavoratori addetti ad attività per le quali il documento di valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.

Essa è obbligatoria quando i lavoratori sono esposti a rischi specifici individuati dalla legge come particolarmente pericolosi per la salute: ad es., l'esposizione ad alcuni agenti chimici, fisici e biologici elencati nel DPR 303/56, nel D.lgs. 77/92 e integrati negli Art. 25, 38, 39 e seguenti del D.lgs. 81/08, oppure l'uso sistematico di videoterminali, per almeno venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.

Il Dirigente Scolastico deve individuare il medico che svolge la sorveglianza sanitaria, individuandolo tra gli specialisti in medicina del lavoro. Per l'a.s. 2020/2021 il medico competente individuato è la dott.ssa Marialuigia Trabucco.

Art. 30 - Il Documento di valutazione dei rischi

Il Dirigente Scolastico elabora il Documento di valutazione dei rischi, avvalendosi della collaborazione del Responsabile della prevenzione e protezione dai rischi, del medico competente, degli esperti dell'Ente locale tenuto alla fornitura degli edifici e, eventualmente, della consulenza di esperti della sicurezza dei lavoratori, dopo aver consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il Dirigente scolastico procede, con il coinvolgimento del relativo responsabile del servizio prevenzione e protezione e del medico competente e nel rispetto delle competenze del RLS, ad integrare il documento di valutazione rischi di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 con le misure necessarie al contenimento dell'epidemia come indicato dal Protocollo sulla sicurezza sottoscritto il 6 agosto 2020 e secondo le indicazioni di eventuali successivi aggiornamenti.

Art. 31 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35)

Il Dirigente Scolastico indice, almeno una volta all'anno, una riunione di protezione/prevenzione dai rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente o un suo rappresentante, che la presiede, il RSPP, il medico competente ove previsto e il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.

Nella riunione il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti:

- 1 il dvr e il piano dell'emergenza;
- 2 l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
- 3 i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute.

La riunione di cui al primo comma non ha carattere deliberativo e decisionale, ma solo consultivo. Per ogni riunione va redatto un verbale.

Il Dirigente Scolastico deciderà autonomamente se accogliere o meno, in tutto o in parte, i suggerimenti scaturiti dalla riunione, assumendosi, in caso di non accoglimento, la responsabilità di tale decisione.

Art. 32 - I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute

Il Dirigente Scolastico realizza attività di formazione e di informazione nei confronti dei dipendenti lavoratori e, ove necessario, degli alunni, con i mezzi ritenuti più opportuni.

L'Attività di formazione verso i dipendenti deve prevedere almeno i sottoelencati contenuti minimi individuati dal D.L. Lavoro/Sanità del 16/01/1997:

2. il quadro normativo sulla sicurezza;
3. la responsabilità penale e civile;
4. gli organi di vigilanza;
5. la tutela assicurativa;
6. i rapporti con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
7. la valutazione dei rischi;
8. i principali rischi e le misure di tutela;
9. la prevenzione incendi;
10. la prevenzione sanitaria;
11. la formazione dei lavoratori.

Art. 33 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è designato dalla RSU al suo interno o eletto dall'assemblea del personale dell'istituto al suo interno che sia disponibile e possieda le necessarie competenze (in alternativa, sia disponibile ad acquisirle attraverso la frequenza di un apposito corso).

1. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.

2. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
 3. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può accedere liberamente agli ambienti di lavoro per verificarne le condizioni di sicurezza e presentare osservazioni e proposte in merito.
 4. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, e del medico competente.
 5. La consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza da parte del Dirigente Scolastico, prevista dal D. Lgs 81/08, Articoli 47, 48 e 50, si deve svolgere in modo tempestivo e nel corso della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni che devono essere verbalizzate. Inoltre, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi e di programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella scuola; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui agli Art.36, 37 del D. Lgs. 81/08;
-
6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere:
 - a. le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione;
 - b. le informazioni e la documentazione inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione del lavoro e agli ambienti di lavoro;
 - c. la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali nel rispetto della privacy;
 - d. le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.
 7. Relativamente alla designazione dell'RLS, la RSU lo ha individuato nella persona di . Allo stesso sono garantite le ore previste dal CCNL vigente per l'espletamento della funzione (40 ore individuali).
 - Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
 - Entro giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al Dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare

Art 34 -Referente Covid

In applicazione del D.M. 6 agosto 2020, n. 87 recante il "Protocollo d'intesa per garantire l'avvio dell'anno scolastico nel rispetto delle regole di sicurezza per il contenimento della diffusione di COVID-19" e in particolare il documento contenente le "Indicazioni operative per la gestione di casi e focolai di SARS CoV 2 nelle scuole e nei servizi educativi dell'infanzia", Rapporto ISS COVID-19 n. 58/2020 che ravvisando l'esigenza primaria di garantire misure di prevenzione e mitigazione del rischio di trasmissione del contagio da SARS-CoV-2 viene disposta la nomina del Referente COVID-19 di Istituto per l'anno scolastico 2020/2021, individuata nella persona di Francesco Giovanni Cofano.

CAPO II - NORME GENERALI

Art. 35 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 21/22. è complessivamente alimentato 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;

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

Art. 36 – Fondi finalizzati

7. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.

8. Per un'equilibrata ripartizione delle risorse fra il personale docente ed il personale ATA, derivanti dallo sviluppo dei parametri per il calcolo del budget del MOF per l'a. s. 2021/22, ovvero, dalle comunicazioni, MIUR che, con la nota **prot.n.21503 del 30 settembre 2021** alle istituzioni scolastiche le risorse finanziarie MOF destinate alla retribuzione di compensi accessori al personale dell'Istituzione scolastica sarà ripartita in misura del 70% al personale docente e del 30% al personale A.T.A.

Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:

QUADRO RIEPILOGATIVO RISORSE ASSEGNATE M.O.F. A.S. 2021/2022						
DESCRIZIONE	LORDO DIPENDENTE A.S. 2021/2022	LORDO DIPENDEN. ECONOMIE A.S. 2020/2021	TOTALE LORDO DIPENDENT E 2021/2022	LORDO STATO A.S. 2021/2022	LORDO STATO ECONOMIE A.S. 2020/2021	TOTALE LORDO STATO A.S. 2021/2022
FINANZIAMENTO FIS	10.385,53	2.977,10	13.362,63	13.781,60	3.950,61	17.732,21
FUNZIONI STRUMENTALI	2.492,10		2.492,10	3.307,02	-	3.307,02
INCARICHI SPECIFICI	908,46		908,46	1.205,53	-	1.205,53
ORE ECCEDENTI SOST. COLLEGA ASSENTE	567,98	573,19	1.141,17	753,71	760,62	1.514,33
Progetto Aree a Rischio art. 2 comma 2 CCNL 7/8/2014		2.142,32	2.142,32	-	2.842,86	2.842,86
RISORSE VALORIZZAZIONE PERSONALE SCUOLA L. 104/2015 art. 1 commi 126/128	2.870,38	2.826,17	5.696,55	3.808,99	3.750,33	7.559,32
TOTALE MOF. A.S. 2021/2022	17.224,45	8.518,78	25.743,23	22.856,85	11.304,42	34.161,27

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 37– 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.

Art. 38 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

Dall'esposizione della tabella soprastante si evince che le disponibilità certe del fondo dell'Istituzione scolastica per l'a. s. 2021/22, sono pari ad € 10.385,53 FIS a.s. 2021/2022 lordo dipendente al quale si aggiunge l'economia da FIS dell'anno 2020-2021, pari ad € 2.977,10, le economie per le ore eccedenti pari ad € 573,19 nonché le risorse relative alla Valorizzazione del personale scolastico (ai sensi della legge 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249, da utilizzare per la valorizzare gli impegni svolti dal personale scolastico secondo quanto previsto dall'art. 88 CCNL 29 novembre 2007) che per l'anno corrente corrispondono ad € 2.870,38 a cui si aggiunge l'economia dell'anno precedente di € 2.826,17 per un totale di € 5.696,55.

L'assegnazione per l'anno corrente secondo il piano di riparto stabilito diventa:

- FIS anno corrente più economia	€ 13.362,63
- Economie ore eccedenti	€ 573,19
- Valorizzazione personale scol. + economia	€ 5.696,55
Totale FIS a.s. 2021/22	€ 19.632,37+
- PROGETTO Area a Rischio economia a.p.	€ 2.142,32 +
- Funzioni strumentali	€ 2.492,10 +
- Ore eccedenti	€ 567,98
- Incarichi specif. ATA	€ 908,46
Totale MOF	€ 25.743,23

70% 3.986,58
30% 1.708,97

Il FIS, disponibile per la contrattazione € 19.632,37 diminuito:

- dell'indennità di direzione parte variabile spettante al DSGA di € 1.560,00
 - dell'indennità di direzione che spetta al sostituto del DSGA di € 211,20, calcolata su 30 g.g.
- è pari ad € 17.861,17 lordo dipendente. La disponibilità risultante secondo il piano di riparto in precedenza stabilito diventa:

- Personale Docente: € 12.502,81 (70% FIS) + 2.142,32 = 14.645,13 + 2.492,10
- Personale A.T.A : € 5.358,36 (30%FIS)

I criteri di assegnazione

Considerato che i pagamenti dei compensi accessori al personale delle Istituzioni scolastiche vanno retribuiti attraverso la procedura del cedolino unico con comunicazione degli importi al sistema informatico al lordo dipendente, si ritiene opportuno considerare gli importi messi a contrattazione al lordo dipendente.

Art. 39 – Stanziamenti

Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base della delibera del Consiglio d'istituto, di cui all'art. 88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e del Piano annuale delle attività dei docenti, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue

Il Dirigente scolastico si avvale, di due docenti Collaboratori il cui compenso è così contrattato:

- 1) Collaboratore con delega di sostituzione in caso di assenza o impedimento del D.S.
- 2) Collaboratore, con delega di sostituzione in caso di assenza o impedimento del D.S..

5.163,16
3.826,17

Il Dirigente scolastico per l'a.s. 2021/2022, ha conferito la nomina, previa individuazione del Collegio docenti, delle seguenti FF.SS. così ripartite:

FUNZIONI STRUMENTALI				2.492,10
Cod.	Profilo	Funzione	Unità	Totale Lordo dip
A1	DOC	Gestione PTOF e RAV	1	830,70
A2	DOC	CONTINUITA' E RAPPORTI CON IL TERRITORIO	2	830,70
A3	DOC	Comunicazione interna ed esterna – sito web	2	830,70

Art. 40 - Attività ed incarichi con compensi a carico del F.I.S.

Ai sensi art. 88 c. 1 C.C.N.L 29/11/2007 saranno retribuite, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, le attività ed incarichi relativi alle diverse esigenze organizzative, didattiche ed alle aree di personale interno all'istituto, nell'ambito del P.T.O.F. deliberato dal Collegio Docenti ed adottato dal Consiglio d'istituto:

Personale Docente Progetto AREA a RISCHIO

LETTERA D ART. 88 CCNL	ORE	Euro 17,50
Attività di coordinamento	40	700,00
Progetto per l'acquisizione di competenze professionalizzanti	82	1.435,00
TOTALE	122	2.135,00

PERSONALE DOCENTE - quota lordo dipendente		Euro 17,50
LETTERA D ART. 88 CCNL	ORE	IMPORTO
Coordinatori di classe – I periodo e alfabetizzazione (8 unità x 5 ore)	40	700,00
Referenti COVID di sede (3unità X 5 ore)	15	262,50
Docenti responsabili sedi (4 unità x 5 ore)	20	350,00
Commissione per la definizione del patto formativo (5 unità X 5 ore)	25	437,50
Coordinamento referenti COVID (1 unità x 10 ore)	10	175,00
Coordinamento GLI 5h	5	87,50
Commissione PTOF (4 doc x 5 h)	20	350,00
Nucleo interno di valutazione (6 doc x 8h)	48	840,00
Tutor docente neo assunto 5h	8	140,00
Continuità verticale alfabetizzazione – I livello, I periodo	15	262,50
TOTALE	206	3.605,00

PERSONALE DOCENTE LETTERA D ART. 88 CCNL	ORE	IMPORTO
Progetto di ampliamento delle competenze linguistiche e professionali	40	700,00
Progetto per potenziamento competenze Lingue straniere	40	700,00
Progetto per potenziamento competenze Informatiche	40	700,00
TOTALE	120	2.100,00

3
tot. 7.840,00

COLLABORATORI DEL D.S.

LETTERA F ART. 88 CCNL	ORE	Euro 17,50
1°COLLABORATORE DIRIGENTE	140	2.450,00
2°COLLABORATORE DIRIGENTE	110	1.750,00
TOTALE	250	4.200,00

TOTALE IMPEGNO DOCENTI LORDO DIP. ORE AGGIUNTIVE DI INSEGNAMENTO

LETTERA C ART. 88 CCNL	ORE	IMPORTO
		Euro 35,00
Progetto di ampliamento delle competenze linguistiche e professionali	24	840,00
Progetto per potenziamento competenze Lingue straniere	24	840,00
Progetto per potenziamento competenze Informatiche	24	840,00
TOTALE	72	2.520,00

TOTALE IMPEGNO DOCENTI LORDO DIP.

€ 14.560,00

Econ Fondo docenti dopo la distribuzione al personale docente è 85,13 EURO

Fondo da distribuire al Personale ATA è di € 5.358,36 si propone in percentuale il 60% ai C.S. € 3.215,01 e il 40% agli A.A. € 2.143,35

PERSONALE ATA - ASSISTENTI AMMINISTRATIVI

LETTERA E ART. 88 CCNL	ORE	IMPORTO
		Euro 14,50
Intensificazione per sostituzione colleghi assenti (3 unità X 15 ore)	45	652,50
Intensificazione per maggiore carico di lavoro (3 unità X 15 ore)	45	652,50
Intensificazione per flessibilità oraria(3 unità X 8 ore)	24	348,00
Progetti di potenziamento Offerta Formativa 3 unità X 9	27	391,50
Nucleo interno di valutazione (1 AA x 6h)	6	87,00
TOTALE	147	2.131,50

PERSONALE ATA - COLLABORATORI SCOLASTICI		
LETTERA E ART. 88 CCNL	ORE	IMPORTO
		Euro 12,50
Intensificazione per sostituzione colleghi assenti (2 unità x 12 ore)	24	300,00
Intensificazione per maggiore carico di lavoro (7 unità x 10 ore)	70	875,00
Disagio per servizio su 2 sedi (2 unità x 11 ore)	22	275,00
Intensificazione per flessibilità oraria (7 unità x 10 ore)	70	875,00
Progetti di potenziamento Offerta Formativa (7 unità X 10)	70	875,00
Totale	256	3.200,00
TOTALE IMPEGNO DISTRIBUITA AL PERSONALE ATA LORDO DIP.		€ 5.331,50

Economia del Fondo dopo la distribuzione agli ATA è di €11,85 per CS e € 15,01 per AA Totale di € 26,86

Art. 41 - 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. 42 - 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 Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 43 - Incarichi specifici

Visto che ai sensi dell'art. 47 comma 1 lettera "b" del CCNL 29/11/2007 è necessario attribuire incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei profili professionali A.T.A., comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, e dello svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano dell'offerta formativa si propone l'attivazione di Incarichi Specifici per il personale ausiliario, compatibilmente con il budget complessivo spettante a questa istituzione scolastica ed articolati per figure di riferimento, per lo svolgimento di compiti particolarmente gravosi o delicati secondo la proposta di attribuzione prevista dal piano annuale di lavoro del personale A.T.A. predisposto dal D.S.G.A. ed adottato dal Dirigente Scolastico.

Nell'attribuzione degli incarichi specifici è necessario tenere in debito conto il personale destinatario della progressione orizzontale ex Art. 7 del CCNL 7/12/2005, secondo quanto stabilito dal l'Accordo Miur-OOSS del 10/5/2006.

Le risorse economiche utilizzabili per compensi destinati agli incarichi specifici al personale ATA sono rilevabili dalla tabella di cui all'art. 22 e ammontano ad €908,46 lordo dipendente.

Il Dirigente informa la R.S.U., per quanto attiene al personale A.T.A., che le risorse destinate per gli incarichi specifici saranno attribuite al personale ATA, non destinatario della progressione

orizzontale di carriera prevista dall'art. 7 del CCNL 7/12/2005, né beneficiario della seconda posizione stipendiale.

Il Dirigente informa la R.S.U. che in questa Istituzione scolastica sono in servizio n. 1 assistente amministrativo e 3 collaboratori scolastici che percepiscono l'assegno relativo alla valorizzazione del profilo professionale direttamente sul C.U, per cui gli incarichi specifici saranno così distribuiti:

- Assistenti amministrativi** : al personale individuato in numero di 1 unità, in aggiunta alle normali attività e mansioni espressamente previste dal profilo di appartenenza, saranno assegnati compiti connessi ad attività di Pubblicazione di documenti al sito web istituzionale.

Collaboratori Scolastici: al personale individuato in numero di 3 unità, in aggiunta alle normali attività e mansioni espressamente previste dai compiti propri dell'area di appartenenza, saranno assegnati:

Profilo Assistenti Amministrativi		
Denominazione dell'incarico	Compiti assegnati	Compenso
Referente azioni di pubblicità istituzionale	Compiti connessi alle attività di Pubblicazione di documenti al sito web istituzionale.	N.1 incarico € 196,69
Referente Front-office per la didattica	Compiti connessi allo sportello di informazione didattica agli allievi	N. 01 incarico € 196,70

Profilo Collaboratori Scolastici		
Denominazione dell'incarico	Compiti assegnati	Compenso
Piccola manutenzione	Piccole riparazioni di arredi e ambienti scolastici	N. 1 incarico € 171,69
Piccola manutenzione	Piccole riparazioni di arredi e ambienti scolastici	N. 1 incarico € 171,69
Piccola manutenzione	Piccole riparazioni di arredi e ambienti scolastici	N. 1 incarico € 171,69

Le risorse disponibili per gli incarichi specifici sono pari a € 908,46 comunicate con nota MIUR n.21503 del 30/09/2021.

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 44 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso di accertata esorbitanza dai 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 Fondo per il salario accessorio 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.

Si può anche ipotizzare un recupero circoscritto al sottoinsieme di attività in cui si è verificato lo sfioramento, ma è più complicato individuare i confini dell'intervento. Da valutare caso per caso.

Art. 45 – 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. liquidazione dei relativi compensi avviene 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 non superiore al 50% di quanto previsto inizialmente.

Il presente Contratto d'Istituto viene sottoscritto 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.

Parte Pubblica

Dirigente Scolastico Dott.ssa Daniela Caianiello

F.to Daniela Caianiello

Parte sindacale:

RSU CGIL

F.to Concetta Tucciarone

RSU UIL

F.to Francesco Giovanni Cofano

FLC/CGIL

F.to Imma Foggia

UIL Scuola

F.to Danilo Sansonetti

SNALS/CONFSAI

assente

GILDA/UNAMS

F.to Laura Foti