



Contratto d'Istituto A.S. 2018/2021 - Integrato per l'A.S. 19/20

# Contratto d'Istituto A.S. 2018/2021

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

A.S. 2018/2021

## TITOLO PRIMO

### DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente, educativo ed ATA **dell'Istituto Tecnico Economico Statale "Angelo Fraccacreta"** di San Severo.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2018/19, 2019/20 e 2020/21, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno 2021, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

#### **Art.2 – Interpretazione autentica**

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

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

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

## TITOLO SECONDO

### RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

#### CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

##### **Art. 4 – Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
  - 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.
4. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

##### **Art. 6 – Informazione**

1. L'Informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 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);
  - 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. 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 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).

## **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. Gli esiti dell'attività di Confronto sono riportati in un apposito verbale stilato a conclusione delle operazioni di informazione e, se necessario, di Confronto.
3. 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).

## CAPO II - DIRITTI SINDACALI

### **Art. 9 – Attività sindacale**

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata nel corridoio dei locali adibiti a segreteria, 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 i locali dell'Istituto, concordando con il Dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. I componenti la RSU che siano anche titolari di incarichi indicati alle lettere da b) ad e) del comma 1 dell'art. 3 del CCNQ del 4 dicembre 2017 avranno cura di notificare alla dirigenza idonea documentazione rilasciata dalla organizzazione sindacale di appartenenza che ne attesti la titolarità.
5. Il Dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

### **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 comunicazione di servizio; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, nonché del servizio di apertura scolastica anche nel pomeriggio, per cui n. 3 unità di personale ausiliario e n. 3 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.

### **Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti**

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.

3. Nella richiesta di fruizione del permesso, come previsto dalla nota n. 33368 del 29 novembre 2018 dell'Ufficio di Gabinetto del MIUR, deve essere chiaramente specificato, a cura dell'associazione sindacale richiedente, oltre al periodo dell'assenza e della relativa durata, l'esatta imputazione della stessa, specificando se trattasi di permesso per espletamento del mandato (art. 10 CCNQ 4/12/2017) o di permesso per la partecipazione a riunioni degli organi statutari (art. 13 CCNQ 4/12/2017) al fine di evitare contestazioni successive dovute ad errate interpretazioni.
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. Il dirigente assicura il necessario supporto materiale ed organizzativo.

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

1. 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.
2. Le unità da includere nel contingente sono individuate tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

## TITOLO TERZO

### PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

#### **Art. 14 – 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.

#### **Art. 15 – 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.

## TITOLO QUARTO

### DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

#### **Art. 16 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA**

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
  - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
  - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
  - l'orario di entrata potrà al massimo essere precedente o successivo di mezz'ora all'orario di inizio delle lezioni;
  - l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.

#### **Art. 17 – 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 e sul registro elettronico entro tempi compatibili con quelli previsti per la realizzazione delle attività in esse descritte (almeno cinque giorni prima e solo in casi eccezionali in tempi inferiori a questo limite).
2. Le comunicazioni potranno essere inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme.
3. 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.
4. La dirigenza, in collaborazione con il DSGA, tranne casi eccezionali derivanti da eventi non dipendenti dalla sua volontà, organizza il lavoro in maniera tale che nessun dipendente sia costretto ad utilizzare le strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio.

#### **Art. 18 – 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.
3. Le innovazioni tecnologiche finora introdotte (in particolare Registro elettronico e Protocollo informatico) hanno, in generale, permesso un miglioramento dei servizi offerti e una velocizzazione dei processi amministrativi.

## TITOLO QUINTO

### TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

#### CAPO I - NORME GENERALI

#### **Art.19 – Fondo per il salario accessorio**

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2019/2020 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;
  - e. eventuali contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma Annuale da parte del Consiglio di Istituto e successivo accertamento da parte del dirigente [*o a seguito divariazione del P.A.*] da calcolarsi al lordo dipendente.
2. 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. 20 – Fondi finalizzati

1. 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.
2. Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:

### PROSPETTO DELLE RISORSE DISPONIBILI

	Risorse anno scolastico 2019/2020	
	Lordo stato	Lordo dipendente
Fondo d'istituto (art. 85 CCNL 29/11/2007 come sostituito dall'art. 1 della sequenza contrattuale dell'8/4/2008)	84.582,84	63.739,89
Economie F.I.S. quota docente a.s. 2018/2019	1.883,49	1.419,36
Funzioni strumentali al POF (art. 33 CCNL 29/11/2007)	6.437,06	4.850,84
Incarichi specifici al personale ATA (art. 47 CCNL 29/11/2007, comma 1, lettera b) come sostituito dall'art. 1 della sequenza contrattuale personale ATA 25/7/2008)	3.864,00	2.911,83
Attività complementari di educazione fisica (art. 87 CCNL 29/11/2007)	3.786,63	2.853,53
Ore eccedenti sostituzione colleghi assenti	4.984,17	3.755,97
Economie ore eccedenti per sostituzione colleghi assenti a.s. 2018/19	10.087,76	7.601,93
Progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica (art. 9 CCNL 29/11/2007)	862,48	649,95
Risorse per la valorizzazione del personale docente (art. 22 comma 4 lett. c) CCNL 19/4/2018)	18.075,33	13.621,20
Ulteriori finanziamenti per corsi di recupero (quota destinata al personale docente dell'istituzione scolastica)	0,00	0,00
Assegnazioni relative ai PCTO (ex A.S.L.) destinate alla remunerazione del personale (Art. 22, comma 4, lett. c) CCNL 19/4/2018)	7.600,00	5.727,20
Progetto PON – Avviso 9901 ( A.S.L. n. 1 mod. in Francia e n. 2 Mod. in Italia)	9.658,38	7.278,36
Progetto PON – Avviso 4396 (Lingue)	7.548,40	5.688,32
Progetto PON – Avviso 2775 (A.S.L)	3.156,26	2.378,49
<b>TOTALE</b>	<b>162.526,80</b>	<b>122.476,87</b>

**Art. 21– 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. 22 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'Istituzione Scolastica**

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, con esclusione di quelle di cui all'art. 15, 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.
2. Le risorse assegnate per l'anno scolastico **2019/2020**, calcolate in applicazione del DM 834/2015, ai parametri fissati dall'art. 40 del CCNL 19/04/2018 e all'intese con le O.O.S.S., e **dal MIUR con nota n. UFFICIALE (U).0021795 del 30/09/2019, sono ripartite al personale docente ed il 35% al personale ATA.**
3. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.
4. 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, del Piano Annuale delle Attività dei Docenti e del Piano Annuale del Personale ATA, il Fondo d'Istituto è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:

<b>DOCENTI</b>	<b>Personale ATA</b>
<i>Collaborazione con il Dirigente Scolastico</i>	<i>Flessibilità oraria e ricorso alla turnazione</i>
<i>Supporto alla didattica (coordinatori di classe, coordinatori di dipartimento)</i>	<i>Sostituzione di colleghi assenti</i>
<i>Supporto all'organizzazione della didattica (Coordinamento percorsi di secondo livello, responsabili, figure di sistema)</i>	<i>Supporto alle attività del PTOF</i>
<i>Progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare</i>	<i>Assegnazione di incarichi a supporto dell'amministrazione o della didattica</i>

**Art. 23 – Criteri per l’attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell’art. 45, comma 1 del d. lgs. N. 165 del 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**

1. L’attribuzione dei compensi accessori avverrà tenendo conto delle aree di ripartizione di cui all’art. 22, e nel limite dei seguenti valori massimi di percentuale per area:

<b>DOCENTI</b>	
<b>AREA</b>	<b>Stanziamiento massimo ammissibile</b>
<i>Collaborazione con il Dirigente Scolastico</i>	<b>22%</b>
<i>Supporto alla didattica (coordinatori di classe, coordinatori di dipartimento)</i>	<b>30%</b>
<i>Supporto all’organizzazione della didattica (Coordinamento percorsi di secondo livello, responsabili, figure di sistema)</i>	<b>28%</b>
<i>Progetti e attività di arricchimento dell’offerta formativa non curricolare</i>	<b>40%</b>

<b>Personale ATA</b>	
<b>AREA</b>	<b>Stanziamiento massimo ammissibile</b>
<i>Flessibilità oraria e ricorso alla turnazione</i>	<b>25%</b>
<i>Sostituzione di colleghi assenti</i>	<b>10%</b>
<i>Supporto alle attività del PTOF</i>	<b>20%</b>
<i>Assegnazione di incarichi a supporto dell’amministrazione o della didattica</i>	<b>35%</b>
<i>Quota accantonata*</i>	<b>20%</b>

Il totale dei compensi, come risultanti dalle tabelle di ripartizione del FIS allegate (tab. A per i docenti e tab. B per il personale ATA) non potrà superare il 100% del relativo budget assegnato.

**\*Per il personale ATA, per far fronte a necessità che sorgeranno in corso d’anno, sarà accantonata una quota corrispondente a circa il 20% del budget disponibile.**

Le tabelle A e B allegate al presente contratto sono parte integrante dello stesso.

2. Per i **Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento** (ex Alternanza Scuola lavoro) in ogni classe del triennio è individuato un tutor d'aula sulla scorta di competenze professionali e disponibilità a ricoprire l'incarico.

La quota stabilita negli anni scolastici precedenti come compenso per l'azione di tutoraggio è pari a € 300,00 (lordo stato).

Il personale ATA coinvolto nella gestione di tutte le attività dei PCTO in essere nell'Istituto riceve il compenso totale di €. 1000,00 (lordo stato).

Per gli studenti la quota viene calcolata annualmente sulla base delle somme (annualmente) assegnate e riscosse dalla scuola al netto dei compensi dei tutor d'aula.

3. Per i **progetti comunitari** (PON FSE, PON FESR, ERASMUS...) l'attribuzione dei compensi accessori avviene tenendo conto delle specifiche caratteristiche del progetto e dei ruoli che lo stesso richiede e la ripartizione delle risorse previste dal progetto per la parte gestionale e amministrativa avverrà rispettando le seguenti percentuali:

<b>DOCENTI</b>	<b>60%</b>
<b>DSGA e personale ATA</b>	<b>40%</b>
<b>Pubblicità e materiale di consumo 10% oltre le spese di viaggio ove previste (*)</b>	

**(\*) eventuali rimanenze saranno ripartite rispettando le percentuali del 60% per i docenti e del 40% per il DSGA e il personale ATA.**

4. Per quanto riguarda gli incarichi da assegnare ai **docenti**, l'attribuzione avviene sulla base di bandi che rispondono a precise indicazioni presenti nei Manuali Operativi dei rispettivi avvisi, e quindi sulla base di competenze accertate e documentate che sono fatte valere nelle procedure di reclutamento delle varie figure coinvolte.
5. Per i progetti **ERASMUS** l'attribuzione degli incarichi avviene sulla base del coinvolgimento che alcuni docenti hanno nella fase di predisposizione del progetto stesso. Generalmente, questi, sono progetti che nascono sulla scorta dell'iniziativa personale di docenti che, fortemente motivati, dopo aver comunicato nelle sedi opportune (dipartimenti e consigli di classe) l'intenzione di partecipare, sono poi gli artefici della realizzazione di tutte le loro fasi.

I docenti in questione coinvolgono altri docenti sulla base di:

- motivazione e capacità di lavorare in team;
- risultati delle esperienze pregresse realizzate nello stesso campo.

6. Il **personale ATA** partecipa alle attività previste dal PTOF, ivi compresa tutta l'attività progettuale nazionale e comunitaria, purché in possesso di specifiche competenze, rispettando il principio della **ROTAZIONE** degli incarichi, sulla base della disponibilità, dando la precedenza al personale che non è destinatario di altri incarichi specifici.

#### **Art. 24 – 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 ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF.
2. In mancanza di specifiche risorse assegnate all'Istituzione scolastica dall'amministrazione centrale, la dirigenza, in occasione della predisposizione del Programma Annuale, destina ogni anno circa euro 1500 per attività di formazione per il suo personale.  
La somma di cui sopra è divisa tra docenti e ATA sulla base delle esigenze formative che emergono annualmente. Compatibilmente con le proposte della rete d'ambito e della rete di scopo **"INSIEME PER APPRENDERE"**, saranno vagliate possibilità di cofinanziamento tra scuola e docenti (**Carta del docente**).

## **Art. 25 – 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, co. 1, lett. e-bis del d.lgs. 165/2001.

2. 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 così come stabiliti nella seduta del 30 maggio 2018:

- Il Dirigente individua il personale meritevole di attribuzione di bonus sulla base dei criteri stabiliti dal Comitato di Valutazione dei Docenti, basandosi sulla conoscenza diretta dei fatti o, in casi particolari, sulla documentazione che i docenti hanno ritenuto di dover depositare a conclusione delle attività scolastiche per mettere in evidenza i propri meriti. Si ricorda, in proposito, che anche in assenza di richiesta espressa da parte del docente il Dirigente ha facoltà di assegnare il relativo bonus.
- Le evidenze individuate dal Dirigente possono essere singole o di gruppo e, ai fini dell'individuazione dell'evidenza di gruppo, quando il gruppo è particolarmente numeroso, il Dirigente ne assegnerà una ogni cinque componenti.
- Il numero totale delle evidenze individuate dal Dirigente costituisce il divisore del budget disponibile per l'anno scolastico di riferimento e dalla divisione scaturisce il quantum che, in caso di evidenza per il singolo, viene attribuito al docente per intero; in caso di evidenza di gruppo, viene attribuito al singolo componente del gruppo in misura frazionata.
- Un docente può essersi distinto in corso d'anno per meriti singoli o per meriti di gruppo, pertanto, il quantum totale che gli sarà assegnato sarà dato dalla somma dei relativi quantum.
- Per evitare differenze tra le somme da assegnare ai componenti dei gruppi, le somme da attribuire al numero totale dei gruppi saranno divise per il numero totale dei componenti.

## **Art. 26 -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.
- 4) Il personale da retribuire con il FIS (DOCENTI e ATA) è individuato sulla base dei seguenti criteri: possesso di competenze, anche dimostrate sul campo nel corso dell'espletamento di funzioni precedenti, e nel rispetto dell'esigenza primaria di garantire l'efficacia delle azioni programmate e l'efficienza del servizio scolastico e disponibilità a ricoprire l'incarico.

## **Art.27 - 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, fino ad un massimo di giorni 6, compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **Art.28 - Incarichi specifici**

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.
2. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono destinate per l'80% a corrispondere un compenso base, così fissato:
  - € 661,25 per n. 1 unità di personale tecnico
  - € 1.322,55 per n. 4 unità di personale amministrativo
  - €250,00 per n. 1 unità di collaboratori scolastici

Il rimanente 20% è destinato a riconoscere la particolare complessità di singoli incarichi, con decisione assunta dal dirigente, su proposta del DSGA.

### **TITOLO SESTO**

#### **ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

##### **ART. 29 - SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (SPP)**

1. Il Servizio di Prevenzione e Protezione (art. 31, D. Lgs n. 81/2008) è designato dal Dirigente Scolastico ed è composto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, dagli Addetti al Pronto Soccorso e dagli Addetti Antincendio.
2. Gli obblighi del Dirigente Scolastico sono disciplinati dal D. Lgs N.81/2008. Egli deve:
  - valutare i rischi delle attività nell'Istituto;
  - elaborare il documento sulla valutazione dei rischi, indicando i criteri adottati nonché le misure di prevenzione e protezione (piano d'evacuazione, l'apposita segnaletica, registro delle manutenzioni) e custodirli agli atti;
  - designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
  - istituire il servizio di prevenzione e protezione;
  - designare gli addetti alle misure di prevenzione incendi, evacuazione, salvataggio e pronto soccorso, in caso di pericolo grave ed immediato e, comunque, per la gestione dell'emergenza;
  - fornire un materiale idoneo, ove necessario, di protezione individuale;
  - fornire un'idonea formazione ed informazione a tutto il personale dell'Istituto, in ragione delle attività svolte da ciascuno e delle relative responsabilità;
  - consultare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) con tempestività per tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa lo preveda;
3. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nominato dal Dirigente Scolastico, e sentito il parere del RLS collabora con il Dirigente Scolastico nel predisporre ed attuare le misure di prevenzione e protezione dell'istituto scolastico.
4. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, designato nell'ambito della RSU, ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro e segnala, d'anticipo, le visite che intende effettuare anche richiedendo la presenza della vigilanza (Ispettorato del Lavoro); può essere accompagnato dal Dirigente Scolastico, o da un suo incaricato; il Dirigente potrà dilazionare la visita fino a 2 giorni dalla richiesta, in presenza di obiettive esigenze organizzative; della visita sarà redatto verbale a cura del Dirigente Scolastico e la nota, attestante il giorno, la durata del sopralluogo e l'elenco dei partecipanti, varrà come documento giustificativo dell'assenza del RLS.

5. Il RLS può essere convocato per la sua consultazione dal Dirigente Scolastico con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi, ove non ricorrano eccezionali motivi di urgenza. Il RLS può dilazionare l'invito per esigenze di servizio o per motivi personali, comunicandolo con una propria nota al Dirigente Scolastico. Il RLS può chiedere un'integrazione dell'ordine del giorno, che sarà quindi integrato. Il RLS può inoltre chiedere la convocazione di una riunione in occasione di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione all'interno di un luogo o sede di lavoro.
6. Il RLS in occasione della consultazione da parte del Dirigente ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione: la consultazione deve essere verbalizzata dal personale della Segreteria e, nel verbale, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del RLS.  
Questi conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma in calce al verbale. Il RLS ha diritto di ricevere gratuitamente le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi, alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti l'organizzazione del lavoro e degli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e ai servizi di vigilanza. Il RLS ha diritto di partecipare, in orario di servizio, alla formazione specifica, che prevede un programma di base di minimo 32 ore; la sua attività di formazione non rientra in alcun modo nei permessi orari specifici e va considerata a tutti gli effetti orario di lavoro.
7. Il Dirigente per l'espletamento dei compiti descritti al punto 2. del presente articolo si avvale della collaborazione di un docente dalla comprovate capacità tecniche in materia edilizia, che si interfaccia con RSPP e RLS per la soluzione delle problematiche emergenti in materia di sicurezza sugli ambienti di lavoro.
8. Gli Addetti al Primo Soccorso sono nominati dal Dirigente Scolastico, il quale deve individuare tali figure tra il personale in possesso di attitudini e capacità adeguate, previa consultazione del RLS. Sono incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e lotta antincendio, di evacuazione nel caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio di pronto soccorso e, comunque, della gestione dell'emergenza. Partecipano a corsi di formazione da un minimo di 8 ad un massimo di 12 ore, organizzati dall'Ufficio Studi e Programmazione della Direzione regionale ovvero dalle Scuole.
9. Le nomine vengono effettuate per anno scolastico, per le seguenti attività: addetti al primo soccorso; sicurezza dei laboratori; comunicazioni d'emergenza; interruzione dell'erogazione delle forniture; servizi antincendio; controllo delle vie d'uscita; controllo delle operazioni di evacuazione.
10. I Lavoratori devono segnalare carenze e possibili fonti di pericolo di cui vengono a conoscenza. La segnalazione va fatta per iscritto al Dirigente Scolastico/RLS, che è tenuto a protocollarla.
11. Hanno l'obbligo di partecipare alle esercitazioni; hanno il diritto di essere forniti gratuitamente di materiale utile per la sicurezza (mascherine, guanti...).
12. Hanno il diritto e il dovere di partecipare, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione e con riferimento al posto di lavoro ed alla mansione svolta da ciascuno, a corsi di formazione sulla prevenzione e tutela della salute, durante l'espletamento della propria attività lavorativa, della durata non inferiore alle 8 ore annue pro-capite.
13. Per ogni anno scolastico dovrà essere previsto un calendario per la formazione di tutti i lavoratori dell'istituto in orario antimeridiano. Qualora risulti impossibile la contemporanea partecipazione di tutti i lavoratori in orario di servizio, si procederà ad una formazione scaglionata e/o volontaria.

### **Art. 30 - 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.

### **Art. 31 - Rimozione dei fattori di rischio**

1. Il Dirigente Scolastico, per la rimozione dei fattori di rischio, deve prioritariamente attivare l'Ente locale proprietario dell'immobile. Può altrimenti stipulare un'apposita convenzione con l'Ente locale per la delega all'Istituzione scolastica degli interventi da effettuare, che devono essere indicati con le priorità nella convenzione stessa, insieme alle risorse che l'Ente mette a disposizione ed ai tempi del loro trasferimento.

### **Art. 32 – Sorveglianza Sanitaria**

1. Il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Istituto si avvale della figura del Medico Competente che attua la sorveglianza sanitaria ai sensi del D. Lgs. N. 81/2008.
2. Va data applicazione al controllo riguardante:
  - l'uso di videoterminali;
  - la manipolazione/esposizione a sostanze potenzialmente pericolose (rischio chimico e/o biologico);
  - la sicurezza degli impianti, da verificare ai sensi del DPR 462/2001 (biennale);
  - ascensori da verificare annualmente.
3. Al fine di quanto previsto al comma 1 devono essere effettuate visite sanitarie, secondo quanto disciplinato dalla norma e disposto dal medico competente, ai lavoratori addetti ai terminali e a tutti i lavori esposti a rischi specifici di cui al D. lvo 81/08, da effettuarsi entro il 30 giugno di ciascun anno, unitamente all'eventuale visita specialistica e agli esami chimici necessari.

## **TITOLO SETTIMO**

### **NORME TRANSITORIE E FINALI**

#### **Art. 33 – 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.

#### **Art. 34 – 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.
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 60 % di quanto previsto inizialmente.

Letto e sottoscritto

San Severo 19/11/2019

Il Dirigente pro-tempore

Dott.ssa Filomena Mezzanotte



LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

PROF. AMOROSO LUIGI ANTONIO P. - CISL SCUOLA

SIG. D'APOTE NICANDRO - FLC CGIL

PROF. DE VIVO MARIO - GILDA/UNAMS

