



Istituto di Istruzione Secondaria Superiore

"J. M. Keynes"

Via Bondanello, 30 - 40013 CASTEL MAGGIORE (BO)

C.F. 92001280376 - Tel. 0514177611 - Fax 051712435

e-mail: segreteria@keynes.scuole.bo.it - web: <http://keynes.scuole.bo.it>



**Istituto Statale di Istruzione Superiore
J. M. KEYNES**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI LAVORO**

Triennio 2021-2024

PER LA R.S.U.

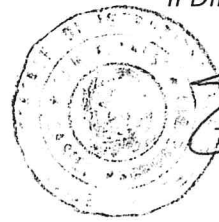
NATALE NICOLA

SCHIAVO STEFANO

PER LA PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico

Rinaldi Salvatore Antonio



Castel Maggiore, 06 aprile 2022

Prot. 2490/II.10.1 – Sottoscrizione definitiva



**Istituto Statale di Istruzione Superiore
J. M. KEYNES**

**IPOTESI DI
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI LAVORO**

Triennio 2021-2024

PER LA R.S.U.

NATALE NICOLA

SCHIAVO STEFANO

PER LA PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico

Rinaldi Salvatore Antonio

Castel Maggiore, 21/03/2022
Prot. 1938 /II.10.1 - Sottoscrizione ipotesi

TITOLO I PARTE NORMATIVA

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente Contratto Integrativo è finalizzato al conseguimento di risultati di qualità formativa, nonché di efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio scolastico sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione di tutti i lavoratori dell'istituzione scolastica.
2. Il presente Contratto Integrativo, sottoscritto tra il dirigente scolastico Salvatore Antonio Rinaldi dell'Istituto e la rappresentanza 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.
5. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio di ogni anno, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

Art.2 - Procedure di raffreddamento, conciliazione ed 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. Al fine di iniziare la procedura di interpretazione autentica, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione della materia e degli elementi che rendono necessaria l'interpretazione; la procedura si deve concludere entro trenta giorni. Nel caso in cui si raggiunga un accordo, questo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative/o contrattuali.

CAPO II RELAZIONI SINDACALI

CRITERI E MODALITA' DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI

Art. 3 - Bacheca sindacale, strumenti di comunicazione e documentazione

1. L'Istituto mette a disposizione n. 1 bacheca sindacale per le R.S.U. sita nell'atrio dell'istituto, e una bacheca sindacale "interna" all'organizzazione nel portale Nuvola. La R.S.U. è dotata di indirizzo di posta elettronica e utilizza, unitariamente, i seguenti indirizzi e-mail: rsu@keynes.scuole.bo.it ed rsu@istitutokeynes.edu.it



2. La R.S.U. ha il diritto di affiggere su tali bacheche, sotto la propria responsabilità, materiale di interesse sindacale. Ogni documento affisso deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale. Il materiale affisso di cui rispondono le RSU è quello che riporta data e firma autografa.

3. Per tutte le OO.SS. è messa a disposizione apposita bacheca posta nell'atrio dell'Istituto.

Art. 4 - Permessi sindacali

1. 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. 7.

2. 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 cinque giorni.

3. Il contingente dei permessi di spettanza della 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. 5 - Agibilità sindacale

1. Ai componenti della RSU, nell'espletamento del loro mandato, sono garantite le prerogative sindacali previste dalla vigente normativa; dalla RSU potranno essere avanzate richieste di incontri con il DS su argomenti e problematiche inerenti alla loro competenza per le quali dovesse essere ritenuto utile da entrambe le parti un confronto dialogico.

2. La comunicazione interna può avvenire mediante scritti e stampati, sia consegnati dalle R.S.U. *ad personam* sia messi a disposizione dei lavoratori interessati, ad es. in sala insegnanti e nelle segreterie.

3. Alla R.S.U. firmatarie del presente contratto è consentito l'uso di uno o più aule (nel rispetto del distanziamento sociale e della capienza massima delle aule, fino alla cessazione dello stato pandemico Sars-Covid-2), o in alternativa un'aula per l'eventuale svolgimento di incontri con i lavoratori nell'ambito dell'attività sindacale previo congruo avviso alla dirigenza.

4. Sono riservati comunque alla RSU un armadio per la raccolta del materiale sindacale, ed un luogo dove riunirsi eventualmente usufruendo del locale della Vicepresidenza

5. La RSU dispone di un indirizzo e-mail di cui si assume la responsabilità di gestione per la comunicazione con il personale di servizio.

Art. 6 Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018.

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: copia dei prospetti analitici relativi alla ripartizione ed attribuzione i compensi accessori 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 comunicazione, nel rispetto della tutela della riservatezza.

Art. 7 - Assemblee sindacali

1. La RSU, congiuntamente, può indire assemblee sindacali in orario di lavoro e fuori orario di lavoro. Le assemblee possono, altresì, essere indette dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, ai sensi del CCNQ 04/12/2017.

2. Ciascuna assemblea può avere la durata massima di due ore se si svolge a livello di singola istituzione scolastica o la durata prevista di norma se l'assemblea ha carattere provinciale, secondo le indicazioni del relativo contratto Regionale.

Art. 8 - Modalità di convocazione delle assemblee sindacali

1. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere preventivamente inoltrata al Dirigente con almeno **5 giorni lavorativi di anticipo**.

2. Qualora le assemblee si svolgano fuori orario di servizio o di lezione, il termine sopra citato può essere ridotto a 3 giorni lavorativi ai fini di garantire la vigilanza nelle classi.

3. Nella richiesta di assemblea di cui al c.1 vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale presenza di persone esterne alla scuola.

4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'eventuale adesione va espressa almeno il giorno prima al solo scopo di assicurare la vigilanza e in modo da poter avvisare le famiglie nel caso di impossibilità di poter garantire il regolare svolgimento delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di coprire il normale orario di servizio.

5. Le assemblee dei docenti coincidenti con l'orario di lezione devono essere svolte all'inizio o alla fine delle attività didattiche giornaliere e precisamente dalle ore 8.00 oppure dalle ore 12.00

6. Le assemblee del personale ATA possono essere indette in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.

Art. 9 - Svolgimento delle assemblee sindacali

1. Il dirigente scolastico, per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea.

2. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.



3. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere servizio alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza, fatto salvo il rispetto dei tempi di percorrenza.

4. 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, il funzionamento del centralino telefonico e la sorveglianza ai piani, con la presenza di n. 3 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo per ogni ufficio di segreteria didattica e personale e n. 1 unità di personale tecnico, le quali saranno addette ai servizi essenziali.

5. Il Dirigente Scolastico, nell'individuazione del personale che dovrà garantire il servizio minimo, avvalendosi del DSGA che gestisce, con autonomia operativa il personale Ata a lui sottoposto, verifica prioritariamente la disponibilità dei singoli; in caso contrario, si procede al sorteggio, seguendo comunque il criterio della rotazione nel corso dell'anno scolastico.

Art. 10 - Sistema delle relazioni sindacali di Istituto

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione ed i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione ed alla risoluzione dei conflitti.

2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

3. Il sistema delle relazioni sindacali di istituto, a norma dell'art.22 del CCNL 2016/18 prevede i seguenti istituti:

- a) Contrattazione integrativa (art.22 comma 4 lettera c);
- b) Confronto (art.22 comma 8 lettera b)
- c) Informazione (art.22 comma 9 lettera b)

Art. 11 - Materie oggetto di contrattazione di istituto

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. 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.

2. 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

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to the Director of the School, is written across the bottom of the page.

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).

3. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica.

4. Il dirigente scolastico provvede a invitare la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

5. Gli incontri successivi sono comunicati con un preavviso di n. 5 giorni lavorativi.

6. Il testo definitivo 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. 12 - Materie oggetto di confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente. Oggetto del confronto a livello di istituto sono:

- L'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente ed ATA, 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, per i plessi situati nel comune della sede (art. 22 c. 8 lett. b2). Per l'assegnazione del personale ai plessi fuori del comune sede dell'istituzione scolastica, si rimanda al Titolo III del presente contratto;
- I criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
- La promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 22 c. 8 lett. b4);

2. 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 anche contestualmente all'invio delle informazioni.

3. Il calendario degli incontri di confronto non può protrarsi oltre quindici giorni.



4. Al termine del confronto viene redatta una sintesi dei lavori, con esplicitazione delle posizioni emerse con verbale allegato e sottoscritto. Il verbale di intesa sulle materie di oggetto di confronto costituisce un allegato alla presente contrattazione.

Art. 13 - Materie oggetto di informazione

1. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal CCNL 2016/18, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte del dirigente scolastico, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione (art. 5 c. 4).

2. Sono oggetto di informazione, a livello di istituto, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa:

- la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
- i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).

3. Il Dirigente Scolastico fornisce alla RSU l'informazione in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 2016/18 in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'inizio dell'anno scolastico. In particolare, la documentazione contenente tutti gli elementi necessari a svolgere la contrattazione decentrata, sarà consegnata nei tempi il più rapidamente possibile.

CAPO III DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE ATA

Art.14 - 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 o più specifici incontri con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nei suddetti incontri con il DSGA e in riferimento al P.A. Ata, 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.

2. Alla RSU verrà fornita l'informativa del P.A. ATA.

Art. 15 Utilizzo del personale ATA nel caso di elezioni (politiche/amministrative/europee)

1. Nel caso in cui l'istituto sia sede di elezioni, il personale ivi impiegato potrà assolvere ai propri obblighi di servizio secondo le seguenti modalità: utilizzo giorni di ferie/recupero secondo il P.A. del DSGA.

Art. 16 - Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali e flessibilità oraria

1. Tenuto conto che quasi tutto il personale ATA è adibito ad orari che si differenziano da quanto previsto dal CCNL (6 ore continuative, di norma antimeridiane), che lo stesso personale, con esclusione di poche unità, è impiegato con flessibilità organizzativa e che la scuola è aperta per più di 10 ore per 5 giorni alla settimana; al personale ATA (assunto con contratto a tempo pieno), con esclusione delle poche unità di cui sopra, viene riconosciuto il beneficio dell'art. 55 CCNL Scuola (riduzione dell'orario a 35 ore settimanali).



TITOLO II CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

CAPO I

Attuazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro

Art 17: Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

Art 18: 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.

CAPO II

I criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dalla L.146/90

Art. 19 - Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

1. Si rimanda al "Protocollo di intesa fra dirigente scolastico e organizzazioni sindacali rappresentative del comparto istruzione e ricerca per l'individuazione dei contingenti di personale necessari ad assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero" stipulato in data 5 febbraio 2021 e al relativo Regolamento di attuazione.

CAPO III

Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'Istituto -MOF

Art. 20 - Risorse finanziarie disponibili

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Stefano di...', is located in the bottom right corner of the page.

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

- finanziamenti previsti per le funzioni strumentali all'offerta formativa;
- finanziamenti previsti per gli incarichi specifici al personale ATA;
- finanziamenti del Fondo dell'Istituzione Scolastica, che in sede di contrattazione delle risorse dovrà rispettare i vincoli di cui all'art. 40, comma 5 del CCNL del 19/04/2018;
- risorse per la remunerazione delle attività complementari di educazione fisica;
- risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle Aree a rischio, a forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinta alinea del CCNL 7/8/2014;
- risorse per retribuire la valorizzazione del personale scolastico (ex art.1 comma 126 Legge 107/15 e legge 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249.
- risorse per la remunerazione delle ore eccedenti l'orario settimanale d'obbligo, effettuate in sostituzione di colleghi assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29/11/2009;
- formazione del personale;
- PCTO;
- progetti nazionali e comunitari;
- eventuali economie degli anni precedenti.

Art. 21 - Analisi delle risorse finanziarie disponibili

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2021/2022 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.

Art. 22 – Fondi finalizzati

I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali economie possano essere utilizzati per altri fini. Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:

a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007: € 50.946,52+ € 6.733,77 (ec. anni precedenti) + € 7.107,07 (ec. Fondi avviamento allo sport) = € 64.787,36;

b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva: € 2.753,04 + (ec. anni prec.) € 12.160, 84 - € 7.107,07 (economie, girocontate su FIS) = € 7.806,81;

c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa: € 4.187,17 + €0,00= € 4.187, 17;

d) per gli incarichi specifici del personale ATA: € 2.611,81 + (ec. anni prec.) € 293,73 = € 2.905,54;

e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica: € 3.009,23 + (ec. anni prec) € 3.733,06 = € 6.742,29;



f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti:

€ 2.867,82 + (ec. anni prec.) € 3.555,43 = € 6.423,25

g) per la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2015:

€ 11.750,70 + (ec. anni prec.) € 11,46 = € 11.762,16;

h) per PCTO: € 11.727,37 + (ec. anni prec.) € 10.562,02 = 22.289,39;

Art. 23 - Criteri per la ripartizione delle risorse delle risorse del Fondo di Istituto a.s. 2020/21

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, con l'esclusione della quota destinata ai compensi per i due collaboratori principali del DS (anche referenti covid), quella destinata all'indennità di direzione della DSGA e suoi sostituti e di parte delle economie per l'avviamento alla pratica sportiva (euro 7.107,07) 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. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente il 70% e per le attività del personale ATA il 30%.

2. La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a 1.000,00 in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF.

3. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

4. Si concorda, pertanto, di detrarre prioritariamente dalla quota totale del Fondo dell'istituzione scolastica (prima della divisione tra le diverse categorie di personale), dalla quota 21/22 "Bonus docenti (€11.762,16), la parte variabile dell'indennità di direzione spettante alla DSGA, pari ad € 3.870,00 e l'importo necessario a retribuire la sostituzione della DSGA, pari ad € 534,80 (lordo dipendente). Viene parimenti detratta a monte la quota per i compensi riconosciuti ai due principali collaboratori del dirigente scolastico, pari a €. 9.800,00 (lordo dipendente).

5. Sulla base di quanto disposto dall'art. 1 comma 249 della legge n. 160 del 27.12.2019, ai sensi dell'art. 31 del presente Contratto, le risorse del cosiddetto "bonus docenti" (di cui alla L.107/15), già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa per la valorizzazione del personale docente, vengono utilizzate *"dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico senza ulteriore vincolo di destinazione"*.

6. Pertanto, la quota rimanente del Fondo dell'istituzione scolastica di € 55.237,65 viene così ripartita:

70 % - pari ad € 38.666,36 al personale docente;

30 % - pari ad € 16.571,29 al personale ATA.

Ai sensi del comma 1 del presente articolo, ai € 38.666,36 destinati al personale docente, vanno sommati gli euro 6.741,14 derivanti dalle economie dell'avviamento alla pratica sportiva. Mentre per la quota ATA vengono aggiunte euro 365,93 derivanti dalle economie dell'avviamento alla pratica sportiva.

Si stabilisce che le economie relative al fondo di istituto relative agli anni precedenti siano destinate, in proporzione, ai docenti ed al personale ATA.



7. L'analisi finanziaria dei commi degli articoli 22 e 23 è rappresentata nelle tabelle A, B, C e D che fanno parte integrante del presente contratto.

CAPO III bis

Criteri per l'attribuzione di compensi accessori

Art.24 – Stanziamenti:

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.

Vedi Tabelle

- a) Risorse MOF a.s. 2021/22;
- b) Ripartizione FIS 21/22;
- c) Compensi Collaboratori DS;
- d) Indennità di direzione;
- f) Ripartizione FIS, quota docenti;
- g) Ripartizione FIS, quota ATA;
- h) Funzioni strumentali;
- i) Incarichi specifici;
- l) Ulteriori compensi – funzioni organizzative Sicurezza;
- m) Compensi avviamento alla pratica sportiva;
- n1) Compensi Alternanza scuola lavoro; n2) formazione studenti sicurezza PCTO; n3) pCTO ATA; n4) riepilogo spese PCTO
- o) Compensi per scuole forte processo immigratorio

Art. 25 – Conferimento degli incarichi:

1. Il dirigente conferisce individualmente 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.

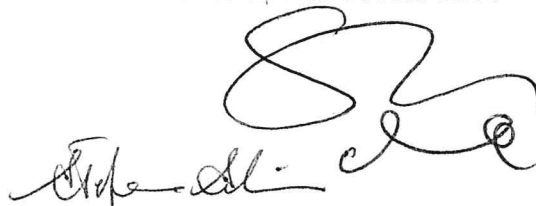
Art. 26: Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

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 fino ad un massimo di 15 ore, per i Collaboratori scolastici e di 30 ore per gli Assistenti tecnici e amministrativi.

Art. 27 – 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 e/o di altri finanziamenti disponibili nel Programma annuale.

Art. 28 – 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. 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 e ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica e/o di altri finanziamenti disponibili nel Programma annuale.

Art. 29 - Incarichi specifici

1. Su proposta del DSGA, il dirigente scolastico 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 il 100% a corrispondere un compenso, così fissato:

- € 00,00 (lordo dipendente), per n.0 unità di personale tecnico;
- € 1130,00 (lordo dipendente), per n. 2 unità di personale amministrativo;
- € 1775,00 (lordo dipendente), per n. 10 unità di collaboratori scolastici.

3. I compiti del personale ATA sono costituiti (art. 47 sequenza contrattuale 29/11/2007):

- a) dalle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza;
- b) da incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei profili professionali, comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori e dallo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano dell'offerta formativa. Per i lavoratori appartenenti all'Area A saranno finalizzati all'assolvimento dei compiti legati all'assistenza alla persona, all'assistenza agli alunni diversamente abili ed al primo soccorso.

3. Visto quanto già previsto dall'art. 47 c.1 lettera b del CCNL 2007 la presenza nell'istituto di varie unità di personale ATA titolari di prima e seconda posizione economica, si propone l'assegnazione di ulteriori e più complessi compiti per il personale Amministrativo, Tecnico e Ausiliario, compatibilmente anche con il *budget* complessivo spettante a questa istituzione scolastica per gli incarichi specifici secondo la proposta di attribuzione prevista dal Piano delle Attività proposto dal DSGA e adottato dal DS. La corresponsione dei compensi previsti verrà effettuata previo accertamento di avvenuta prestazione positiva da parte del DSGA.

Art. 30 - Progetti comunitari e nazionali

Tenuto conto che i progetti comunitari, finanziati con fondi europei, sono già regolati da norme di gestione e ripartizione dei finanziamenti e di individuazione dei soggetti a cui corrispondere i vari compensi, si opererà mediante avvisi di selezione interna o manifestazioni d'interesse esterna.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Di O...', is located at the bottom right of the page.

Nei progetti in cui il finanziamento non sia completamente vincolato e può, di conseguenza, essere prevista una retribuzione per il personale partecipante, si darà luogo ad una integrazione del presente contratto con la previsione delle quote spettanti.

CAPO III ter

Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale

Art. 31 -Utilizzo delle risorse previste dall'ex comma 126 art.1 L.107/15

1. Visto quanto previsto dalla L. n.160/2019, art 1, comma 249: le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della Legge 13 Luglio 2015, n.107, già confluite nel fondo di miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione. Pertanto, esse sono utilizzate senza vincolo come risorse integrative del FIS e suddivise in quota docente e quota ATA.

Art. 32 - Formazione del personale

Criteri per la fruizione dei permessi per aggiornamento/formazione di Docenti/ATA

1. Nel rispetto degli articoli contenuti nel Capo VI del CCNL/2007, il personale della scuola, in caso di attività formative svolte in coincidenza con l'orario di insegnamento, può usufruire fino a 5 giorni di esonero dal servizio.

2. Fatti salvi eventuali casi eccezionali, il Dirigente ne autorizza la fruizione sulla base delle priorità dell'Amministrazione (Priorità nazionali), delle priorità espresse dal Rapporto di autovalutazione e nel Piano di miglioramento, oltre che sulla base della coerenza con il Piano di formazione deliberato nel PTOF;

3. Infatti, nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale. Le attività di formazione, oltre a quelle scelte liberamente dai docenti, sono definite in coerenza con il PTOF, con i risultati emersi dal P.d.M e sulla base delle priorità nazionali indicate nel Piano triennale di formazione (art. 1, c. 85, Legge 107/15).

4. In ragione di quanto previsto dal Capo VI del CCNL Scuola e Ricerca, la partecipazione alla formazione è consentita in misura compatibile con la qualità del servizio, prioritariamente al personale che non ne abbia usufruito in precedenza e che assicuri la maggiore ricaduta in termini formativi sulla comunità scolastica.

5. I criteri per la ripartizione delle risorse per la formazione del personale sono definiti in ragione del 70% per il personale docente e del 30% per il personale ATA.

6. E' previsto il rimborso delle spese di viaggio che il personale docente e ATA deve sostenere per la partecipazione a corsi organizzati fuori sede dal MIUR o previsti dal D.lgs 81/2008.



CAPO IV

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. 33 – In relazione ai criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, diverse da quelle già previste nel Piano dei servizi 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.

CAPO V

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

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, note) vengono ordinariamente trasmesse via e-mail e affisse nella bacheca ATA e Docenti, entro le ore 16.00. 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.

2. L'amministrazione comunica col personale inviando e-mail o caricando sulla bacheca Docenti e ATA del Registro elettronico circolari e comunicazioni varie con anticipo di almeno cinque giorni rispetto alla data di eventuali adempimenti richiesti (fa fede la data di invio o del caricamento e non quella interna al documento). Ogni altra forma di comunicazione è non vincolante, salvo casi eccezionali motivati dall'Amministrazione nel testo de dispositivo.

CAPO VI

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

Art. 35 - Innovazioni tecnologiche e processi di informatizzazione attualmente in fase di implementazione

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono inviate tramite mail e affisse nelle bacheche digitali del registro elettronico, entro le ore 16.00; con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio.

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. 36 - Vantaggi derivanti dall'implementazione delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

1. L'implementazione delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione libera tempi e risorse finanziarie da investire in formazione del personale.

Art.37 - Adozione provvedimenti

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifica formazione del personale interessato. Tale formazione va intesa come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

2. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica determinano i seguenti riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità:

a) una progettazione dei servizi improntata sulla certezza delle procedure (predefinite e standardizzate) all'interno delle quali devono essere individuate le funzioni e le responsabilità di ciascun operatore, nonché i livelli di collaborazione con e tra le diverse figure professionali;

b) una riduzione dei tempi di lavorazione di procedure ripetitive a vantaggio di tempi più distesi per la programmazione, i progetti, il confronto e il dialogo;

c) la definizione periodica di monitoraggi e controlli per rilevare le criticità e adottare i conseguenti correttivi;

d) una diversa modalità di relazioni con le istituzioni e gli enti, l'utenza interna ed esterna, gli operatori economici, le associazioni ed i professionisti per fornire ed acquisire documenti e/o informazioni;

e) una diversa organizzazione del lavoro per favorire la realizzazione di prestazioni anche a distanza (lavoro agile) e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

f) una diversa organizzazione delle attività di formazione e di fruizione delle stesse;

g) una rinnovata applicazione delle normative generali su sicurezza e privacy, trasparenza e diritto di accesso;

h) la semplificazione delle procedure amministrative e contabili con conseguente sburocratizzazione degli adempimenti, anche mediante utilizzo piattaforma digitale MIUR (SIDI);

i) una rinnovata modalità di comunicazione digitalizzata con gli organi collegiali e nel contesto delle relazioni sindacali.

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I Liquidazione compensi

Art. 38 - Determinazione di residui

1. Nel caso in cui, nel corso dell'anno scolastico, vengano a determinarsi economie per attività non realizzate o realizzate solo parzialmente, il tavolo negoziale potrà essere riconvocato entro la fine delle attività didattiche (30/06) al fine di destinare le risorse non utilizzate.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Prof. del...', is written over the page number.

Art. 39 - Liquidazione dei compensi

1. I compensi pagati con il sistema del Cedolino Unico dalla Ragioneria Territoriale dello Stato Servizio VI stipendi verranno liquidati entro e non oltre il 31/08 dell'anno scolastico di riferimento, se accreditati dal MEF entro fine giugno.

Art. 40 - Certificazione di compatibilità economico/finanziaria

1. La presente ipotesi di Contratto Integrativo di istituto verrà sottoposta al parere del Collegio dei Revisori dei Conti per ottenere la certificazione di compatibilità economico-finanziaria corredata dalla relazione tecnico-finanziaria redatta dal DSGA e dalla relazione illustrativa del Dirigente Scolastico.

Art.41 - Disposizioni finali

Il presente contratto prevede, come parte integrante, le seguenti tabelle:

- A) Risorse MOF a.s. 2021/22;
- B) Ripartizione FIS 21/22;
- C) Compensi Collaboratori DS;
- D) Indennità di direzione;
- F) Ripartizione FIS, quota docenti;
- G) Ripartizione FIS, quota ATA;
- H) Funzioni strumentali;
- I) Incarichi specifici;
- L) Ulteriori compensi – funzioni organizzative Sicurezza;
- M) Compensi avviamento alla pratica sportiva;
- N1) Compensi Alternanza scuola lavoro; N2) formazione studenti sicurezza PCTO; N3) PCTO ATA; N4) riepilogo spese PCTO
- P) Compensi per scuole forte processo immigratorio

CAPO II

Informazione ai sensi dell'art.22 CCNL 2016/18

Art.42 – Informazione sull'applicazione delle disposizioni contrattuali

1. Le parti si impegnano, in un rapporto reciproco di correttezza e trasparenza, ad un uso esclusivo ed attento dei dati. L'informazione degli esiti della contrattazione ha lo scopo di garantire alla parte contraente la verifica della piena applicazione del Contratto Integrativo di Istituto sottoscritto.

2. Il dirigente scolastico rendiconta annualmente in modo analitico tutti i compensi del salario accessorio liquidati al personale (docente e Ata) sia dai fondi contrattuali che non contrattuali.

Art. 43 - NORME TRANSITORIE E FINALI – 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. 44 - 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.

Castel Maggiore, 21/03/2022

Le parti

Il Dirigente Scolastico



RSU e Organizzazioni Sindacali

