

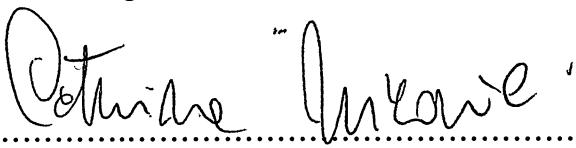
## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO VERBALE DI STIPULAZIONE

Il giorno 09.01.2020 alle ore 10.45 nel locale. Presidenza  
VISTA l'Ipotesi di accordo sottoscritta in data 18.12.2019  
ACQUISITO il parere positivo dei Revisori dei conti agli atti dell'istituzione scolastica in data  
30.12.2019

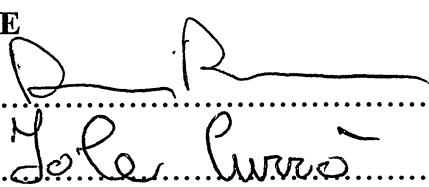
### VIENE STIPULATO

il presente Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituzione Scolastica "G.B. Impallomeni"

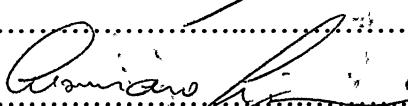
#### PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore ..... 

#### PARTE SINDACALE

RSU ..... 

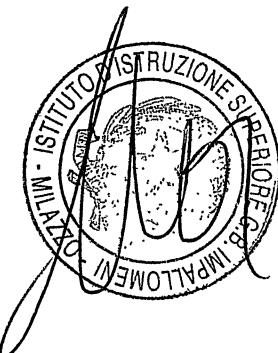
..... 

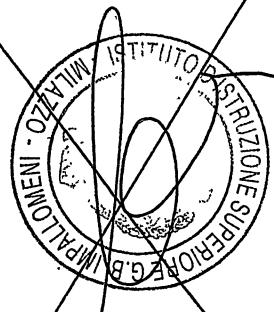
SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI ..... FLC/CGIL ..... 

..... 

..... 

GILDA/UNAMS ..... 





# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

## TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

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

- Il presente contratto si applica a tutto il personale Docente ed ATA dell'istituzione scolastica "I.I.S. G.B.Impallomeni" di Milazzo.
- Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2018/19, 2019/2020 e 2020-2021 fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
- Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno 2019 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 – Interpretazione autentica

- 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.
- 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.
- 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

- 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

- Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
  - partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
  - contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica.
- 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

- Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, l'**RSU** designa al suo interno il rappresentante *o i rappresentanti, in caso di scuole con più di 200* studenti.

*P. Cicali, G. Mazzagatti, G. Giannì, D. Di Stefano*



dipendenti 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);
    - 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. 30 a pag. 13 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. 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c4);

*François Jolani*  
*Affayes*

*P*

*DR*



*John Coker*

- 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 disconnectione) (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).

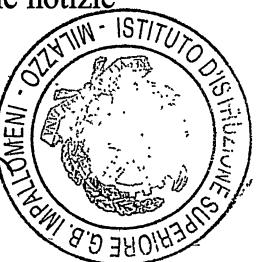
### **Art. 8 – Confronto**

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. 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 in via Cap.Spoto n.3., 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 un locale nell'istituto, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e cura 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– 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 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, per cui n. 1 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo per il plesso liceo scientifico e n. 1 unità di personale ausiliario per il plesso liceo classico/linguistico 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. 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

*Amore*



*Piampagl. Soleri*

4 *[Signature]*

*D.R. [Signature]*

della L. 146/1990. Le prestazioni indispensabili del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario della scuola e i relativi contingenti in applicazione della legge 146/90, dell'allegato al CCNL sono individuate come segue:

a) Per garantire le prestazioni indispensabili allo svolgimento delle attività dirette e strumentali riguardanti l'effettuazione degli scrutini e delle valutazioni finali è necessaria la presenza per sede scolastica di:

- un assistente amministrativo, per le attività di natura amministrativa
- un collaboratore scolastico, per le attività connesse all'uso dei locali interessati, per l'apertura e la chiusura della scuola e per la vigilanza sull'ingresso principale.

b) Per garantire il pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel caso in cui lo sciopero comporti ritardi nel pagamento della retribuzione è necessaria la presenza di:

- il DSGA
- un assistente amministrativo,
- un collaboratore scolastico per le attività connesse all'uso dei locali interessati, per l'apertura e chiusura della scuola e per la vigilanza sull'ingresso principale.

2. Il Dirigente Scolastico, svolta la procedura prevista individua il personale da includere nel contingente 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.

### **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 colleghi per malattia, L.104, permessi retribuiti, permessi diritto allo studio di una o più unità di personale e richiedente maggiore impegno professionale sarà retribuito con un riconoscimento forfettario di una (01) ora per ogni soggetto da sostituire; si precisa che qualora vi fossero più lavoratori sostituiti l'ora sarà tra loro suddivisa. Il personale che darà la propria disponibilità per soddisfare particolari esigenze di funzionamento della scuola, per migliorarne l'efficienza e la produttività dei servizi e/o per far fronte a particolari esigenze organizzative sarà retribuito con un riconoscimento forfettario di due (02) ore, vista la disponibilità finanziaria fino alla concorrenza del fondo di istituto.

3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico autorizzato dal DS.

4. Nell'individuazione dell'unità del personale il Dirigente tiene conto dei seguenti criteri:

1. Disponibilità dichiarata dell'interessato
2. Esperienze e competenze specifiche nell'area prescelta
3. Partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento.



4. Graduatoria interna;
5. Equa e trasparente ripartizione del lavoro e degli incarichi.

Al personale ATA, destinatario dell'incarico fino al 30/06/2020 per la dichiarata disponibilità per servizi di piccola manutenzione beni mobili ed immobili viene riconosciuto un monte ore pari a 20 ore di intensificazione per il maggiore impegno durante il normale orario di lavoro (attività intensive).

## **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 non potrà essere successivo 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 ;
2. Le comunicazioni pubblicate nel sito web devono essere consultate e lette dai docenti e dal personale ATA..L'orario di consultazione è dal lunedì al venerdì fino alle ore 17.00 .
3. Tutte le comunicazioni pubblicate al di fuori della fascia oraria indicata assumono efficacia dal primo giorno lavorativo.
4. Con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme.
5. 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 ( allerta meteo e similari).

### **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. Gli strumenti elettronici sono finalizzati a migliorare la prestazione lavorativa diminuendo lo stress da lavoro e rendere più efficace il servizio scolastico. I docenti utilizzano gli strumenti



- tecnologici durante l'orario scolastico per attività didattiche, di ricerca e studio individuale e/o collettivo.
4. I docenti possono compilare il registro elettronico personale durante le attività didattiche.
  5. Se durante l'orario di servizio in classe si dovessero verificare cali di connessione tali da non consentire la compilazione del registro elettronico personale, lo stesso sarà compilato in un altro momento e comunque nei tempi che il docente, in piena autonomia, deciderà di dedicare alle attività funzionali all'insegnamento.
  6. Tutto il personale e in particolare gli operatori di segreteria sono tenuti all'utilizzo degli strumenti informatici e telematici rispettando le norme del Codice digitale.
  7. Parimenti gli operatori videoterminalisti hanno diritto ai turni di riposo, alle pause e a tutte le protezioni previste dalle norme in materia (D. Lgs 81/2008) è da sottolineare che la formazione del personale ATA è da ritenersi una risorsa fondamentale per una piena attuazione dell'autonomia scolastica, per il miglioramento dei processi organizzativi e didattici, nonché per l'effettiva innovazione dell'intero Sistema Ist

## **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 19/20 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 di variazione 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. Le risorse di cui al fondo saranno incrementate delle economie esistenti dopo il calcolo degli impegni relativi ai compensi accessori al personale per l'a.s. 2019-2020 e ammontanti ad € 105,49 (Fondo d'Istituto) e € 3.063,15 (Ore Eccedenti), € 733,93 (Area a rischio), € 0,01 (Valorizzazione Docenti), i Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento debbono



*Carlo Cicali*

*7*

*D.R. S. Tagliari*

essere incrementate delle economie esistenti di € 482,00 (lordo dipendente).  
Per il presente anno scolastico tali fondi per la retribuzione accessoria sono pari a euro 55.628,88 (a cui vanno aggiunte le economie sopra indicate) lordo dipendente così suddivisi:

- a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica di cui all'articolo 40, comma 5 del CCNL del 19/04/2019 oppure ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007 € 37.935,72 (lordo dip.) +105,49 (economie);
- b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva € 2.010,44 (Lordo Dip.)
- c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa € 3.082,72 (Lordo Dip.)  
Per le FF.SS. la somma si suddivide in parti uguali.
- d) per gli incarichi specifici del personale ATA € 2.790,50 (Lordo Dip.)
- e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica € 239,93 (Lordo Dip.)  
+ € 733,93(l.d.) (econom.)
- f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti € 2.042,08(lordo dip.)  
+ € 3.063,15 (econom.)
- g) per la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011 € 7.527,49(Lordodip.)  
+0,01 (economie)

Al momento risultano autorizzati i seguenti progetti con finanziamento europeo:

- h) P02/01 10.2.5A-FSEPON SI-2019-346 Giovani e Imprese € 17.046,00  
i) P04/07 10.2.2A-FSEPON-SI-2017-223 Competenze di Base € 44.856,00  
l) P04/15 Progetto ERASMUS + KA2 CODICE 2018-1-NL01-KA229-038880 3 € 21.025,09  
m) per i "Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento" € 5.817,71  
(5.335,71+482,00 econ.) (Lordo Dip)comprendivo di economie

Tale somma è suddivisa in: 16 ore a € 18,50 DSGA (€296,00 l.d.), ATA 24 ore a 12,50( €300,00 l.d.) 32 ore per i due Referenti /Coordinatori a €17,50 (€1.120,00 l.d.), 13 ore a €17,50 per i 18 Tutor (€4.095,00 l.d.), residuo (€ 6,71 l.d.).

## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

### 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 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( 70% al personale docente e 30% al personale ata), nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. Il fondo d'istituto è ripartito tra personale docente e personale A.T.A. in modo equilibrato rispetto al numero di dipendenti di ciascuna categoria : 56 Docenti e 24 ATA.



Le risorse previste dal CCNL 2016/18 sono decurtate dell'indennità di direzione spettante al DSGA. La quota parte che sarà erogata all'assistente amministrativo che sostituirà il DSGA per assenze medio/lunghe sarà inserita nella quota del 30% del personale ATA

2.A tal fine, tolta l'indennità annua da corrispondere al d.s.g.a. (€. 3.150,00) sono assegnati per le attività del personale docente €24.423,85 (l.d.) e per le attività del personale ATA € 10.467,36(l.d.)

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

### **Art. 23 – Stanziamenti**

1. 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, tra le aree di attività di seguito specificate e dall'organigramma di istituto:

- |  |            |
|--|------------|
| a. supporto alle attività organizzative (delegati del dirigente, figure di presidio ai plessi, responsabile orario )   | € 9.750,00 |
| b. supporto alla didattica (coordinatori di classe, responsabili dei laboratori, responsabile registro elettronico e wifi):  | € 9.800,00 |
| c. supporto all'organizzazione della didattica (responsabile orientamento, progetto orientamento , responsabile invalsi, responsabili olimpiadi, responsabile notte nazionale e olimpiadi del liceo classico, responsabili educazione alla salute, progetto Moige, Animatore digitale, progetto IPeersbullo, responsabili educazione alla legalità, tutoring prime classi, progetto lettura+addetto stampa, progetto orientamento.): | € 4.373,85 |
| d. progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare:  | € 500,00   |

Allo stesso fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA,a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate:

- |   |                   |
|---|-------------------|
| a) Attività aggiuntive Assistenti Amministrativi n.06 | € 3.245,00 l.d.   |
| Inclusi 168,48 per il sostituto DSGA                  |                   |
| b) Attività aggiuntive Assistenti Tecnici n.06        | € 2.610,00 l.d. ; |
| c) Attività aggiuntive Collaboratori Scolastici n.13  | € 4.600,00 l.d. . |

Nelle attività aggiuntive dei Collaboratori scolastici è inclusa la quota di € 300 ( 24 ore ) per l'attività /reperibilità del referente allarme della scuola .

### **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 del personale docente in coerenza con il PTOF delle scuole appartenenti all'Ambito XV.

*Carlo Ippolito*



## **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. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale docente per l'a.s. 2019/2020 corrispondono a € 7.527,49+0,01 (econom)(lordo dipendente)
3. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono determinati sulla base dei seguenti criteri generali ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c4 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca 2016-2018:
  - il compenso più basso non potrà essere inferiore a 200 euro, quello più alto non potrà essere superiore a 700 euro.

## **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 DS alla stesura triennale del PTOF, assunta la delibera del piano delle attività del Collegio Docenti e del piano formulato dal DSGA, provvede, con apposita comunicazione formale scritta, ad acquisire le disponibilità del personale docente ed ATA per tutti gli incarichi, eccetto le due figure di sua competenza, e per tutti i progetti del PTOF adottati, fissando un congruo termine entro il quale gli interessati (gg.7) devono manifestare la disponibilità ad assumere tali incarichi.
5. Saranno stabilite nel Collegio Docenti le competenze e le esperienze necessarie per l'espletamento dell'incarico proposte dal Dirigente Scolastico.

## **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, saranno liquidate con un compenso forfettario.
2. Le 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 21 (max tre settimane) 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 da attivare nella istituzione scolastica.
- 2) Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici per il corrente anno scolastico sono pari ad € 2.790,50 (Lordo Dip.)
- 3) Queste risorse non possono essere erogate ai lavoratori che sono beneficiari della 1<sup>a</sup> o della 2<sup>a</sup> posizione economica di cui al combinato disposto degli artt. 50 e 62 del CCNL del 25-7-2007 e art. 2 della sequenza contrattuale del 25-7-2008.



4) La somma si suddivide in parti uguali tra gli aventi diritto del personale ATA.

5) Il compenso per l'incarico specifico è così suddiviso:

- a. n.3 unità di personale assistente tecnico per l'incarico di sub consegnatari e affidamento custodia dei laboratori, di cui due anche per servizi di piccola manutenzione beni mobili ed immobili e collaborazione con l'ufficio di Dirigenza, staff e con il personale docente in caso di attività che richiedano supporti particolari per le attività progettuali;
- b. per n. 4 unità di personale amministrativo per l'incarico di collaborazione e supporto all'attività amministrativa( viaggi e/o visite d'istruzione, rapporti con l'ufficio di Dirigenza , staff e con personale docente);
- c. per n. 4 unità di collaboratori scolastici per l'incarico di attività di piccola manutenzione beni mobili ed immobili e servizi esterni, incarico per il servizio d'allarme dell'istituto, supporto all'ufficio di Presidenza, Vice-Presidenza e Staff.

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

### **Art. 29 - 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. 30 Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione**

1. Per ogni sede scolastica sono individuate le seguenti figure:
  - addetto al primo soccorso
  - addetto al primo intervento sulla fiamma
2. Le suddette figure sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e saranno appositamente formate 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 - Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**

1. Il RSPP è designato dal Dirigente sulla base di quanto previsto dal d.lgs. 81/2008.
2. In questo anno scolastico la figura di RSPP è assegnata ad un professionista esterno alla scuola, compensato con i fondi assegnati appositamente dal MIUR.



### **Art. 32 - RIUNIONE PERIODICA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DEI RISCHI**

1. Il DS, direttamente o tramite il R.S.P.P., indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

- a) il DS o un suo rappresentante
- b) il R.S.P.P.;
- c) Il RLS

2. Nel corso della riunione il DS sottopone all'esame dei partecipanti i relativi documenti alla sicurezza. La riunione non ha poteri decisionali, ma carattere consultivo.

3. Si stabilisce l'effettuazione di almeno due prove di evacuazione;

4. Della riunione deve essere redatto un verbale

### **Art.33- Rapporto con gli Enti locali proprietari**

1. Per gli interventi di tipo strutturale ed impiantistico deve essere rivolta all'Ente Provinciale proprietario richiesta formale di adempimento motivandone l'esigenza soprattutto per quanto riguarda la sicurezza.

2. In caso di pericolo grave ed imminente il Dirigente Scolastico adotta i provvedimenti di emergenza resi necessari dalla contingenza ed informa tempestivamente l'ente proprietario.

### **Art.34-Attività di aggiornamento,formazione e informazione**

1. Nei limiti delle risorse disponibili debbono essere realizzate attività di informazione, formazione e aggiornamento nei confronti dei dipendenti e, ove necessario, degli studenti e delle famiglie.

2. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal D.I. lavoro/sanità 16/01/1997.

### **Art.35-OBLIGHI DEL DIRIGENTE SCOLASTICO IN MATERIA DI SICUREZZA**

Il dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi del T.U.81/08, ha i seguenti obblighi in materia di sicurezza:

- Il Dirigente Scolastico affiderà l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a collaboratori dotati di comprovate capacità professionali certificate e là dove non in forza all'istituzione scolastica ricorre a personale esterno.
- L'incaricato del servizio redigerà il documento di valutazione dei rischi, svolgerà attività di formazione e informazione, collaborerà in tutte le forme previste per la tutela della salute di tutti i lavoratori dell'Istituto.

Vengono inoltre previste le seguenti attività:

- Tutto il personale viene informato tramite uno specifico corso tenuto dal RSPP.
- Verranno altresì emanate informative ai docenti, al personale collaboratore e ai genitori circa i doveri e le responsabilità connesse alla vigilanza, per il tramite del sito web della scuola in "Norme sulla sicurezza"
- Viene elaborato il piano di evacuazione e vengono effettuate di norma almeno due esercitazioni di evacuazione per ogni anno scolastico.
- Gli ASPP frequenteranno apposito corso di formazione per il primo soccorso; per la gestione dell'evacuazione, per l'antincendio.
- Viene emanata da parte del DS l'informativa ad integrazione sui rischi specifici a fronte del mancato adeguamento antincendio da parte dell'ente proprietario.



La formazione degli addetti al primo soccorso è ripetuta con cadenza stabilita dalla normativa vigente l'informazione è invece attuata ogni anno sia a favore dei nuovi arrivati (docenti e alunni).. Nelle aule, nei corridoi e in tutti gli altri locali dell'Istituto sono presenti le informazioni e le piantine per le eventuali evacuazioni di emergenza.

## TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

### Art. 36 – 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.

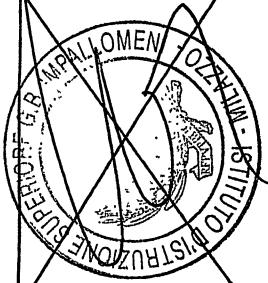
### Art. 37 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere esplicativi 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.

### Art. 38– Durata del contratto

3. Per tutto quanto non esplicitamente contemplato dal presente contratto, si rinvia alle vigenti disposizioni normative e contrattuali di natura giuridica ed economica ed in particolare all'ultimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro .



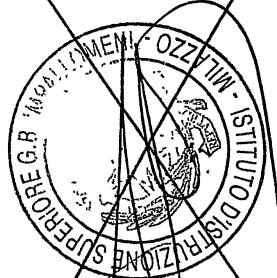


ALLEGATO ALLA CONTRATTAZIONE

Preventivo tabella di pagamento FIS 2019-2020	Unità di personale	Compenso lordo dipendenti	Riepilogo per area
Primo Collaboratori Dirigente Scolastico	1	€ 4.000,00	
Collaboratori Dirigente Scolastico	1	€ 2.800,00	
Coordinatore Liceo Classico/Linguistico	1	€ 750,00	
Coordinatore Liceo scientifico	1	€ 700,00	
Responsabile orario	1	€ 1.500,00	€ 9.750,00
Responsabile Registro elettronico+WIFI	1	€ 1.000,00	
Coordinatori	31	€ 6.200,00	
Responsabile Dipartimento	3	€ 300,00	
Referente GLI	1	€ 100,00	
Responsabili di laboratorio	11	€ 2.200,00	€ 9.800,00
Responsabili Invalsi	1	€ 500,00	
Animatore Digitale	1	€ 250,00	
Responsabile Olimpiadi	3	€ 300,00	
Notte Nazionale liceo Classico + Olimpiadi	1	€ 200,00	
Responsabili educazione alla salute e all'ambiente	2	€ 550,00	
Associazioni di volontariato			
Progetto Moige	2	€ 300,00	
Progetto Ipersbullo	1	€ 200,00	
Stage, Scambi culturali, mobilità studentesca	1	€ 300,00	
Responsabili educazione alla legalità, cittadinanza attiva, Pari opportunità	1	€ 200,00	
Tutoring prime classi	3	€ 300,00	
Progetto Lettura e biblioteca + ufficio stampa	3	€ 450,00	
Responsabile Orientamento	1	€ 500,00	
Progetto Orientamento	3	€ 323,85	€ 4.373,85
Laboratorio Musicale	2	€ 500,00	€ 500,00
<b>Totale</b>		<b>€ 24.423,85</b>	<b>€ 24.423,85</b>
		<b>disponibili</b>	<b>€ 24.423,85</b>

Tabella di pagamento	Unità di personale	Compenso lordo dipendente	Compenso Orario
Attività aggiuntive Assistenti Amministrativi	6	3.245,00	14,50
Attività aggiuntive Assistenti Tecnici	6	2.610,00	14,50
Attività aggiuntive Collaboratori Scolastici	13	4.600,00	12,50
<b>Totale</b>		<b>€ 10.455,00</b>	
	<b>disponibili</b>	<b>€ 10.467,36</b>	
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 38.041,21</b>	
	<b>DSGA</b>	<b>€ 3.150,00</b>	
	<b>NETTO</b>	<b>€ 34.891,21</b>	
	<b>ATA</b>	<b>€ 10.467,36</b>	<b>30%</b>
	<b>DOCENTI</b>	<b>€ 24.423,85</b>	<b>70%</b>





Carlo

De S