



# ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE FOLIGNO 5

Via Don Angelo Messini, 5 - 06034 Belfiore di Foligno (PG) – Tel. e fax 0742 660071

C.F.: 82001380540 – C.M. PGIC83100E

[www.icfoligno5.edu.it](http://www.icfoligno5.edu.it) email: [pgic83100e@istruzione.it](mailto:pgic83100e@istruzione.it) – [pgic83100e@pec.istruzione.it](mailto:pgic83100e@pec.istruzione.it)



## CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO a.s. 2019/20

### SOMMARIO

TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI .....	3
Art. 1 - Campo di applicazione, decorrenza e durata.....	3
Art. 2 - Interpretazione autentica .....	3
Art. 3 - Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto.....	3
TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI.....	3
CAPO I - RELAZIONI SINDACALI.....	3
Art. 4 - Obiettivi e strumenti.....	3
Art. 5 - Rapporti tra RSU e dirigente.....	3
Art. 6 - Informazione .....	4
Art. 7 - Oggetto della contrattazione integrativa .....	4
Art. 8 - Confronto .....	5
CAPO II - DIRITTI SINDACALI .....	5
Art. 9 - Attività sindacale e bacheche sindacali .....	5
Art. 10 - Assemblea in orario di lavoro .....	6
Art. 11 - Permessi retribuiti e non retribuiti.....	6
Art. 12 - Referendum .....	6
Art. 13 - Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990.....	7
TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA.....	8
Art. 14 - Collaborazione plurime del personale docente .....	8
Art. 15 - Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA .....	8

*Def. Co. 1*  
*Def. Co. 1*  
*Def. Co. 1*



TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA .....	8
Art. 16 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA .....	8
Art. 17 - 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 burnout .....	9
Art. 18 - Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio .....	9
Art. 19 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione .....	9
TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO .....	9
CAPO I - NORME GENERALI .....	9
Art. 20 - Fondo per il salario accessorio .....	9
Art. 21 - Fondi finalizzati .....	10
CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO .....	10
Art. 22 - Finalizzazione del salario accessorio .....	10
Art. 23 - Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica .....	10
Art. 24 - Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale ..	10
Art. 25 - Stanziamenti .....	11
Art. 26 - Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente .....	11
Art. 27 - Conferimento degli incarichi .....	12
Art. 28 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA .....	12
Art. 29 - Incarichi specifici .....	12
TITOLO SESTO – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO .....	12
Art. 30 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) .....	12
Art. 31 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione .....	12
TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI .....	13
Art. 32 - Clausola di salvaguardia finanziaria .....	13
Art. 33 - Procedura per la liquidazione del salario accessorio .....	13

*Handwritten notes and signatures on the right margin:*  
1  
F. Polverini  
D. del - C. d. l.  
Am.



## TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica IC FOLIGNO 5 di Foligno (PG).
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2019/20.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno 2020, 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. Il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

*Definizione RSU*

*Definizione*

*Definizione*



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. 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);

*alberca ferd*

*Stok*

*Am*



- 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. 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 e bacheche sindacali**

1. La RSU ed i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di bacheche riservate per l'esposizione di materiale inerente alla propria agibilità sindacale situate:
  - nell'atrio della Scuola Secondaria di I Grado "N. Alunno";
  - nella bacheca digitale della scuola sulla piattaforma Nuvola con accesso riservato alla RSU.
2. La RSU ha diritto di affiggere, nelle suddette bacheche, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alla legge sulla stampa e senza preventiva autorizzazione del Dirigente scolastico. Anche la sostituzione ed eliminazione del materiale esposto è di esclusiva competenza della RSU.
3. Ogni documento affisso e/o caricato nelle bacheche di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
4. Il Dirigente Scolastico assicura la tempestiva trasmissione alla RSU del materiale a loro indirizzato ed inviato per posta e per e-mail. Stampati e documenti da esporre nelle bacheche possono essere inviati anche direttamente dalle OO.SS. di livello provinciale e/o regionale e/o nazionale e affissi nelle specifiche bacheche sindacali di cui al comma 1.

*Seeds*

*elaborazione*

*Seeds*

*Am*



5. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare per la propria attività sindacale i locali della sede centrale dell'Istituto, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.

#### **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, nonché della segreteria scolastica, per cui n. 1 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

#### **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.

*Falsi e Petrucci*  
*Am.*



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

1. Il Dirigente Scolastico, contestualmente alla comunicazione dell'indizione dello sciopero, chiede al personale di comunicare, in forma riservata e libera, l'eventuale adesione/non adesione allo sciopero, al fine di disporre la dovuta vigilanza agli alunni nonché l'organizzazione generale della giornata.
2. I Docenti che non aderiscono allo sciopero si rendono disponibili ad essere presenti, il giorno dello sciopero, fin dalla prima ora nella sede/plesso di servizio, per garantire la vigilanza degli alunni, e a rimodulare il proprio orario di servizio (nel rispetto del monte-ore giornaliero previsto) secondo quanto disposto dal Dirigente Scolastico e dal Responsabile di plesso e/o dal docente in servizio anagraficamente più anziano.
3. I Docenti che si siano già individuati come accompagnatori in visite d'istruzione, in caso di sciopero indetto nei giorni delle visite, si impegnano a non pregiudicare lo svolgimento delle stesse, qualora non sia possibile individuare docenti disposti a sostituirli.
4. In ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 146/90, che prevede in caso di sciopero nei servizi pubblici essenziali un contingente di lavoratori che garantisca le prestazioni indispensabili, e dal CCNL 1998/2001, che individua i servizi indispensabili da assicurare in caso di sciopero nella scuola, si definiscono i criteri specifici per il contingente di personale ATA che deve garantire i servizi minimi essenziali nell'Istituto:
  - 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 di:
    - o n.1 assistente amministrativo, per le attività di natura amministrativa;
    - o n.1 collaboratore scolastico per le attività connesse all'uso dei locali interessati per l'apertura e la chiusura della scuola e per la vigilanza all'ingresso principale.
  - b) Per garantire le prestazioni indispensabili allo svolgimento delle attività amministrative e gestionali degli esami finale del I ciclo di istruzione è necessaria la presenza di:
    - o n.1 assistente amministrativo, per le attività di natura amministrativa;
    - o n.1 collaboratore scolastico per le attività connesse all'uso dei locali interessati per l'apertura e la chiusura della scuola e per la vigilanza all'ingresso principale.
  - c) Per garantire il pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel caso in cui lo sciopero coincida con il pagamento degli stessi, è necessaria la presenza di:
    - o n.1 assistente amministrativo, per le attività di natura amministrativa;
    - o n.1 collaboratore scolastico per le attività connesse, se non è già presente per effetto dei punti precedenti.
1. Il dirigente Scolastico, svolta la procedura prevista dal CCNL, individua il personale da includere nel contingente per i servizi minimi essenziali tenendo conto dei nomi di coloro che hanno formato il contingente nei casi precedenti di sciopero, allo scopo di assicurare uniformità di trattamento tra coloro che hanno espresso l'intenzione di aderire allo sciopero.
2. Nel caso di assemblee sindacali, qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, si procederà a garantire i servizi minimi essenziali con l'obbligo di servizio di:
  - o n.1 collaboratore scolastico per la sede centrale addetto al centralino ed alla vigilanza e n.1 collaboratore scolastico per ogni plesso ove necessario.
1. La scelta del personale viene effettuata dal Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della

*affermazione feedb.*

*rocks*

*Am*



rotazione, garantendo la possibilità a tutto il personale di fruire dello stesso numero di ore nel corso dell'anno scolastico.

### **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 miglioramento dell'offerta formativa 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 imprevedute e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo. Qualora dovesse verificarsi tale evenienza il personale ATA del/i plesso/i interessato/i verrà inizialmente consultato per verificarne la disponibilità e verranno illustrate le possibilità di pagamento o di recupero delle unità orarie di straordinario.
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 per il miglioramento dell'offerta formativa 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 non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;

*afetarsua secret*

*Reep*

*Am*





- l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.

**Art. 17 - 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 burnout**

1. Per i docenti della secondaria di I grado, si propone di non appesantire le settimane coincidenti con i recuperi del sabato con altri impegni pomeridiani.
2. Per i docenti della scuola primaria, si propone di prevedere, di norma, gli incontri diversi dalla programmazione nelle settimane libere da tale impegno.

**Art. 18 - 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/o sul registro elettronico entro le ore 17:00.
2. La corrispondenza e-mail urgente dovrà essere effettuata entro le ore 17:00 del giorno precedente, così da poter essere letta in tempo utile da tutto il personale docente e/o ATA; gli avvisi riguardanti gli incontri collegiali avranno un anticipo minimo di cinque giorni.
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.

**Art. 19 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione**

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

**TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

**CAPO I - NORME GENERALI**

**Art. 20 - 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.

*abetasena*

*Dof*

*Am*



### Art. 21 - 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 (loro dipendente) 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 € 46.052,60;
  - b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva € ~~538,68~~; 583,68
  - c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa € 3.827,61;
  - d) per gli incarichi specifici del personale ATA € 2.062,55;
  - e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica € 1.825,72;
  - f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti € 2.028,21;
  - g) per la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011 € 13.744,39.
3. Come previsto dalla nota di assegnazione del MOF (prt. n.21795 del 30/09/2019), le economie provenienti dagli anni precedenti vanno ad incrementare il budget per la contrattazione del corrente anno, senza il vincolo originario di destinazione, in relazione alle specifiche esigenze dell'istituzione scolastica.

### CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

#### Art. 22 - 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. 23 - Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Si concorda di detrarre prioritariamente dalla quota totale del fondo dell'istituzione scolastica (prima della divisione tra le diverse categorie di personale) la parte variabile da destinare alla retribuzione dell'indennità di direzione al DSGA; parimenti si detrae l'importo necessario a retribuire la sostituzione del DSGA.
2. Le risorse rimanenti 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, 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 76% del FIS e per le attività del personale ATA il restante 24%.
3. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

#### 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.

### Art. 25 - Stanziamenti

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

Art. 88 CCNL 29/11/2007	Attività	Stanziamenti
Attività aggiuntive di insegnamento - <b>lettera b)</b>	Insegnamento	€ 1.960,00
Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento - <b>lettera d)</b>	Attività aggiuntive per la realizzazione di specifici progetti, incontri ASL per alunni H, uscite didattiche e viaggi di istruzione	€ 16.047,50
Compensi attribuiti ai collaboratori del dirigente scolastico - <b>lettera f)</b>	Primo collaboratore del DS	€ 1.925,00
Compensi per il personale docente ed educativo per ogni altra attività deliberata nell'ambito del POF - <b>lettera k)</b>	Coordinatori della scuola infanzia e primaria, fiduciari di plesso, commissioni, coordinatori di classe, tutor docenti prima nomina, animatore digitale, referenti per la formazione	€ 13.702,50

- 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:

Art. 88 CCNL 29/11/2007	Attività	Stanziamenti
Prestazioni aggiuntive del personale - <b>lettera e)</b>	C.S.: complessità plesso, mensa, sostituzione colleghi assenti, supporto alla segreteria. A.A.: responsabilità legata allo specifico settore amministrativo, formazione, reperibilità allarme	€ 6.960,50
Compensi per il personale ATA per ogni altra attività deliberata nell'ambito del POF - <b>lettera k)</b>	Supporto al PTOF e agli alunni H, sezione Primavera	€ 2.743,50

### Art. 26 - Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente

- 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.
- Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale docente per l'a.s. 2019/20 corrispondono a € 13.744,39.
- 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:
  - viene valorizzato il 30% del personale avente diritto;

*afersacca deede*

*deede*

*Ami*



- gli importi dei compensi che il dirigente assegna sono i medesimi per tutti i docenti individuati.

#### **Art. 27 - Conferimento degli incarichi**

1. Il dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi riferiti al supporto organizzativo.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

#### **Art. 28 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA**

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **Art. 29 - 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 a riconoscere la particolare complessità di singoli incarichi, con decisione assunta dal dirigente, su proposta del DSGA, sentite le RSU.

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

#### **Art. 30 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

1. Il RLS designato dalla RSU tra il personale dell'istituto è l'insegnante di Scuola dell'Infanzia Sammartini Alessandra, resasi disponibile a ricoprire l'incarico e a formarsi per aggiornare 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. 31 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione**

*De Rosa - a Petrusca - De Rosa*  
*Ami*



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.

## TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

### Art. 32 - 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. 33 - 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 20 % di quanto previsto inizialmente.

*Ami*  
*Def =*  
*afetaska fecth*



