

IPOSTESI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

ISTITUTO COMPRENSIVO "SANT'EUFEMIA LAMEZIA"

TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

- Il presente contratto si applica a tutto il personale docente, educativo ed ATA dell'istituzione scolastica "I.C.S. Eufemia di Lamezia Terme.
- Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2019/2020.
- 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.
- Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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


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

TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

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



2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
3. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
4. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

Art. 6 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 e dall'art.22 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);
 - 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).

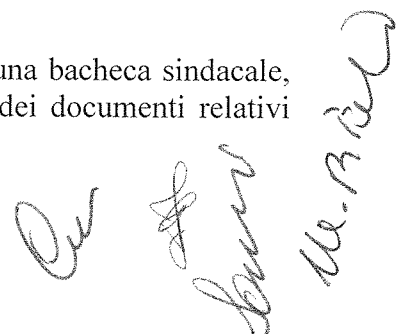
Art. 8 – Confronto

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

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata in via delle Nazioni e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.



2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato in via delle nazioni, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

1. Il diritto alla partecipazione ad assemblee sindacali, durante l'orario di lavoro, 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. 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.
3. 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.
4. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
5. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, nonché del servizio minimo, 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. 13 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato dal dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990.

Cr
Scand
M. A. R. E. L. D.

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

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 14 – Collaborazione plurime del personale docente

1. Il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre scuole – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del comparto scuola 2006-2009.
2. I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

Art. 15 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

1. In caso di necessità o di esigenze 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.
2. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
4. Per particolari attività il dirigente – sentito il DSGA – può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

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

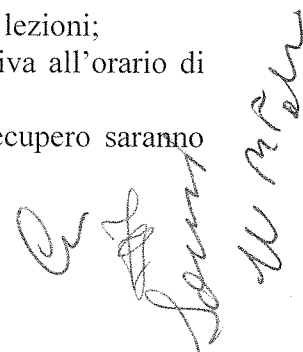
1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
 - le unità di personale ATA interessate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

Personale Ausiliario

- 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.

Dovrà essere sempre garantito l'orario di lavoro settimanale e il recupero saranno programmati in base all'esigenza dell'amministrazione

Per il personale Assistente Amministrativo:



Flessibilità in ingresso ed in uscita comunque non oltre n.1 ora dall'inizio delle attività mattutine o n.1 ora dal termine delle stesse. Dovrà essere sempre garantito l'orario di lavoro settimanale e il recupero saranno programmati in base all'esigenza dell'amministrazione

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 entro le ore 14.00 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.
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. 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.

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 19 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2019/2020 è complessivamente alimentato da:

- a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007
- b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva
- c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa
- d) per gli incarichi specifici del personale ATA
- e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica
- f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti
- g) per la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011
- h) per le finalità di cui all'art 1, comma 593 della legge n. 205/2017
- i) per IFTS
- j) per i progetti nazionali e comunitari (PON, POR, convenzioni, fondi delle famiglie...)
- k) per la formazione del personale

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 l'ammontare delle risorse, in effetti, non è mai contrattabile e dunque il loro importo totale deve essere oggetto di sola informazione preventiva.

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

Vista la comunicazione del DSGA MOF a.s. 2019.20 NOTA MIUR prot. 21795 del 30.09.2019	Lordo Stato	Lordo dipendente
Fondo Istituzione Scolastica		54.151,78
Economie anni precedenti		20.571,70
Totale FIS a.s. 2018.19		74.723,48
Indennità di Direzione al DSGA		4830,00
Indennità sostituto DSGA		483,90
Accantonamento 2/0%		1388,19
Totale FIS da programmare 2019/20		68.021,39
Funzioni strumentali		4.379,38
Incarichi aggiuntivi		2.669,18
Ore eccedenti sostituzione colleghi assenti		2.644,79
Avviamento pratica sportiva		972,80
Aree a rischio e a forte processo immigratorio 2019/20		3.050,33
Avanzo Aree a rischio e a forte processo immigratorio		3.523,49

g) per la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011 € **13.826,20**;

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(art.22 c.4 lett.C.2)

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, con esclusione di quelle di cui all'art. 15, sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle

Handwritten signature and text:
 M. B. Ric. 1
 [Signature]

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 78% pari a €53.056,69 e per le attività del personale ATA il 22% pari a €14.964,70

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

Art. 23 – 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. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente 78% e per le attività del personale ATA 22% in base alle risorse assegnate.

Art. 24 – 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:

Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento (Art.22,c4,lett.c.3)

Progetto	N° docenti	ore	Tot. Ore	Imp. ore	Lordo dipendente
MUSICA	4	25	100	35,00	€ 3500,00
Arbresche	4	25	100	35,00	€ 3500,00
Totale					€ 7000,00

Sc. Dell'infanzia- sc. Primaria- sc. Sec. Di 1^ grado

Attività aggiuntive all'insegnamento Attività di progettazione e/o produzione di materiale per la didattica

Eccesso per il fondo d'istituto per referenza-Verifica e programmazione

Progetto	Ref.ti	ore	Verifica e Prog.	Tot. Ore	imp.ora	Lordo dipendente
Referente Invalsi	1	100		100	17,50	€1750,00
Referente Biblioteca	1	10		10	17,50	€175,00
Referente arbresche	1	10		10	17,50	€175,00
Referente "Sport di classe"	1	10		10	17,50	€175,00
Referente Prog. Teatro	1	10		10	17,50	€175,00
Referente legalità	2	10		20	17,50	€350,00
Referente P.Territorio/Ambiente	3	10		30	17,50	€525,00
Referente Pr.Cittadini del mondo"	1	10		10	17,50	€175,00
Referente Pr."Una giornata in tribunale"	1	10		10	17,50	€175,00
Referente centro sportivo	2	10		20	17,50	€350,00
Referente Gutenberg	1	10		10	17,50	€175,00

Handwritten signature and initials: M. P. R. M.

Referente Tweening	1	10		10	17,50	€175,00
Referenti progetto Ferrovia	2	10		20	17,50	€350,00
TOTALE				270	17,50	€4.725,00

Supporto organizzativo all'insegnamento

Tipologia	nr. Docenti	ore	tot.ore	Imp.ore	Lordo dipendente
Gruppo di lavoro "Progetti"	5	30	150	17,50	€ 2.625,00
Referenti infanzia: n. 5					
S.Eufemia	1	70	70	17,50	€ 1225,00
S.Pietro Lametino/Gizzeria L	2	20	40	17,50	€ 700,00
Mortilla/	1	50	50	17,50	€875,00
Gizzeria CC	1	30	30	17,50	€525,00
Coordinatori di classe	15	20	300	17,50	€ 5.250,00
Resp. plesso Gizzeria CC	1	70	70	17,50	€ 1.225,00
Sc.Sec.	1	30	30	17,50	€ 525,00
Resp. plesso Gizzeria Lido	1	60	60	17,50	€ 1050,00
Resp. plesso Mortilla	1	70	70	17,50	€1225,00
Resp. Plesso S.Pietro Lametino	1	30	30	17,50	€ 525,00
Coordinatori dell'equipe pedagogica	9	20	180	17,50	€ 3.150,00
Coordinatori Dipartimenti/gruppi di Lavoro	6	15	90	17,50	€1575
Viaggio d'istr. Sc. Sec. 1 grado	5	10	50	17,50	€ 875,00
Docenti Sostegno	18	10	180	17,50	€3150,00
Gh docenti curriculari	18	10	180	17,50	€3150,00
GLI	10	10	100	17,50	€ 1.750,00
Gruppo di lavoro per valutazione	4	20	80	17,50	€ 1.400,00
Gruppo d'istituto per il P.diM.	5	30	150	17,50	€ 2.625,00
Responsabile strumento musicale	1	30	30	17,50	€525,00
Responsabile laboratorio informatico	1	30	30	17,50	€525,00
Docente Tutor	2	10	20	17,50	€350,00
Totale			1990	17,50	34825,00

Collaboratori D.S.

Tipologia	nr. Docenti	ore	tot.ore	Imp.or.	Lordo dipendente
Collaboratori	1	180	180	17,50	€ 3150,00
Dirigente scolastico	1	180	180	17,50	€ 3150,00
Totale	2	360	360	17,50	€ 6.300,00

Totale €52.850,00

AVANZO €206,69

Sostituzione colleghi assenti € L.S. 3.509,63- € L.D.2644,79

Handwritten signature and notes:
Lamin' (L.S.)
Lamin' (L.D.)

Funzioni strumentali

La previsione relativa alle FF.SS. da assegnare ai docenti per l'anno scolastico 2019/20 è pari ad € 5.811,43 lordo Stato ed € 4.379,38 lordo dipendente.

In virtù di quanto sopra, per il corrente anno scolastico la previsione di assegnazione della risorsa è la seguente:

N. Funzioni Strumentali	N. Docenti	Lordo dipendente
Quattro aree 2019.20	5	€ 4.379,38
Area 1	1	€1.094,80
Area 2	1	€547,45
Area 2	1	€547,45
Area 3	1	€1.094,80
Area 4	1	€1.094,80

B. Personale ATA

Allo stesso fine di cui al presente articolo vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, al quale viene destinata la risorsa di € (lordo dip.14.964,70).

Assistenti Amministrativi

Nell' ambito di tutti i tre gli ordini di scuola, vengono individuate le seguenti attività:

Incarichi specifici

Assistenti Amministrativi:

Attività	unità	ore	Totale ore	Importo orario	Lordo dipendente
Sostituzione colleghi assenti/Intensificazione (art.88 lett.e)	6	15	90	14,50	€ 1.305,00
Prestazioni aggiuntive oltre l'orario	6	60	360	14,50	€ 5.220,00
Gestione graduatorie di istituto	3	20	60	14,50	870,00
TOTALE					€7.395,00

Collaboratori scolastici

nell' ambito di tutti i tre ordini di scuola , vengono individuate le seguenti attività:

ATTIVITA'	N° CS	Ore	Tot. ore	Importo orario	Lordo dipendente
Intensificazione pulizia plesso San Pietro	2	30	60	12,50	€ 750,00
Prestazioni aggiuntive oltre all'orario di lavoro	17	26	442	12,50	€5.525,00
Manutenzione Plessi A-B-C	1	30	30	12,50	€ 375,00
Intensificazione per accoglienza	7	10	70	12,50	€ 875,00
TOTALE					€7.525,00

Totale € 14.920,00

AVANZO 44,70

Handwritten signature and initials: "L. M. R. Bello"

Incarichi specifici 2.669,18

Ai sensi della nota ministeriale prot. n., la previsione relativa agli incarichi specifici da assegnare al personale ATA per l'anno scolastico 2019/20 è pari (Lordo dipendente €2.669,18).
n° 2 +3 incarichi specifici da pagare con fondo d'istituto.

Incarichi specifici con Fondo Istituto		Lordo dipendente
Assistente amm.vo	2X979,59	€ 1.959,18
Collaboratore scolastici	3X236,67	€710,00
TOTALE Lordo Dipendente		€ 2.669,18

Accesso al fondo del Direttore dei Servizi Generali Amministrativi e del suo sostituto

Al DSGA e al suo sostituto possono essere corrisposti esclusivamente i seguenti compensi a carico del fondo d'Istituto:
Art.88 comma 2 lett.j CCNL 29/11/2007 - Quota variabile dell'indennità di direzione DSGA
Il D.S.G.A. può svolgere incarichi di attività tutoriale, di aggiornamento e formazione nei confronti del personale.

Tipologia	Lordo dipendente
- Art.88 comma 2 lett.j CCNL 29/11/2007 - Quota variabile dell'indennità di direzione DSGA	€ 4.830,00
- Art.88 comma 2 lett.i CCNL 29/11/2007 – Compenso per sostituto DSGA	€ 483,00
TOTALE	€ 5.313,00

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. 2019/20 corrispondono a € **13826,20**.

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 sarà equamente distribuito fra i docenti fino ad un massimo del 30% del personale in servizio presso l'istituzione scolastica a tempo indeterminato.

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.

Handwritten signatures and notes:
M. K. R. (vertical)
L. (vertical)

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

Art. 27 - La sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Tutta l'attività dei lavoratori, del Dirigente scolastico, della RSU e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è sempre improntata alla partecipazione equilibrata e collaborazione attiva nel comune intento della salvaguardia dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, degli alunni e comunque di tutti coloro che sono coinvolti nell'organizzazione scolastica, anche se dipendenti di altri enti o privati nonché alla diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione.
2. Le linee guida sono individuabili in attività di:
 - monitoraggio ed individuazione dei criteri di riduzione dei rischi attraverso il Documento di valutazione dei rischi;
 - eliminazione dei rischi o, quantomeno, loro riduzione alla fonte, attraverso lo strumento della programmazione della prevenzione;
 - attuazione delle misure di protezione individuali e collettive, limitando al minimo l'esposizione al rischio;
 - verifica delle misure di emergenza di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione, di costrizioni muscolo- scheletrico;
 - di definizione delle procedure di formazione, informazione, consultazione, e partecipazione dei lavoratori.

- Riunione periodica

1. La riunione periodica costituisce il momento di incontro tra i soggetti coinvolti (D.S., RLS, RSPP) per l'attuazione e la verifica del programma di prevenzione. È obbligo del Dirigente scolastico convocarne almeno una all'anno e va svolta nel periodo iniziale di ciascun anno scolastico. Prima di tale riunione il Dirigente scolastico richiede ai soggetti ed agli Enti competenti in materia di manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici i piani attuativi dei programmi di intervento per la messa a norma delle strutture e per la manutenzione necessaria.
2. Nella prima riunione va verificata l'idoneità dei mezzi di protezione individuale, l'attuazione e l'efficacia del programma di formazione ed informazione.
3. Ogni riunione è convocata con congruo preavviso e con ordine del giorno scritto. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere, in presenza di motivate situazioni di rischio o di variazioni delle condizioni di sicurezza, la convocazione della riunione.

- Individuazione componenti Servizio di prevenzione e protezione ed attribuzioni dei compiti

Ogni anno il Dirigente scolastico, d'intesa con il Direttore dei servizi generali ed amministrativi e sentito il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), organizza il servizio di prevenzione e protezione, designa il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro.

- Doveri e diritti dei lavoratori

1. I lavoratori ed i soggetti ad essi equiparati devono:
 - osservare le disposizioni e le istruzioni ricevute ai fini della protezione propria ed altrui, individuale e collettiva, utilizzando correttamente macchine, impianti, attrezzi, dispositivi di sicurezza e mezzi di protezione;
 - segnalare immediatamente al Dirigente le deficienze dei mezzi di protezione e le eventuali condizioni di pericolo, dandone immediata notizia anche al RLS;
 - non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o compiere operazioni o manovre non di loro competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri;
 - collaborare all'adempimento degli obblighi e delle disposizioni necessarie alla tutela della

*Per
M.R.
Lombardi*

sicurezza;

- frequentare i corsi di formazione e di addestramento inerenti la sicurezza;
- frequentare i corsi di formazione e di addestramento inerenti la sicurezza;
- accettare la nomina nella squadra antincendio, evacuazione, pronto soccorso ed emergenza.

2. Essi hanno diritto:

- ad essere informati in modo generale e specifico;
- ad essere sottoposti a formazione e informazione adeguata a garantire un'effettiva preparazione in riferimento non solo alle norme generali, ma al singolo posto di lavoro e alle singole mansioni. La formazione va ripetuta periodicamente anche in relazione ad eventuali mutamenti della situazione di rischio;
- ad essere consultati e partecipare, attraverso il RLS, a tutti i momenti fondamentali di elaborazione e messa a punto delle strategie prevenzionali;
- all'interruzione unilaterale delle attività, in presenza di pericolo grave, immediato ed inevitabile;
- all'adozione libera di misure di emergenza, in presenza di pericolo grave, immediato ed inevitabile.

3. La partecipazione all'organizzazione ed al coordinamento delle prove di evacuazione, la nomina nel Servizio di Prevenzione e Protezione ed ogni altra attività di ausilio alla sicurezza costituendo un diritto-dovere del singolo lavoratore non comporta il diritto ad una retribuzione a carico del fondo dell'istituzione scolastica. È compito del Dirigente scolastico, di concerto con il RSPP e con il RLS, tendere ad attribuire a ciascun lavoratore compiti in modo da assicurare che le attività fondamentali siano certamente esplicitate superando eventuali assenze e curare la rotazione dei compiti negli anni sia per assicurare un'equa distribuzione sia per garantire una diffusione delle competenze in tutto il personale.

-Formazione sicurezza del personale

1. Dirigente scolastico predisporre il piano di informazione e formazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione, sull'uso corretto degli impianti e dei mezzi di prevenzione. È avviato, altresì, il piano di formazione ed informazione per gli alunni ed il piano di informazione per tutte le figure che ad ogni titolo siano autorizzate e legittimate ad usufruire degli spazi scolastici.
2. Il Dirigente scolastico curerà anche che al RLS sia consentita la frequenza tempestiva del corso di istruzione obbligatorio.

- Esercitazioni e prove di evacuazione

In ogni anno scolastico sono svolte almeno due prove di evacuazione totale dell'istituto, di cui una senza alcun preavviso.

- Designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sarà individuato dalla RSU tra i suoi membri ed il nominativo verrà comunicato al Dirigente scolastico ed a tutti i lavoratori in servizio. Qualora non possa essere individuato tra i suoi membri, la RSU designa altro soggetto disponibile tra i lavoratori della scuola.

- Attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

1. Le attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono disciplinate dall'art. 47 del D.lgs. n. 81/2008. In particolare, ad esso è riconosciuto il diritto di:
 - accedere ai luoghi di lavoro;
 - ricevere informazioni e documentazioni riguardo la valutazione dei rischi;
 - ricevere una formazione specifica.

Inoltre, è consultato preventivamente in ordine:

- alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero nell'unità produttiva;

Handwritten notes:
11.02.11
[Signature]

- alla designazione del Responsabile SPP, degli addetti al servizio di prevenzione, antincendio, al primo soccorso, alla emergenza ed alla nomina del medico competente,
- all'organizzazione della formazione;

Egli riceve informazioni e le relative documentazioni:

- provenienti dagli organi di vigilanza;
 - sulle caratteristiche dei prodotti e delle lavorazioni;
 - sugli infortuni e le malattie professionali.
2. Ha la possibilità di promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute dei lavoratori e segnalare i rischi individuati nel corso della sua attività.
 3. Ha, inoltre, il diritto di formulare osservazioni in occasione di verifiche compiute dagli organi di vigilanza e di ricorrere ad essi in caso di inidoneità dei provvedimenti preventivi adottati dal datore di lavoro.
 4. Partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi e può fare proposte riguardo l'attività prevenzionale.
 5. Per l'espletamento delle proprie attribuzioni i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi orari retribuiti pari a 40 ore annue.

TITOLO QUARTO

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 31 – 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. 32 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. Non saranno erogati compensi senza l'effettivo riscontro delle attività svolte. A tal fine saranno attivate modalità di verifica da parte del Dirigente Scolastico o da Direttore SGA (quest'ultimo relativamente solo al personale ATA) Il personale ha l'obbligo di documentare le attività aggiuntive, anche quelle funzionali.
2. La retribuzione sarà corrisposta con le scadenze previste dal Cedolino Unico, al termine delle attività e comunque entro l'anno scolastico di riferimento, previa valutazione positiva del lavoro effettivamente svolto e documentato. Nessun compenso sarà erogato in assenza di documentazione e verifica.
3. I compensi accessori saranno erogati dal MEF previo ordine di scuola.
4. In caso di assenze prolungate del personale a cui sono attribuiti incarichi specifici o funzione strumentale, l'emolumento accessorio sarà corrisposto in misura proporzionale alle presenze a condizione che sia possibile operare un riscontro delle attività svolte in caso contrario l'importo sarà assegnato al personale che ha svolto l'incarico in sostituzione. Nel caso di incarichi che, nonostante l'assenza prolungata, siano comunque portati a termine, previa valutazione del DS o del DSGA, sarà comunque possibile erogare l'intero emolumento.

[Handwritten signature and initials]

Lamezia Terme, 18 dicembre 2019

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico Dott.ssa Fiorella Careri

Fiorella Careri

PARTE SINDACALE

RSU

Francesca Giudice

Giulio Roberto Secchi

U. A. T. Chino

SINDACATI
SCUOLA
TERRITORIALI

FLC/CGIL.....

CISL/SCUOLA.....

UIL/SCUOLA.....

SNALS/CONFSAL -

GILDA/UNAMS.....