KRIC81700A - KRIC81700A - REGISTRO PROTOCOLLO - 0005112 - 26/11/2021 - C14 - Contabilità general - U

ISTITUTO COMPRENSIVO I.C. VERZINO
Via G. Rodari s.nc. - 88819 VERZINO (KR)
Tel. 0962/763191-Fax 0962/763191
Codice Fiscale 91021390793-Cod. Mecc. KRIC81700A
E-mail: kric81700a@istruzione.it- pec: kric81700a@pec.istruzione.it

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO

ANNO SCOLASTICO 2021/2022

KRIC81700A - KRIC81700A - REGISTRO PROTOCOLLO - 0005112 - 26/11/2021 - C14 - Contabilità general - U

ISTITUTO COMPRENSIVO I.C. VERZINO
Via G. Rodari s.nc. - 88819 VERZINO (KR)
Tel. 0962/763191-Fax 0962/763191
Codice Fiscale 91021390793-Cod. Mecc. KRIC81700A
E-mail: kric81700a@istruzione.it- pec: kric81700a@pec.istruzione.it

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO
ANNO SCOLASTICO 2021/2022

L'anno 2021 il giorno 26 del mese di Novembre alle ore 10:00, nei locali dell'Istituto Comprensivo di Verzino,
Vista la contrattazione integrativa d'istituto avviata il 22 ottobre 2021,

Le parti contraenti

- PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico pro-tempore prof. Raffaele Marsico

- PARTE SINDACALE

RSU	*SINDACATO SCUOLA TERRITORIALE*
Ins. *Pontieri Vincenzo*	Prof. Guida Vincenzo CISL
Ins. *Paletta Filomena*	Sig. Drammis Salvatore UIL
Sigra *Cornicello Antonietta*	Sig. Brizzi Domenico CGIL
	Sig. ra Anna Maria Muscò SNALS

Concordano quanto segue:

- TITOLO PRIMO - Disposizioni generali
- TITOLO SECONDO - Materie a livello di contrattazione integrativa
  - Capo I: Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
  - Capo II: Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto
  - Capo III: Relazioni e diritti sindacali
  - Capo IV: Flessibilità oraria e formazione del personale
  - Capo V: Innovazione tecnologica
- TITOLO TERZO - Norme transitorie e finali

TITOLO PRIMO
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente Contratto:
1. Si applica a tutto il personale docente e ATA dell'Istituto di Verzino;
2. Dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2021/2022;
3. E' modificabile in qualunque momento a seguito di accordo tra le parti.

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

Obiettivi delle relazioni sono:

- Contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;
- Migliorare la qualità delle decisioni assunte;
- Sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:

- Partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
- Contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica.

Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Il presente Contratto integrativo può essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del Contratto.

TITOLO SECONDO
MATERIE A LIVELLO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
(art. 22, c.4 lett.C)

CAPO I
Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22, c.4 lett.c1)

Art. 3 - 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. 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 nella persona dell'Ins. Paletta Filomena.**
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 la normativa vigente in materia, alla quale si rimanda.

Art. 4 - Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

1. Il RSPP è designato dal Dirigente sulla base di quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.
2. Il Dirigente ha dato incarico di RSPP al docente ing. CHIODO Gianfranco individuato con incarico diretto prot. n. 3945 del 02/10/2021.
3. Per assicurare una presenza costante e continuativa del servizio di prevenzione all'interno della scuola (art. 18 c. 1 lett. S in comb. Disp. Art. 50 c. 1 lett. C del D.lgs 81/2008) il Dirigente ha previsto, in accordo con il RSPP l'incarico per diversi docenti relativi ad un piano di sicurezza complessivo.
4. A norma delle vigenti disposizioni di legge, è assolutamente vietato a chiunque di fumare all'interno dei locali della scuola. Il D.S. e tutto il personale dell'Istituto hanno il dovere di fare rispettare tale norma a tutela della salute degli alunni e del personale medesimo;

5. Il personale tutto ha l'obbligo di collaborare segnalando al RSPP e al RLS eventuali situazioni di potenziale pericolo per l'incolumità dei lavoratori e di quanti popolano gli edifici scolastici. Il personale, docente ed ATA, in caso di urgenza o in situazioni ritenute di potenziale pericolo per le quali non ci siano disposizioni precise, ha l'obbligo di adottare, nelle more della segnalazione scritta al DS, tutti gli accorgimenti volti a tutelare la salute e l'incolumità degli alunni e degli operatori scolastici (es. luoghi esterni accidentati, scivolosi, spigoli, arredi barcollanti, ecc);
6. L'incarico alle figure sensibili alle quali l'Amministrazione ha garantito la formazione, è rinnovato automaticamente sino al determinarsi di situazioni nuove che richiedano la revisione degli incarichi stessi. La revoca dell'incarico va motivata e comunicata all'interessato nonché al RSPP e al RLS.

Art. 5 - Le figure sensibili, la formazione, obblighi del personale

1. Sono individuate le seguenti figure:
   Addetti al primo soccorso e primo intervento sulla fiamma (antincendio):
   - I responsabili di plesso e i coordinatori delle classi e/o delle sezioni;
2. Le suddette figure, individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie, saranno appositamente formate attraverso specifico corso.
3. Alle figure sensibili sopra indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.
4. Nei limiti delle risorse disponibili saranno realizzate attività di formazione e informazione nei confronti del personale.
5. Tutto il personale deve:
   - Contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
   - Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
   - Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
   - Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione e segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi
   - Non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
   - Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
   - Partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.

CAPO II
Ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto

Art. 6 – Risorse

Le risorse per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:
Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa **(MOF)**, che comprende:
- Fondo dell'Istituzione scolastica (FIS) annualmente stabilito dal MIUR;
- Economie anno precedente;
- Risorse destinate ai docenti assegnatari di Funzioni strumentali al PTOF;
- Risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA;
- Risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio;
- Risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
- Risorse per la valorizzazione del merito del personale docente;
- Assegnazioni relative a progetti nazionali e comunitari ;
- Risorse relative al progetto pratica sportiva.

KRIC81700A - KRIC81700A - REGISTRO PROTOCOLLO - 0005112 - 26/11/2021 - C14 - Contabilità general - U

Le risorse finanziarie, per il F.I.S. l'a.s. 2021/2022, sono le seguenti:

F.I.S.		Risorse a.s. 2021/2022
Fondo d'istituto (art. 85 – CCNL/2007) come sostituito dall'art.1 della sequenza contrattuale dell'8/4/2008	A	€ 52.535,84
Economie anno precedente	B	€ 34.952,27
Disponibilità a.s. 2021/2022	C = A+B	**€ 87.488,11**
Previsione indennità di direz. Sost. DSGA (x 20gg)	D	€ 346,20
Indennità di Direzione al DSGA	E	€ 4.153,60
Totale ind. DSGA + sost. Lordo dip.	F = D+E	**€ 4.499,80**
Valorizzazione del Personale scolastico	G1	€ 7.742,74
Valorizzazione del Personale scolastico (economie a.p.)	G2	€ 16.852,39
Totale Valorizzazione	G=G1+G2	**€ 24.595,13**
TOTALE A.S. 2021/22 per contratt. L.d.	H=C+G-F	**€ 107.583,44**
Attribuzione al personale docente 70% **di H**		€ 75.308,41
Attribuzione personale ATA 30% **di H**		€ 32.275,03

Art. 7. Finalizzazioni

Le attività di cui è stata prevista la specifica remunerazione, nei limiti delle risorse finanziarie come sopra riportate, attengono alle diverse esigenze didattiche e organizzative e alle aree di personale interno alla scuola, in correlazione con il PTOF, il RAV (Rapporto di Autovalutazione) e il PdM (Piano di Miglioramento). Di seguito si indicano le attività e i relativi compensi stabiliti per il personale interessato nell'ambito del FIS:

Personale Docente	70%
Personale ATA	30%

Alla dotazione finanziaria del Fondo Istituzione Scolastica si aggiungono gli importi relativi alle funzioni strumentali (€ 3.205,02), gli incarichi specifici (€ 2.275,25), le ore eccedenti per sostituzione colleghi assenti (€ 2.872,89), le ore pratica sportiva (€ 2.356,33) e le aree a rischio (€ 157,73).

Importi COMPLESSIVI da contrattare:

	2021/2022	Economie	Totali
FIS	€ 52.535,84	€ 34.952,27	**€ 87.488,11**
Funzioni Strumentali	€ 3.205,02	//	**€ 3.205,02**
Incarichi Specifici	€ 2.271,14	€ 4,11	**€ 2.275,25**
Ore Eccedenti per sostituzione docenti assenti	€ 1.491,19	€ 1.381,70	**€ 2.872,89**
Area a rischio	€ 157,73	//	**€ 157,73**
Pratica sportiva *	€ 576,22	€ 1.780,11	**€ 2.356,33**
Valorizzazione del Personale scolastico	€ 7.742,74	€ 16.852,39	**€ 24.595,13**
TOTALI			**€ 122.950,46**

*Si prevede la realizzazione delle **attività complementari di Attività Motoria** ai sensi dell'art. 87 CCNL 29/11/2007 per un importo totale pari ad **€ 2.356,33 lordo dipendente** ***(economia €1.780,11 anni precedenti per attività non realizzata);***

Tabelle di riferimento per la liquidazione

Le ore saranno retribuite secondo il costo relativo al CCNL attualmente in vigore:

Qualifica	Lordo Dipend.	Lordo Stato
Docente (Ore Funzionali)	17,50	23,22
Docente (Ore Insegnamento)	35,00	46,45
D.S.G.A.	18,50	24,55
Assistente Amm.vo	14,50	19,24
Collaboratore Scolastico	12,50	16,59

Art.8 Funzioni strumentali all'offerta formativa (Art. 33 CCNL)

Ad ogni docente (n. 7) cui è assegnata la funzione strumentale deliberata dal Collegio dei Docenti e in coerenza con il PTOF, è attribuita la somma al lordo dipendente in tabella.

	Unità	Compenso unitario
AREA 1 – GESTIONE PTOF	1	€ 801,26
AREA 2 – SOSTEGNO AL LAVORO DEI DOCENTI	2	€ 400,63
AREA 3- SOSTEGNO STUDENTI E INCLUSIONE	2	€ 400,63
AREA 4 – PROGETTAZIONE INFORMATICA E MULTIMEDIALITA'	2	€ 400,63

Art. 9 Risorse specifiche riguardanti le attività aggiuntive di insegnamento e attività funzionali all'insegnamento per l'attuazione del PTOF e in base ai progetti deliberati dal Collegio dei Docenti (Art. 88 c.2 lettera b e d CCNL). Riepilogo Voci.

DOCENTI	*COMP. ORARIO*	*N. ORE*	*LORDO DIPEND.*
Att. aggiuntive per progetti in orario curricolare (art.88 - c. 2/a - CCNL 2006/09)	€ 17,50	100	€ 1.750,00
Attività aggiuntive di insegnamento (art. 88, comma 2, lettera b) CCNL 29/11/2007)	€ 35,00	300	€ 10.500,00
Att. Aggiuntive funzionali all'insegn.to (art. 88 - c. 2/d - CCNL 2006/08)	€ 17,50	2205	€ 38.587,50
Compensi attribuiti ai collaboratori del Dirigente scolastico (art. 88 - c. 2/f - CCNL 2006/09)	€ 17,50	400	€ 7.000,00
Uscite didattiche e viaggi d'istruzione (art.88 - c. 2/k - CCNL 2006/09)	€ 17,50	250	€ 4.375,00
Funzioni strumentali al POF (art. 33 - CCNL 2006/09)	forf.		€ 3.205,02
Compensi per attività complementari di educazione fisica (art. 87 - CCNL 2006/09)	€ 36,44	0:00	€ 2.356,33
Aree a rischio	€ 35,00	0	€ -
		TOTALE SPESE	*€ 67.773,85*

PERSONALE ATA	*COMP. ORARIO*	*N. ORE*	*LORDO DIPEND.*
Prestazioni Aggiuntive ATA - AA - Prestazioni aggiuntive del personale ATA (art. 88, comma 2, lettera e) CCNL 29/11/2007)	€ 14,50	779	€ 11.295,50
Prestazioni Aggiuntive ATA - CS - Prestazioni aggiuntive del personale ATA (art. 88, comma 2, lettera e) CCNL 29/11/2007)	€ 12,50	1678	€ 20.975,00
Compenso per il sostituto del DSGA e quota variabile dell'indennità di direzione DSGA (art. 88 - c. 2/i, j - CCNL 2006/09)	forf.		€ 4.499,80
Incarichi specifici (art. 47 - c. 1/b - CCNL 2006/09 come sostituito dall'art. 1 della sequenza contrattuale personale ATA 25/7/2008)	forf.		€ 2.275,25
Aree a rischio	€ 12,50	0	€ -
		TOTALE SPESE	*€ 39.045,55*

KRIC81700A - KRIC81700A - REGISTRO PROTOCOLLO - 0005112 - 26/11/2021 - C14 - Contabilità general - U

Ogni compenso sarà verificato dall'effettiva realizzazione debitamente documentata e per le ore effettivamente svolte con la presenza in servizio.

Art.10 Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'Istituto (art. 22 c.4, c2)

1. Le risorse del FIS sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche in correlazione con il PTOF, il RAV (Rapporto di Autovalutazione) e il PdM (Piano di Miglioramento), nonché con il Piano annuale delle attività del personale docente e del personale ATA.
2. I criteri di ripartizione del FIS sono relativi alle percentuali deducibili dal numero delle risorse professionali in servizio suddivise per i diversi profili; sono assegnati, pertanto, per le attività del personale docente il 70% e per le attività del personale ATA il 30% del fondo disponibile.
   Per il personale ATA la parte del FIS sarà assegnata in maniera distinta tra i tre profili (collaboratori scolastici, assistenti tecnici e assistenti amministrativi) sulla base delle attività aggiuntive di lavoro effettivamente prestate, sempre in riferimento al numero delle unità di personale appartenente ai diversi profili.
3. Eventuali somme, impegnate ma non utilizzate, confluiscono nella dotazione contrattuale dell'anno scolastico successivo.

Art. 11 Criteri per l'attribuzione di compensi accessori e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari (art. 22 c.4 c3)

1. L'individuazione dell'unità di personale da parte del Dirigente avviene in considerazione dei seguenti criteri:
   - specifica professionalità
   - esperienza maturata nel settore di riferimento
   - disponibilità espressa dal personale.

2. L'attribuzione dei compensi accessori è rivolta alle attività preventivamente autorizzate dal Dirigente, in coerenza con il PTOF e con le esigenze educativo-didattiche, amministrative e organizzative che via via vengono a determinarsi nel corso dell'anno scolastico.
3. La remunerazione delle attività aggiuntive è riconducibile alle attività autorizzate ed effettivamente espletate
4. Per il personale ATA, in caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il Dirigente può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, anche oltre l'orario d'obbligo sentito il DSGA.
5. Tale eccedenza, per il personale ATA, può essere recuperata con riposi compensativi, anche sulla base delle richieste specifiche a carattere personale. Per il personale ATA, le prestazioni aggiuntive sono, altresì, riconducibili alle aree di attività di seguito specificate, che, nel corso dell'anno scolastico, potranno essere integrate dai bisogni formativi emergenti:
   a. lavoro straordinario
   b. eccedenze orario per riposi compensativi
   c. intensificazione lavoro
   d. lavoro straordinario per sostituzione colleghi assenti
   e. supporto progetti, manifestazioni, eventi, etc…
   f. altri servizi emergenti.
6. Per il personale ATA, 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.
7. Per il personale docente e ATA, l'attribuzione delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari è riferita, di norma, alle prestazioni aggiuntive espletate in tale ambito, in considerazione dei seguenti criteri:

KRIC81700A - KRIC81700A - REGISTRO PROTOCOLLO - 0005112 - 26/11/2021 - C14 - Contabilità general - U

a) individuazione con specifico bando o nota informativa del Dirigente a seconda di quanto previsto dalle Linee guida; in alternativa individuazione dei docenti esperti/tutor in seno al Collegio docenti adottando i seguenti criteri:
- specifica professionalità
- esperienza maturata nel settore di riferimento
- disponibilità espressa dal personale
- diffuso coinvolgimento del personale in servizio.

Art. 12 Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente (Legge n. 107/2015) (art. 22 c.4 c4)

- Tenuto conto di quanto sancito dalla Legge n. 107 del 13 luglio 2015;
- Visto il CCNL comparto "Istruzione e Ricerca" - Sezione Scuola, sottoscritto in data 19 aprile 2018 che prevede, relativamente al bonus merito, che in sede di Contrattazione di istituto vanno definiti i criteri generali per la determinazione dei compensi;
- Considerato che la somma assegnata a questo Istituto per il corrente anno scolastico è pari a € 7.742.74 **e che sono stati accantonati negli anni scolastici precedenti** gli importi di € 16.852,39 per un totale complessivo di **€ 24.595,13**;
- Tenuto conto che per come è stato rivisitato il PTOF, uno degli obiettivi dell'Amministrazione è quello di incentivare la formazione del personale Docente e A.T.A. ;

Per ciò che riguarda il fondo per la valorizzazione del Personale scolastico, nella riunione di confronto, si è deciso di spostarlo interamente nel F.I.S. per utilizzarlo come fondo per la retribuzione dei docenti e del personale A.T.A. E PREVALENTEMENTE nei percorsi di formazione attivati sia dall'istituto che dalle scuole Polo.

Art. 13- SPECIFICA AREA ATA

Attività da retribuire al personale ATA relative alle esigenze derivanti dalla realizzazione del PTOF. Il budget complessivo per il personale ATA è di euro 32.275,03 (lordo dipendente), (30,00% del budget complessivo), di cui euro 11.296,26 per il personale amministrativo ed euro 20.978,77 per il personale collaboratori scolastici.

QUOTA ASSEGNATA		LORDO DIPENDENTE			€	11.296,26
	ASSISTENTI AMMINISTRATIVI	unità	ore	tot		totale
1	Coord ufficio personale +Coordinamento Ufficio alunni+Coordinamento personale ATA+ supp esami di stato + supp attività progettuali + predisposizione atti per rinnovo organi collegiali + avvio anno scolastico area alunni a.s. 2021/2022	4	300	300	€	4.350,00
2	Gestione graduatorie Istituto docenti e ATA + verifica punteggio da GPS	2	40	40	€	580,00
3	Supporto funzioni strumentali - Formazione Docenti area1 - Libri di testo area 2 - inclusione -viaggi d'istruzione Area 3 - POR PON protocolli d'intesa - Reti Scuole - Cura Sito Web Area 4.	2	80	80	€	1.160,00
4	Responsabile gestione e distribuzione materiale + materiale COVID-19 + supp attività progettuali	1	40	40	€	580,00
5	Sistemazione archivio	4	30	30	€	435,00
4	Responsabile protocollo -	1	40	40	€	580,00
	Sostituzione collega assente	4	80	80	€	1.160,00
	Rinnovo Inventario (straordinario)	2	40	40	€	580,00
4	LAVORO STRAORDINARIO ***esclusivamente oltre l'orario di servizio***	4	129	129	€	1.870,50
				TOTALE	779	€ 11.295,50
				economie AA		€ 0,76

QUOTA ASSEGNATA		LORDO DIPENDENTE			€	20.978,77
	COLL. SCOLASTICI	unità	ore	tot		totale
1	Intensificazione per piccola manutenzione+ sistemazione archivio e trasloco+ pulizia spazi esterni + trasloco dai vari plessi + trasloco segreteria + pitturazione locali + inventario +Sanificazione straordinaria locali scolastici per covid	21	650	650	€	8.125,00
2	Intensificazione carico di lavoro infanzia	10	120	120	€	1.500,00
3	Attività di mensa Savelli	3	45	45	€	562,50
4	mensa in classe lunch box	6	50	50	€	625,00
5	Supporto ufficio di segreteria e dirigenza + servizi esterni	1	60	60	€	750,00
6	Supporto didattica e progetti PTOF	21	120	120	€	1.500,00
8	Sostituzione colleghi assenti	21	200	200	€	2.500,00
9	Prestazioni eccedenti l'orario dell'obbligo (straordinario)	21	433	433	€	5.412,50
10		0	0	0	€	-
				TOTALE	1678	€ 20.975,00
				economie CS		€ 3,77

TOTALE			€	32.270,50
		ECONOMIE	€	**4,53**

La retribuzione terrà conto altresì della presenza in servizio, per cui subirà una decurtazione di 1/11 per ogni mese o frazione di 16 giorni, anche non continuativi, di assenza dal servizio.

Condizioni e note per l'erogazione del fondo al personale collaboratore scolastico

Le ore aggiuntive e la partecipazione ai progetti devono essere richieste e autorizzate dal Dirigente;
I compensi pro capite per maggiore impegno saranno stabiliti a fine anno scolastico, rapportandoli alla "pesatura" del plesso di servizio, alla presenza in servizio, alla qualità del servizio prestato e all'effettivo maggiore impegno dispiegato;

- **Sostituzione colleghi assenti**

La sostituzione dei colleghi assenti sarà retribuita per le ore di servizio effettivamente prestate e in numero di 10 ore di intensificazione ciascuno. La sostituzione non viene applicata in caso di assenza del 10% annuali equivalenti a giorni 36 oltre le ferie

ART. 14 VARIAZIONE DELLE SITUAZIONI

Nel caso in cui pervenissero nella disponibilità dell'Istituto ulteriori finanziamenti rispetto a quelli conosciuti al momento della stipula del presente accordo, su di essi sarà effettuata contrattazione; in sede di contrattazione saranno altresì fornite le variazioni di bilancio conseguenti.

KRIC81700A - KRIC81700A - REGISTRO PROTOCOLLO - 0005112 - 26/11/2021 - C14 - Contabilità general - U

Nel caso in cui fosse assolutamente necessario, per comprovati motivi, effettuare attività oltre quelle previste, e senza che vi sia copertura finanziaria per la corresponsione di quanto dovuto, si procederà alla revisione del piano delle attività, anche reperendo le risorse finanziarie necessarie attraverso la diminuzione degli impegni di spesa già previsti.

ART. 15 - CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE (ART. 22 C. 4 C7)

1. Le risorse per la formazione del personale sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche in correlazione con il PTOF, il RAV (Rapporto di Autovalutazione) e il PdM (Piano di Miglioramento), nonché con il Piano annuale delle attività del personale docente e del personale ATA.
2. I criteri generali di ripartizione delle risorse sono relativi alle percentuali deducibili dal numero delle risorse professionali in servizio suddivise per i diversi profili; sono assegnati, pertanto, per la formazione del personale docente circa il 70% e per quella del personale ATA circa il 30% del fondo disponibile

CAPO III
Relazioni e diritti sindacali

Art. 16 - Modelli relazionali

1. Il sistema delle relazioni sindacali a livello di istituzione scolastica si articola nei seguenti modelli negoziali:
   a. Informazione
   b. Confronto
   c. Contrattazione integrativa
2. Gli obiettivi del sistema delle relazioni sindacali sono i seguenti:
   - Contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;
   - Migliorare la qualità delle decisioni assunte;
   - Sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale e i processi di innovazione organizzativa

Art. 17 - Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali e determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 c5)

1. La *RSU* e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, posta sul sito web dell'Istituto, e sono responsabili dell'affissione in essa e dell'eventuale divulgazione sul sito della scuola dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. La RSU dispone, ove possibile, dell'utilizzo di un'aula attrezzata.
3. 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.
4. Il Dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.
5. 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 (art. 6 del Contratto Quadro ARAN-OOSS del 9 ottobre 2009) per:
   - espletare il loro mandato;
   - partecipare a trattative sindacali;
   - partecipare a convegni e congressi di natura sindacale.

KRIC81700A - KRIC81700A - REGISTRO PROTOCOLLO - 0005112 - 26/11/2021 - C14 - Contabilità general - U

6. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, nel rispetto del tetto massimo e delle norme pattizie, con preventiva comunicazione al Dirigente con almeno due giorni di anticipo.
7. Spettano alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari a 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.
8. Lo svolgimento delle *assemblee sindacali* è disciplinato dall'articolo 23 del vigente CCNL/2018 - Sezione Scuola, cui si rinvia integralmente.
9. L'indizione dell'assemblea viene comunicata dal Dirigente al personale tramite affissione all'Albo della scuola e, contestualmente, tramite circolare; l'adesione va espressa in forma scritta con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea.
10. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.
11. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
12. 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 1 unità di personale ausiliario e 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.
13. Ai fini della *Legge n. 146/1990*, modificata dalla Legge n. 83/2000 sono considerati servizi pubblici essenziali quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà e alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.
14. Nel contemperare l'esercizio del *diritto di sciopero* con il godimento dei diritti della persona è necessario, in particolare, garantire i servizi ritenuti indispensabili che, nel settore Istruzione, come quello relativo alla necessità di assicurare lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami

CAPO IV
Flessibilità oraria

Art. 18 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA (art. 22 c. 4 c6)

1. L'istituto della flessibilità oraria consiste nella possibilità di stabilire fasce temporali entro le quali siano consentite al dipendente l'inizio e il termine della prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di lavoro prestabilito.
2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari e/o che ne facciano richiesta vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. Ad ogni anticipazione o posticipazione in entrata deve corrispondere una anticipazione o posticipazione in uscita della medesima entità temporale, al fine di garantire il rispetto dell'orario giornaliero predeterminato.
4. Il ricorso alla flessibilità oraria può determinare la fruizione del giorno libero e i rientri pomeridiani.

CAPO V
Innovazione tecnologica

Art. 19 - Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra cita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione)- (Art. 22, c. 4, lett. c.8);

KRIC81700A - KRIC81700A - REGISTRO PROTOCOLLO - 0005112 - 26/11/2021 - C14 - Contabilità general - U

1. Al fine di garantire il diritto alla disconnessione del personale docente ed ATA, si stabiliscono le seguenti condizioni:
   - Le comunicazioni di servizio vengono effettuate prevalentemente in orario lavorativo di apertura degli uffici di segreteria dalle ore 8,00 alle ore 14,00;
   - Il sabato saranno effettuate entro le ore 14,00;
   - La pubblicazione sul sito istituzionale e/o sul registro elettronico avverrà con le medesime regole;
2. Il ricorso ai social *(whatsApp, Telegram, ...)* è previsto solo per i docenti che ricoprono incarichi di responsabilità (Collaboratori del DS, Funzioni strumentali, staff, referenti...), previa autorizzazione. Se social di gruppo saranno rispettati gli orari di cui sopra.
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. 20 - 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 c9)

1. L'utilizzo delle tecnologie implica importanti sfide dell'innovazione: sfide metodologico-didattiche, per i docenti, e sfide organizzative, per il personale amministrativo. In tale direzione, l'uso, ad esempio, del registro elettronico da parte dei docenti e i servizi amministrativi in direzione sempre più della digitalizzazione creano le migliori condizioni di lavoro di chi fa l'amministrazione scolastica ogni giorno e, contestualmente, migliorano i servizi.
Muovendo da queste premesse, si individuano quali azioni positive riflettenti la qualità del lavoro e la professionalità delle risorse umane le seguenti:
   - Attivazione di processi di *empowerment* con il diretto coinvolgimento del personale docente ed ATA perché contribuisca alla migliore definizione/pianificazione degli interventi di formazione e/o addestramento all'uso delle tecnologie esistenti;
   - Pianificazione di spesa per l'ammodernamento delle tecnologie affinché rispondano alle esigenze di informatizzazione dei processi per la semplificazione, la dematerializzazione e la riduzione dei tempi per singola azione/attività;
   - Rafforzare la preparazione del personale in materia di competenze digitali;
   - Promuovere il legame tra innovazione didattica e tecnologie digitali;
   - Potenziare i servizi digitali scuola-famiglia-studente;
   - Potenziare, completandola, la digitalizzazione dell'amministrazione scolastica e della didattica e diminuire i processi che utilizzano solo carta.

TITOLO TERZO
NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 21 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso in cui si verifichino le condizioni di cui all'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, il Dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto dalle quali derivino oneri di spesa.
2 Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del FIS 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. 22 – Natura premiale della retribuzione accessoria

KRIC81700A - KRIC81700A - REGISTRO PROTOCOLLO - 0005112 - 26/11/2021 - C14 - Contabilità general - U

1. Saranno retribuite soltanto le attività preventivamente autorizzate dal Dirigente scolastico ed effettivamente espletate.
2. In caso di assenza prolungata, si terrà conto in percentuale rispetto all'intero mandato dell'attività effettivamente espletata.
3. Le attività/ progetti per le quali è previsto un compenso a carico del FIS devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi.
4. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

Il presente Contratto è formato da n. 12 pagine e sottoscritto in data 26/11/2021.

PER LA PARTE PUBBLICA
Il Dirigente Scolastico
Prof. MARSICO Raffaele

PER LA PARTE SINDACALE

La RSU:

Le OOSS: UIL

FLC CGIL