



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "E. IBSEN" CASAMICCIOLA TERME
Corso Vittorio Emanuele, 10 - 80074 Casamicciola Terme (NA) .C.F. 91005960637
Telefono 081994489
Email naic8ar00e@istruzione.it - naic8ar00e@pec.istruzione.it
www.icibsenecasamicciola.edu.it

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO

Anno scolastico 2018/2019

Il giorno 10 del mese di giugno 2019 alle ore 13.30, presso la sede dell'ICS "E. IBSEN", sono convocate le Parti Sindacali ai sensi dell'art. 22 del CCNL 2016/18, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo d'Istituto relativo al personale Docente ed A.T.A firmato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 27 maggio 2019

Per la parte pubblica: il Dirigente Scolastico MARINELLA ALLOCCA

Per la parte sindacale i componenti della R.S.U.: 1) GIUSEPPE MONTAGNA, 2) MARGHERITA DI SPIGNO. La RSU ANGELA FERRANDINO è assente giustificata, le rappresentanti territoriali: FLCGIL Anastasia Goglia, UIL Emilia Sorrentino

con il seguente o.d.g.:

1. Contratto d'Istituto a.s. 2018/2019.

LA RSU D'ISTITUTO

Margherita Di Spigno

Angela Ferrandino

Giuseppe Montagna

Rappresentante Territoriale FLCGIL

Anastasia Goglia



IL DIRIGENTE SCOLASTICO

prof. Marinella Allocca

Rappresentante Territoriale UIL

Emilia Sorrentino



PARTE I

INDICE

TITOLO PRIMO DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata
- Art. 2 – Interpretazione autentica
- Art. 3 – Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto

TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 – Obiettivi e strumenti
- Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente
- Art. 6 – Informazione
- Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa
- Art. 8 – Confronto

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

- Art. 9 – Attività sindacale
- Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro
- Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti
- Art. 12 – Referendum
- Art. 13 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOC. E ATA

- Art. 14 – Collaborazione plurime del personale docente
- Art. 15 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOC. E ATA

- Art. 16 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA
- Art. 17 – Art.5 Criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio
- Art.18 - 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. c.8);
- Art. 19 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione
- Art. 20 – Criteri per la fruizione dei permessi per aggiornamento/formazione di Docenti/ATA
- Art. 21 - Criteri per la sostituzione del personale docente assente (utilizzo delle risorse delle ore eccedenti)
- Art. 22 – Sospensione delle attività didattiche e chiusura dell'Istituto nei prefestivi, sciopero, elezioni ed eventi naturali.
- Art.23 - Permessi per motivi personali o familiari personale ATA

- Art. 24 - Permessi visite specialistiche personale ATA
Art.25 - Lavoro straordinario e riposi compensativi personale ATA



TITOLO QUINTO – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I NORME GENERALI

- Art. 26– Fondo per il salario accessorio
Art. 27 – Fondi finalizzati
Art. 28 - Progetti Comunitari

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

- Art. 29– Finalizzazione del salario accessorio
Art. 30 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell’istituzione scolastica
Art. 31 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale
Art. 32 – Stanziamenti
Art. 33 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente
Art. 34 - Conferimento degli incarichi
Art. 35- Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA
Art. 36 - Incarichi specifici

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

- Art. 37 - Attuazione normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (C1 , art.22 comma 4 CCNL 2016/18);
Art. 38 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
Art. 39 - Gli incaricati dell’attuazione delle misure di prevenzione e protezione

TITOLO SETTIMO - - NORME TRANSITORIE E FINALI

- Art. 40 – Clausola di salvaguardia finanziaria
Art. 41 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio
Art. 42– Disposizioni finali



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 di questa istituzione scolastica.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti dall'inizio di ogni anno scolastico, ha validità triennale ad eccezione delle materie economiche che hanno cadenza annuale.
3. Il presente contratto 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.
5. Le intese si intendono valide se sottoscritte dal Dirigente Scolastico e dalla maggioranza dei componenti della RSU.
6. Entro cinque giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo, il Dirigente Scolastico ne invia copia, corredata dall'apposita relazione illustrativa del DS e dalla relazione tecnico-finanziaria del DSGA, ai Revisori dei Conti.
7. Trascorsi trenta giorni senza rilievi dei Revisori dei Conti, il Contratto Integrativo viene definitivamente stipulato e produce i conseguenti effetti. Eventuali rilievi sono tempestivamente portati a conoscenza delle organizzazioni sindacali ai fini della riapertura della contrattazione.
8. Per tutto quanto non previsto dal presente Contratto si fa espresso rinvio al CCNL vigente nonché ai Contratti integrativi nazionali e regionali.

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, a richiesta delle parti, in qualunque occasione ritenuta necessaria.



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.

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 che per l'a.s. 2018/2019 nella persona del prof. Giuseppe Montagna. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio.
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, concordandole con la RSU, 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); b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4); c. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1); d. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche 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 all'art. 48 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, del D.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative alle 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 nell'edificio e in ogni plesso; 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 qualsiasi locale dell'edificio, concordandone con il dirigente l'individuazione volta per volta, in relazione alle effettive esigenze, nonché 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. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli

altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.

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

4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.

5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.

6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, per cui n. 1 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo 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 sindacali 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 n. 92.

2. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU, calcolata per l'a.s. 2018-19 in n° h 39 e 19 minuti.

3. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, preferibilmente con preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.

4. 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.

Art. 12 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990

1. La comunicazione del lavoratore di adesione allo sciopero è del tutto volontaria.
2. Si fa espresso rinvio alla L. 146/90.

-TITOLO TERZO - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 13 – Collaborazione plurime del personale docente

1. In mancanza di competenze e/o disponibilità interne al Collegio dei Docenti d'istituto, 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 2016-2018.

2. I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

Art. 14 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione)
e collaborazioni plurime del personale ATA

1. In mancanza di competenze e/o disponibilità interne, nonché in caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. 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 2016-2018. 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. 15 – 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.

Art. 16 – Criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio

Assegnazione del personale docente ai plessi

1. Il personale docente è assegnato ai plessi e alle succursali secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- Beneficiari L. 104
- Continuità nel medesimo plesso o sezione staccata
- Graduatoria d'Istituto
- Richiesta dell'interessato previa comunicazione formale del D.S.

2. I criteri di assegnazione alle sedi sono applicati con precedenza al personale a tempo indeterminato e successivamente a quello a tempo determinato.

I criteri sono utilizzati per coprire i posti resi liberi per qualunque motivo nelle sedi dell'istituto.

[Handwritten signatures in blue ink]

Assegnazione del personale ATA ai plessi

3. Il personale ATA è assegnato alle sedi dell'Istituto dal D.S. secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- Equa distribuzione nei plessi del personale beneficiario legge 104
- Preferenza di personale femminile alle sedi di scuola dell'infanzia
- Graduatoria d'istituto.
- Richiesta scritta dell'interessato su comunicazione del D.S.
- Disponibilità a svolgere gli incarichi e le attività previste nelle sedi dell'istituto

4. I criteri di assegnazione alle sedi sono applicati con precedenza al personale a tempo indeterminato e successivamente a quello a tempo determinato.

5. L'assegnazione si effettua entro la data di inizio delle lezioni e rimane in vigore per tutto l'anno scolastico, salvo comprovate esigenze di servizio o necessità inderogabili.

Art.17- 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. c.8);



1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, convocazioni, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le ore 17.30 dal lunedì al venerdì, e con un anticipo di gg. 5 rispetto all'adempimento; con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale esclusivamente tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso, tenendo conto anche di quanto previsto dal GDPR (regolamento protezione dati, in corso di realizzazione).

2. Al fine di tutelare la conciliazione tra la vita lavorativa e il tempo libero di ogni lavoratore dell'Istituto nei giorni settimanali di servizio, liberi e festivi si concorda quanto segue:

- A) L'Istituzione scolastica può comunicare con il personale, previo assenso formale degli stessi, tramite SMS e/o WhatsApp, e/o e-mail, messenger, prevalentemente in orario lavorativo di apertura degli uffici di segreteria: - --- dalle ore 8,00 alle ore 17,30 dal lunedì al venerdì;
- B) Non sono consentite comunicazioni da parte dell'amministrazione scolastica via mail, messenger, WhatsApp, sms, nei periodi di chiusura della scuola e giorni festivi;
- C) Non sono valide convocazioni degli organismi collegiali da parte dell'amministrazione con i mezzi di comunicazione indicati al punto A;
- D) Non costituisce vincolo per il dipendente qualsiasi modifica del proprio orario di servizio comunicato con i mezzi di informazione indicati al punto A;
- E) La pubblicazione sul sito istituzionale e/o sul registro elettronico avverrà con le medesime regole;
- F) Il ricorso ai social (WhatsApp, ecc...) è previsto solo per i docenti che ricoprono incarichi di responsabilità (Collaboratori del DS, Funzioni strumentali, staff, referenti...), previa autorizzazione. Sui social di gruppo saranno rispettati gli orari di cui al punto A);
- G) Le parti si impegnano a monitorare gli effetti del presente accordo in corso d'anno anche su richiesta di una delle parti;
- H) 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 specifica formazione del personale interessato.
2. Tale formazione va intesa come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

Art. 19 – Criteri per la fruizione dei permessi per aggiornamento/formazione di Docenti/ATA

1. Nel rispetto degli articoli contenuti nel Capo VI del CCNL/2007, il personale della scuola, in caso di attività formative svolte in coincidenza con l'orario di insegnamento, può usufruire fino a 5 giorni di esonero dal servizio.
2. Fatti salvi eventuali casi eccezionali o ritenuti prioritari per scelte dell'Amministrazione o del Piano di formazione deliberato nel PTOF, di norma gli esoneri di cui al comma 1 non potranno superare il limite di 9 docenti o 3 ATA per la stessa giornata; in caso di richieste superiori il Dirigente potrà concedere la fruizione del permesso alle prime (9/3) richieste pervenute in ordine di tempo.



Art. 20 - Criteri per la sostituzione del personale docente assente (utilizzo delle risorse delle ore eccedenti)

1. Le ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti, sono assegnate dal D.S. per coprire dal primo giorno le assenze giornaliere che non è possibile coprire con la nomina del supplente.
2. La loro assegnazione in assenza dei criteri del collegio dei docenti può essere effettuata, tra i docenti che hanno espresso propria disponibilità, ad effettuare ore eccedenti, ivi compreso il personale della scuola dell'Infanzia con:
 - docenti della stessa classe;
 - docenti della stessa materia (scuola secondaria);
 - Docente disponibile con retribuzione aggiuntiva da inserire nel quadro orario

Art. 21 – Sospensione delle attività didattiche e chiusura dell'Istituto nei prefestivi, sciopero, elezioni ed eventi naturali.

1. Nei periodi di sospensione dell'attività didattica previa delibera del C.I di chiusura dell'Istituto è consentito al personale ATA la non presenza in servizio utilizzando ferie ovvero ore estensive maturate, a condizione che sia stata preventivamente raccolto il parere favorevole, deliberato a maggioranza, del personale medesimo.
2. Nelle giornate di sciopero del personale, il personale che non aderisce rimane in servizio nei plessi di assegnazione.
3. Qualora l'Istituto è sede di seggio, il personale del plesso interessato presterà il servizio in altro plesso.

Art.22 - Permessi per motivi personali o familiari personale ATA

1. La nuova disposizione art. 31 CCNL 2018 inerente ai permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari, sostituisce il comma 2 dell'art. 15 CCNL del 2007, lasciando inalterata la sostanza, e ampliandone la fruizione ad ore:
 - a) sono fruiti ad ore per un massimo di 18 ore annuali.
 - b) sono riproporzionati in caso di part time.
 - c) sono comunque sottratti alla discrezionalità del dirigente e giustificati anche mediante autocertificazione.
 - d) non riducono le ferie, non sono fruibili per frazione di ora, sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
 - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a 6 ore (18 ore = 3 g)

Art. 23 - Permessi visite specialistiche personale ATA

1. L'art. 33 CCNL 2018 introduce per il personale ATA, ulteriori 18 ore di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici:
2. Sono fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
3. Sono riproporzionati in caso di part time.
4. Se fruiti in ore:
 - sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
 - non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
5. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
6. I permessi orari possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa, in questo caso:
 - l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
 - il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. Pertanto se nella giornata di permesso, l'orario lavorativo del dipendente è di 7,12 ore, dovranno essere sottratte 7,12 ore dal monte ore previsto.
8. Rimane sempre la possibilità di utilizzare altri permessi o l'assenza per malattia
9. Rimane ovviamente valido il ricorso al giorno di malattia in quanto comunque diritto del dipendente anche riconosciuto dal CCNL/2007 che rimane in vigore nelle parti non disapplicate.
10. Resta inoltre ferma la possibilità per il dipendente, di fruire in alternativa ai permessi di cui sopra, anche dei:
 - permessi brevi a recupero (art. 16 CCNL/2007);
 - permessi per motivi familiari e personali;
 - riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.

[Handwritten signatures in blue ink]



- Oltre le 18 ore rimane valido il ricorso al giorno di malattia in riferimento al D.L. n. 98 del 2011 capo III art. 16, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

Art.24 - Lavoro straordinario e riposi compensativi personale ATA

1. SOSTITUZIONE COLLEGHI ASSENTI - In caso di assenza del personale collaboratore scolastico che non permetta la nomina del supplente, il D.S.G.A. prevede la sostituzione – per i lavori inderogabili – con personale già in servizio nel plesso, o attingendo a personale di altro plesso, che si sia reso disponibile anche con prestazioni in orario aggiuntivo. Se ciò non è possibile, si adotta il principio di rotazione, senza variazioni del turno di orario a cui la persona individuata è tenuta o comunque senza superare le ore di servizio del giorno.
Le ore di recupero potranno essere fruite dai dipendenti mediante riposi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio;
2. Qualora, per il personale resosi disponibile, si renda necessaria una prestazione di servizio in eccedenza alle 36 ore settimanali effettuate in sostituzione dei colleghi assenti, o per esigenze di servizio che non rientrano nella programmazione ordinaria o plurisettimanale, purché autorizzate dal Dirigente Scolastico, costituiscono monte ore di lavoro straordinario.
3. Il personale disponibile potrà tuttavia cumulare le ore prestate in più per usufruire di riposi compensativi durante i periodi di sospensione delle attività didattiche o per restituire i giorni di chiusura prefestiva stabiliti dal Consiglio d'Istituto.

-TITOLO QUINTO – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO CAPO I NORME GENERALI

Art. 25– Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2018/19 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.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato dal DSGA ed è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

Art. 26 – Fondi finalizzati

1. Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a: € 36.842,42.



[Handwritten signatures in blue ink]

Art. 27 - Progetti Comunitari

1. Della partecipazione dei progetti comunitari è data informazione preventiva dopo l'approvazione dei bandi da parte del Collegio dei Docenti e del consiglio d'Istituto;
2. L'assegnazione del personale è effettuata in base ai seguenti criteri:

- a) Disponibilità espressa
- b) Individuazione Organi Collegiali
- c) Rotazione

3. La procedura verrà completata mediante indizione bando interno ovvero bando esterno.
4. La retribuzione del personale coinvolto per realizzare il progetto è materia di informazione successiva.

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 28– 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. 29 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività 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 € 25.405,16 e per le attività del personale ATA € 11.437,26, comprensive queste ultime della quota prevista per il DSGA e sostituto, pari a € 3.848,70.
2. La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari al 2% in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF, previa informazione della RSU.
3. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo, senza vincolo di destinazione tra le attività oggetto di retribuzione.

Art. 30 – 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 ripartite sulla base delle esigenze di formazione del personale, in coerenza con il PTOF.

Art. 31 – 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 nella misura del 77%
2. 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 nella misura del 23%.



Art. 32 – 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. 2018/19 ammontano a € 10.375,55 lordo dipendente.
3. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono determinati sulla base dei seguenti criteri generali ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c4 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca 2016-2018: il compenso più basso non potrà essere inferiore a € 250,00 lordo dipendente, quello più alto non potrà essere superiore a € 1.500,00, lordo dipendente.

Art. 33 - 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.

Art. 34- 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 a richiesta del lavoratore.

Art. 35 - 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 corrispondere un compenso così fissato: € 362,50 per n. 2 unità di personale amministrativo - € 1.212,50 per n. 10 unità di collaboratori scolastici.



Three handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page, corresponding to the administrative, management, and teaching staff mentioned in Article 35.

TITOLO SESTO

ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 36 - Attuazione normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
(art.22 comma 4, lett. c1 - CCNL 2016/18);

1. Il Dirigente Scolastico è tenuto a fornire ad ogni lavoratore un'adeguata informazione sui rischi per la salute, consegnando : a) Organigramma del personale e del sistema di gestione della sicurezza; b) Opuscolo informativo sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate; b) Informazione e formazione sull'uso corretto di attrezzature e impianti, dei sistemi e mezzi di protezione e prevenzione con le seguenti modalità:

2. All'inizio dell'anno scolastico, il Dirigente Scolastico esegue una ricognizione del livello generale di informazione e formazione sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori e di quanti ad essi equiparati, con particolare riferimento al Dlgs. 81/2008, al Documento di Valutazione dei Rischi della scuola, e, conseguentemente, programma l'informazione e la formazione dei lavoratori, dopo consultazione congiunta dell'RLS e della Rsu , anche sulla base del Piano di Lavoro presentato dal DSGA.

3. L'informazione avviene durante l'orario di lavoro con calendarizzazione degli incontri e con un preavviso di 7 gg e può essere effettuata disgiuntamente tra docenti e personale Ata.

4. I lavoratori non possono rifiutarsi di partecipare alle iniziative di informazione e formazione organizzate dalla scuola (ai sensi dell'art. 20 D.lgs 81/08 e successive modifiche e integrazioni).

5. I lavoratori, che possono documentare di aver seguito negli ultimi 3 anni, corsi di formazione con gli stessi contenuti, presso questa o altra istituzione scolastica, sono esentati, a domanda, da detta formazione.

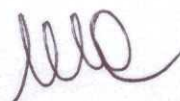
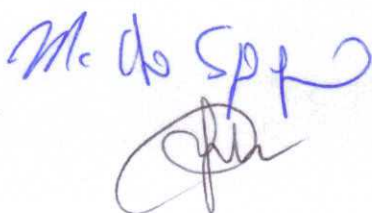
6. La partecipazione ai corsi di formazione deve risultare da specifico attestato e essere conservato a cura del DS nel fascicolo personale del lavoratore. In caso di trasferimento al lavoratore verrà rilasciata, su richiesta, copia di detto attestato.

7. Il Dirigente Scolastico esplica la sorveglianza necessaria alla rigorosa osservanza delle norme di sicurezza per la tutela dell'integrità dei lavoratori e nomina, previa consultazione con l'RLS, e ai sensi del DLGS 81/2008 individua le seguenti figure sensibili:

- Gli addetti alla prevenzione incendi;
- Gli addetti al pronto soccorso;
- Gli addetti all'evacuazione;
- Gli addetti alla chiamata dei soccorsi esterni.

Il numero delle figure sensibili è in relazione alla dimensione /complessità della scuola che sono scelte con i seguenti criteri,

- Lavoratori consenzienti in posizione funzionale e lavorativa adeguata alle esigenze organizzative e già formati;
- In mancanza di disponibilità, dopo consultazione con RLS, sarà il Ds a procedere con la designazione, prioritariamente tra il personale formato, il cui rifiuto sarà possibile solo per giustificato motivo.



8. Il Dirigente Scolastico assicurerà la formazione specifica e l'aggiornamento annuale in materia di Salute e Sicurezza a tutte le figure sensibili, agli addetti all'emergenza e all' RLS, secondo le normative vigenti nonché la predisposizione del Piano di gestione delle emergenze che conterrà almeno il Piano della lotta antincendio, il Piano di evacuazione (D.M. 26/8/92 e 10/3/98) e il Piano di primo soccorso (art. 45 D.lgs. 81/08 e s.m.i) con la previsione di almeno due prove pratiche di simulazione dell' emergenza nel corso di ogni anno scolastico.

9. Il Dirigente scolastico assicurerà l'affissione fuori di ogni locale, aula, laboratorio della scuola che accolga alunni e/o personale scolastico di cartelli indicanti il numero di persone che possono essere contemporaneamente presenti in ogni locale, aula o laboratorio.

Tale parametro sarà utilizzato sia nell'ambito dell'applicazione delle norme di sicurezza che nei criteri di formazione delle classi e di determinazione dell'organico d'istituto.

Art. 37 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.

2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.

3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.

4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.

5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

Art. 38 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

1. Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono individuati tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formati attraverso specifico corso.

2. Lo svolgimento dell'incarico è obbligatorio e gratuito, fatti salvi documentati motivi comunicati al Dirigente scolastico

3. 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. 39 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. I compensi previsti a carico del FIS saranno erogati entro il 31 agosto.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale tra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.



[Handwritten signatures in blue ink]

1. I compensi previsti a carico del FIS saranno erogati entro il 31 agosto.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale tra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

Art. 40- Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo valgono le norme generali del CCNL 2016/18 e 2006/09
2. Non saranno erogati compensi a tutto il personale della scuola, senza l'effettivo riscontro delle attività svolte. A tal fine saranno attivate modalità di verifica dal dirigente scolastico o dal direttore dei servizi (quest'ultimo relativamente al solo personale ATA). Il personale ha l'obbligo di documentare le attività aggiuntive, anche quelle funzionali e/o eccedenti (straordinario).
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.

Le tabelle allegate sono:

All. 1 e 2 Fondi finalizzati

All. 3 Altre Risorse;

All. 4 Attività Docenti;

All. 5 Funzioni Strumentali;

All. 6 Incarichi Specifici

All. 7 Attività ATA



Casamiciola Terme, li 10/06/2019

FIRME

IL DIRIGENTE SCOLASTICO:

prof.ssa Marinella Allocca

Marinella Allocca

Per la RSU:

Margherita Di Spigno

M. Di Spigno

Angela Ferrandino

Giuseppe Montagna

Giuseppe Montagna

La rappresentante sindacale

FLCIGL

Anastasia Goglia

Anastasia Goglia

UIL

Emilia Sorrentino

Emilia Sorrentino