
**CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO
Anno scolastico 2019/20**

Il giorno 14 del mese di novembre dell'anno 2019 alle ore 09.30, presso l'Istituto Comprensivo "Baracca – V.E. II" di Napoli, in sede di contrattazione integrativa di istituto,

Visto l'art. 40 e 41 bis del D.L.vo 165/2001;

Visto il CCNL 19/04/2018;

Visto il D. Lgs 150/2009 e la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13/05/2010, n. 7;

Visto il D. Lgs 141/2011

Visto il Piano Annuale delle Attività del Dirigente Scolastico;

Viste le delibere del Collegio dei docenti

Visto il PTOF

PREMESSO che i contratti siglati tra le parti non possono contenere nessuna deroga peggiorativa rispetto alle normative legislative e contrattuali vigenti (art. 2077 del Codice Civile) e che gli argomenti che interferiscono con le scelte del POF o che riguardano problematiche didattiche di competenza del Collegio dei docenti non possono essere oggetto di trattativa;

Viene formalizzata la seguente proposta di contratto integrativo di istituto per l'anno scolastico 2019/2020.

Parte Pubblica

Tra il DIRIGENTE SCOLASTICO PROF.SSA Sara SICA in rappresentanza dell'I.C. "Baracca – V.E. II" di Napoli

E i componenti della RSU

DONATELLA GIARDINA

AMANDA RUSSO

Risulta assente la docente MARGHERITA MANZI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente e ATA dell'istituzione scolastica "IC F. Baracca- V. Emanuele II" di Napoli
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2019/20, 2020/21, 2021/22 fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.

3. Il presente contratto diventa definitivo a seguito della verifica dei revisori
4. 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.
5. 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 il mese successivo dell'anno scolastico di riferimento.

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 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 prevista da questo contratto 37 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).

Art. 9 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata sia in sede sia nei plessi, 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 sede, 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. 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. una unità di personale ausiliario e n. una unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali è effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

Art. 12 – Referendum

1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire il referendum tra tutti i dipendenti della istituzione scolastica.
2. Le modalità per l'effettuazione del referendum, che non devono pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. Il dirigente assicura il necessario supporto materiale ed organizzativo.

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

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato dal dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990.
 1. 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.
 2. In caso di sciopero o assemblea sindacale il servizio deve essere garantito nelle sotto indicate situazioni:
 - Svolgimento di esami o scrutini finali: n. 2 collaboratori scolastici;
 - Vigilanza all'entrata e all'uscita degli alunni: n. 1 assistente amministrativo; n. 1 collaboratore scolastico;
 - Presenza nell'ufficio di segreteria di una unità di personale ATA
 3. Ai fini suddetti il dirigente scolastico utilizzerà prioritariamente personale non aderente allo sciopero o assemblea; in caso di adesione totale, l'individuazione del personale da mantenere in servizio avverrà a rotazione o per volontaria disponibilità;
 4. Il personale ufficialmente precettato per l'espletamento dei servizi minimi, va computato fra coloro che hanno aderito allo sciopero, ma sarà escluso dalle trattenute stipendiali.
 5. Al di fuori delle situazioni elencate, non potrà essere impedita l'adesione totale allo sciopero o assemblea.

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 Fruizione di permessi retribuiti

La fruizione dei giorni di permesso retribuito e, per i docenti, dei sei giorni di ferie di cui è possibile usufruire durante il periodo di svolgimento delle attività didattiche, è prevista dal CCNL a domanda e per motivi personali o familiari anche autocertificati.

Pur non essendovi discrezionalità da parte del Dirigente Scolastico nell'accettazione della domanda di fruizione di detti permessi e/o ferie, è opportuno tener presente che il Dirigente Scolastico è preposto al corretto ed efficace funzionamento dell'istituto scolastico nonché alla gestione organizzativa dello stesso, così come previsto dal decreto legislativo 165/2001 art. 25, e pertanto è suo dovere garantire il regolare svolgimento delle attività scolastiche e il diritto allo studio degli studenti. In tale ottica, qualora nello stesso giorno e durante il periodo di svolgimento delle attività didattiche, ed in particolare prima o dopo giorni di festività, dovessero pervenire al Dirigente Scolastico un numero tale di richieste da non poter garantire le condizioni predette, si adotteranno nell'ordine i seguenti criteri: precedenza al lavoratore che non ha mai usufruito di detti permessi; precedenza al lavoratore che ha usufruito di un numero minore di permessi; precedenza al lavoratore che ha presentato prima la domanda.

Detta norma sarà applicata nel caso in cui lo staff dell'organizzazione non sia in grado di garantire la vigilanza degli alunni in tutte le classi.

I permessi e le ferie di cui sopra devono essere richiesti, di norma, con almeno due giorni di anticipo (dies a quo non computatur), escludendo dal computo il sabato, i giorni festivi e di sospensione delle attività didattiche ed eventuali revoche devono essere comunicate di persona e per iscritto sempre due giorni prima.

Art. 16 – Fruizione di permessi per aggiornamento

Le proposte di formazione e aggiornamento del personale docente e ATA saranno funzionali e coerenti col PTOF.

1. Se il numero di richieste per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento è maggiore rispetto a quelle accordabili (max 4), il DS autorizzerà i docenti applicando i seguenti ordini di priorità:

- possibilità per lo staff organizzativo di assicurare la copertura e la vigilanza degli allievi
- disponibilità ad assicurare la ricaduta nell'istituto condividendo l'esperienza di formazione con il collegio e/o con gruppi di docenti
- numero di giorni di permesso già fruiti
- maggiore attinenza oggettiva delle proposte di formazione rispetto al PTOF.

A parità di condizioni, sarà scelto il docente con la maggiore anzianità di servizio presso l'istituto e laddove sussistesse ancora la parità sarà scelto il docente più giovane d'età.

3. Ai docenti che vengono esclusi dalla fruizione di un permesso per formazione, verrà garantita la priorità in caso di future successive richieste.

Art. 17 – Fruizione di permessi per lutto

I permessi di giorni per lutto devono essere fruiti entro 10 giorni dall'evento luttuoso e devono essere richiesti, di norma, con almeno due giorni di anticipo (dies a quo non computatur), escludendo dal computo il sabato, i giorni festivi e di sospensione delle attività didattiche ed eventuali revoche devono essere comunicate di persona e per iscritto sempre due giorni prima

Art. 18 Criteri sostituzione DSGA

Si stabiliscono i seguenti requisiti, in ordine di priorità, per eventuali attribuzioni agli assistenti amministrativi per sostituzione DSGA:

- vincitori di concorso
- aver superato la selezione per responsabile amministrativo, seconda posizione economica.

A parità di possesso dei requisiti, sarà data priorità a chi ha già svolto la funzione di DSGA e, in caso di ulteriore parità, verrà data priorità a chi l'ha svolta negli ultimi cinque anni, non necessariamente nell'istituto, perché più aggiornato sulla normativa.

In caso di necessità si individuerà la persona con maggiore anzianità di servizio, prioritariamente nell'istituto.

Art. 19– Individuazione del personale e criteri di utilizzazione

Tenuto conto delle specifiche professionalità e competenze richieste, il DS individua il personale cui assegnare le attività aggiuntive sulla base degli incarichi assegnati dal DS, dal Collegio dei Docenti e dal DSGA .

Art. 20– Partecipazione a seminari proposti all'istituto

Qualora dovessero pervenire all'istituto inviti alla partecipazione a seminari o a giornate di approfondimento, la proposta sarà indirizzata dal DS prioritariamente ai referenti delle attività afferenti le materie trattate.

Art. 21– Criteri di attribuzione di esperti ai progetti

Gli eventuali esperti previsti nei progetti saranno individuati secondo i seguenti criteri:

- a) utilizzazione di risorse interne
- b) competenze coerenti con il piano di formazione
- c) efficace ricaduta nella didattica

Art. 22 – Criteri di retribuzione a carico del FIS

1. Lo svolgimento delle attività aggiuntive dà diritto alla retribuzione con il Fondo d'Istituto in base al compenso orario definito dalle tabelle 5 e 6 allegate al CCNL 2006/2009.
2. Il compenso per le attività aggiuntive è di norma erogato per le ore effettivamente prestate in aggiunta al normale orario di lavoro. Ove non sia possibile una quantificazione oraria dell'impegno, sono previsti compensi forfettari o recuperi sull'orario di servizio.
3. Per il personale ATA è possibile prevedere riposi compensativi, in luogo di compensi monetari, da concordare con il DSGA.
4. E' previsto un aggiornamento periodico del piano delle attività aggiuntive per adeguarlo alle esigenze effettive della scuola.
5. A norma dell'art. 47 e ss. Del Decreto Lgs. 165/2001 il presente accordo non comporta, neanche a carico degli esercizi finanziari successivi, impegni di spesa eccedenti le disponibilità finanziarie assegnate a questa Istituzione scolastica.

Art. 23 – Criteri di sostituzione docenti assenti

Premesso che, in caso di assenza di personale docente, la priorità è quella di garantire in primis la vigilanza degli alunni ed il loro diritto allo studio, nelle classi in cui è contitolare un docente di sostegno, in assenza dell'alunno disabile il docente di sostegno dovrà sostituire in altra classe secondo quanto disposto dallo staff dell'organizzazione. In caso di presenza in classe dell'alunno disabile sarà il docente di classe in contemporaneità a garantire la sostituzione. Si procederà in tal senso a partire dalle classi in cui sarà presente quel giorno il minor numero di alunni in classe. In caso di ugual numero di alunni in due o più classi si adotterà il criterio della graduatoria dell'anzianità di servizio. In caso di necessità i docenti dovranno anche spostarsi in altro plesso.

È evidente che la norma in questione si applicherà in attesa di nominare un supplente, ove ne ricorrano le condizioni previste dalla legge, o se non sarà possibile ricorrere all'utilizzazione delle ore eccedenti, in presenza di disponibilità dei docenti.

Art. 24 – 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.

Art. 25 – 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. 26 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le ore 20.00.
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. 27 – 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.

Art. 28 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2019/20 è complessivamente alimentato da:
 - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;
 - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;

- c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
- d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
- e. eventuali contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Consiglio di Istituto e successivo accertamento da parte del dirigente ,o a seguito di variazione del P.A., da calcolarsi al lordo dipendente.

2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

Art. 29 – Fondi finalizzati

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.
2. Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:

Descrizione	Economie	Risorse 2019/20	Totale L.D.
Funzioni strumentali		4.020,73	4.020,73
Incarichi specifici Ata		1.577,24	1.577,24
Ore eccedenti	2.316,71	2.106,33	4.423,04
Pratica sportiva		259,41	259,41
Area a rischio		286,11	286,11
Valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011		11.675,36	

3. Per l'anno scolastico 2019/20 il fondo dell'istituzione scolastica, destinato a retribuire le attività di cui all'art. 88 del CCNL ammonta, al lordo dipendente a:

DESCRIZIONE	Lordo dip.
Fis periodo settembre dicembre 2019	13.044,21
Fis periodo gennaio/agosto 2020	26.088,43
Totale risorse assegnate 2019/20	39.132,64
Economie anni precedenti (ore eccedenti e fondo istituto)*	2.528,86
Totale fondo istituto 2019/20	41.661,50

*ore eccedenti € 2.316,71 (p.le docente)

* fondo istituto € 212,15 (p.le ata)

Indennità direzione DSGA	3.900,00
Fondo di riserva 2%	704,65
Totale risorse da contrattare	37.056,85

Art. 30– 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. 31 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Le risorse del fondo di istituto vengono suddivise tra le diverse figure professionali presenti nella scuola sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curriculari ed extracurriculari previste dal PTOF, da PON e da altri progetti finanziati da terzi. Dette risorse saranno così ripartite:

Personale docente	
Attività funzionali come da tabella allegata	11.217,50
Attività progettuali come da tabella allegata	15.258,46
Totale	26.475,96

Personale ATA	
Come da tabella allegata	

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

Art. 32- Collaboratori del dirigente scolastico e attività di non insegnamento.

Per i due collaboratori, con obbligo di sostituire il dirigente scolastico, viene previsto un compenso forfetario annuo

Art.33– 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 € 11675,36
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 bonus sarà riconosciuto al 20% dei docenti in organico nella scuola e cioè a 25 docenti
 - Sono stabilite tre fasce di premialità:
 - Alla prima fascia, che comprenderà i primi nove docenti, sarà attribuito il 50% del budget ripartito in parti uguali

- Alla seconda fascia, che comprenderà otto docenti – dal decimo al diciassettesimo, sarà attribuito il 30% del budget ripartito in parti uguali
- Alla terza fascia, che comprenderà otto docenti – dal diciottesimo al venticinquesimo, sarà attribuito il 20% del budget ripartito in parti uguali

In caso di parità sarà scelto il docente con una maggiore anzianità di servizio in quest'Istituto e in caso di parità di condizioni sarà data a chi anagraficamente più giovane

Il bonus sarà riconosciuto secondo i parametri contenuti nella griglia approvata dal comitato di valutazione con criteri oggettivi e riscontrabili con evidenze documentabili in base a quanto stabilito dal comitato di valutazione dell'istituto. Le attività svolte non potranno essere valutate se non saranno state espressamente riportate sia nella griglia sia nell'autocertificazione

Art. 35 – Criteri per la scelta di esperti e tutor in progetti d'istituto, PON e POR

1. Gli esperti e tutor in progetti d'Istituto, PON/POR saranno scelti secondo i criteri riportati nella griglia allegata al presente verbale.
2. I docenti per il progetto “Scuola Estiva” saranno selezionati secondo quanto indicato nell'allegato al presente verbale.

Art. 36 - Conferimento degli incarichi

3. Il dirigente scolastico conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio, relativamente al personale docente e al personale ATA.
4. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

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. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

Art.39 – 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. 40– Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
3. In caso di mancata corrispondenza, il dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al 10% di quanto previsto inizialmente.

Art. 41– Procedura per la liquidazione dei compensi per attività progettuali

1. I progetti per i quali è previsto un compenso devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
3. In caso di mancata corrispondenza, il dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al 10% di quanto previsto inizialmente.
4. La liquidazione dei compensi sarà corrisposta con il seguente ordine di priorità:
 - Personale esterno all'Istituto
 - Collaboratori scolastici
 - Assistenti amministrativi
 - Docenti di scuola dell'infanzia
 - Docenti di scuola primaria
 - Docenti di scuola secondaria di primo grado

In caso di necessità all'interno dello stesso profilo professionale liquidazione dei compensi sarà corrisposta con il seguente ordine di priorità:

- Anzianità di servizio nell'Istituto e in caso di parità di condizioni sarà data a chi anagraficamente più giovane d'età

Art. 42- Interpretazione autentica

1. In caso di controversie circa l'interpretazione di una norma del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto, entro trenta giorni dalla richiesta scritta e motivata di una di esse, si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'accordo raggiunto sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La parte pubblica, dopo la sottoscrizione, lo porta a conoscenza di tutti i lavoratori.

Art. 43- Durata del contratto

1. Il presente contratto rimane in vigore fino a nuova negoziazione/contrattazione totale o parziale, e comunque fino a che una o entrambe le parti negoziali non chiedano la rinegoziazione e la correlata nuova contrattazione in merito.
2. La rinegoziazione del presente contratto è obbligatoria nel caso in cui esso, in parte o in toto, risulti incompatibili con eventuali nuovi contenuti legislativi e/o relativi a contrattazione nazionale di comparto nel frattempo intervenuti.

Art.44- Norme di rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo si rinvia alla vigente legislazione e negoziazione contrattuale collettiva e integrativa del comparto scuola.

Ai sensi dell'Art. 6, comma 6, del CCNL 2006/2009, il presente Contratto sarà inviato ai Revisori per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, secondo i principi di cui all'art. 48 del d.lgs. n.165/2001. Trascorsi 30 giorni senza rilievi, il presente Contratto collettivo integrativo diventa effettivo e produce i conseguenti effetti. Eventuali rilievi ostativi saranno tempestivamente portati a conoscenza della RSU e delle organizzazioni sindacali per la riapertura della contrattazione.

La seduta è tolta alle ore 11.00

LA PARTE PUBBLICA	LA RSU	LE OO.SS. TAS
Il Dirigente scolastico f/to Prof.ssa SARA SICA	D. Giardina CISL	B. D'Urso GILDA
		A. Fenderico SNALS
	A. Russo CGIL	N. Gargiulo SNALS
		N. Russo UIL