



FONDI
STRUTTURALI
EUROPEI
2014-2020
PER LA SCUOLA - COMPETENZE E AMBIENTI PER L'APPRENDIMENTO (FSE-FESR)



ISTITUTO per l'ISTRUZIONE SUPERIORE
"GIOVANNI DA VIGO - NICOLOSO DA RECCO"
LICEO CLASSICO - LINGUISTICO - SCIENTIFICO

Sede - Via Don Minzoni, 1 -
16035 RAPALLO - ☎ 0185 61082
Sez. Associata - Via Marconi, 41 -
16036 RECCO - ☎ 0185 75163
E-mail: geis00100n@istruzione.it
GEIS00100N@PEC.ISTRUZIONE.IT
Sito: www.liceodavignonicoloso.it
Blog: www.sharing.school

Rapallo, 9 marzo 2020

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO 2019/2020

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 del Liceo Da Vigo – Nicoloso da Recco, con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di stipula e hanno validità per l'a.s. 2019/2020.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro i termini di legge, 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 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 si raggiunga un accordo, questo sostituisce la clausola controversa sin 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 contestualmente all'avvio delle relazioni sindacali del successivo anno scolastico.

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:
 - partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
 - 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 scolastico

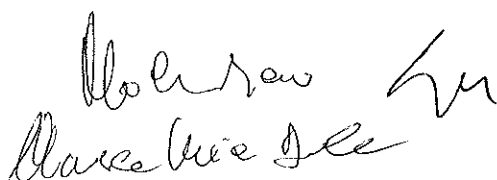
1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al dirigente scolastico. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante 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 scolastico le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
3. Il dirigente scolastico 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 il CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, i cui riferimenti sono indicati accanto ad ogni voce:
 - tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
 - tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
 - la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
 - i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono



efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.

3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:

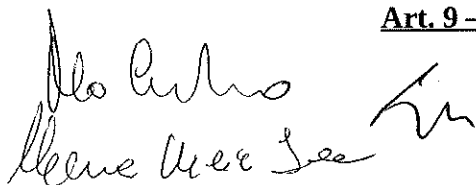
- l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
- i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);
- i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);
- i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c4);
- i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 lett. c5);
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 22 c. 4 lett. c6);
- i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 22 c. 4 lett. c7);
- i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 22 c. 4 lett. c8);
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 22 c. 4 lett. c9).

Art. 8 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto (art. 22 c. 8 lett. b1);
 - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 22 c. 8 lett. b2);
 - i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
 - promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 22 c. 8 lett. b4).

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale



1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata nella sede centrale a fianco dell'ufficio di reception, 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 un locale da individuare di volta in volta, 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

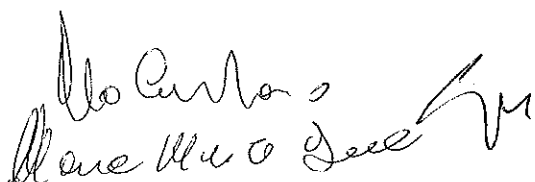
1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente scolastico 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 sarà in ogni caso addetta a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti

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

Art. 12 – Referendum

1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire il referendum tra tutti i dipendenti della istituzione scolastica.



2. Le modalità per l'effettuazione del referendum, che non devono pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. Il dirigente scolastico 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 è determinato dal dirigente scolastico in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990 e con l'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici nell'ambito del comparto regioni -autonomie locali.
2. Le unità da includere nel contingente sono individuate tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.
3. Il contingente minimo dei collaboratori scolastici, da prevedere nei casi per i quali ne sia prescritta l'adozione, è costituito da n. 2 unità di personale per la sede di Rapallo.

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 14 – Collaborazione plurime del personale docente

1. Il dirigente scolastico 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 bilancio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

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

1. In caso di necessità o di esigenze non programmate a inizio d'anno che di volta in volta si presenteranno o in relazione ad attività aggiuntive legate a impegni assunti dall'istituto (progetti europei, attività legate alla formazione del personale, attività extracurricolari acquisite con finanziamenti PON.....), tenuto conto della disponibilità individuale a svolgere lavoro straordinario acquisita in assemblea del personale, il Dirigente Scolastico – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. Qualora diverse persone si rendano disponibili ad effettuare una prestazione aggiuntiva richiesta oltre l'orario d'obbligo, viene individuata la persona che ha effettuato il minor numero di ore di straordinario fino a quel momento, in base al principio di rotazione.
3. Il dirigente scolastico 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.
4. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
5. Il dipendente, ravvisate direttamente esigenze di servizio, può fare richiesta circostanziata di ore aggiuntive. Per potere effettuare le ore richieste, tali ore devono essere preventivamente autorizzate.
6. A seconda della natura dell'impegno e dell'eventuale fonte di finanziamento, le ore lavorate oltre all'orario di servizio possono:
 - a. essere recuperate (monte-ore accumulato in aggiunta alle ferie, nei periodi estivi o di sospensione delle attività didattiche, ai sensi dell'art. 54 c. 4 e 5 del CCNL 2006-2009);
 - b. essere retribuite;



c. essere compensate con riduzioni dell'orario di lavoro concordate, da fruire entro due settimane per lotti di massimo metà giornata lavorativa.

La forma della compensazione di cui sopra deve essere preventivamente concordata con il DSGA.

7. Nel caso di assenza di unità di personale con *profilo collaboratore scolastico*, dall'inizio alla fine delle attività didattiche, qualora non sia possibile ricorrere a supplenza e qualora si ritenga necessaria una sostituzione, si individua il personale disponibile alla sostituzione tra coloro che hanno dato a inizio anno preventiva disponibilità a sostituzioni e cambi turni.
8. Per chi interviene in sostituzione del personale assente al di fuori del proprio orario di servizio è riconosciuto straordinario o recupero secondo il precedente c. 5..
9. Per intensificazione in caso di assenza di unità di personale con *profilo assistente amministrativo o collaboratore scolastico*, dal primo settembre alla fine delle attività didattiche, è prevista la retribuzione di un'ora da dividersi tra chi effettua la sostituzione, tratta da un budget di riferimento per la liquidazione (come da prospetto economico allegato), oltre al quale si procederà al riconoscimento del recupero compensativo. .
10. Per particolari attività il dirigente scolastico– 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 i fondi a bilancio dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.



TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

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

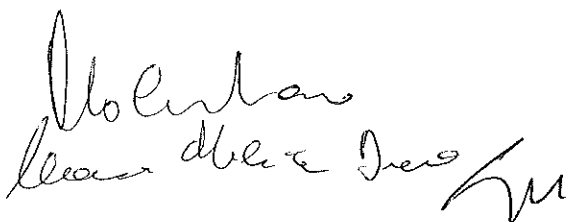
1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichi la seguente condizione:
 - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta;
 - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. Ai collaboratori scolastici è concessa giornalmente, sull'orario individuale di servizio, una flessibilità di quindici minuti per ingresso posticipato e per uscita anticipata. I recuperi devono essere effettuati entro una settimana dall'evento.
3. Agli assistenti amministrativi è concessa giornalmente, sull'orario individuale di servizio, una flessibilità di mezz'ora per ingresso posticipato o per uscita anticipata. I recuperi devono essere effettuati entro due settimane dall'evento.
4. Si concedono analoghe forme di flessibilità, in relazione ai commi 3. e 4., in caso di eventi imprevisti.

Art. 17 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Gli strumenti di comunicazione ufficiali in adozione nell'istituto scolastico sono:
 - a. posta elettronica istituzionale sul dominio davigonicoloso.edu.it dell'istituto;
 - b. sistema di segreteria digitale e registro elettronico;
 - c. albo on line.
2. Il personale scolastico ATA non è tenuto ad utilizzare tali strumenti, né a consultare il sito dell'istituto scolastico, né a utilizzare altri portali di servizio, oltre il proprio orario di servizio.
3. Il personale docente è tenuto a controllare quotidianamente, nelle giornate lavorative, posta elettronica e registro elettronico.
4. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare comunicazioni oltre gli orari d'ufficio. Il personale non ha l'obbligo di prenderne immediata visione.

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 elementi ineludibili nel processo di modernizzazione dell'attività della pubblica amministrazione, sia per quanto concerne la digitalizzazione e la dematerializzazione, sia per ciò che concerne le pratiche didattiche e la funzione docente, come riportato all'art. 27 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018.
2. In tale processo, il personale è accompagnato da specifico addestramento da parte dell'amministrazione.
3. Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roberto', followed by a long horizontal line and a stylized flourish.

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 19 – Fondo per la contrattazione integrativa

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2019/2020 è complessivamente alimentato da:
 - a. fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;
 - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
 - c. 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 o altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
 - e. contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Consiglio di Istituto, 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. 20 – Fondi finalizzati

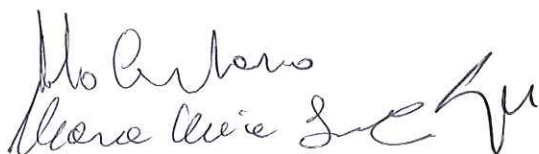
1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.

Art. 21– Finalizzazione del salario accessorio

1. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del Fondo per il salario accessorio devono essere finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.

Art. 22 – Criteri per la ripartizione del Fondo per la contrattazione integrativa

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, con esclusione di quelle di cui all'art. 15, sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA.
2. Le risorse complessive per il personale docente sono composte dall'importo assegnato per le Funzioni Strumentali, da quota parte del FIS, da quota parte dell'avanzo del FIS dell'anno precedente, da quota parte del contributo volontario delle famiglie per l'ampliamento dell'offerta formativa.
3. Le risorse complessive per il personale ATA sono composte dall'importo assegnato per gli incarichi specifici, da quota parte del FIS, da quota parte dell'avanzo del FIS dell'anno precedente,
4. La ripartizione tra risorse per il personale docente e risorse per il personale ATA è riportata nell'allegato economico e può essere variata entro un margine di flessibilità pari a 1.000,00 euro, in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF.



5. Le risorse complessive per il personale potranno aumentare a seguito di eventuali somme entranti entro la fine del presente anno scolastico e destinate ad attività da realizzarsi nel corrente anno scolastico, come, ad esempio, finanziamenti assegnati a seguito della partecipazione a bandi.
6. Eventuali somme, impegnate ma non utilizzate, confluiscono di norma nella dotazione contrattuale dell'anno scolastico successivo, salvo la necessità di liquidare attività che si sono rese necessarie nel corso dell'anno e non previste al momento della sottoscrizione della contrattazione di istituto.

Art. 23 – Stanziamenti

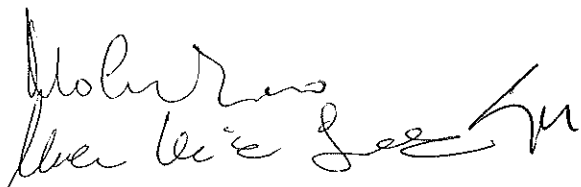
1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base del Piano annuale delle attività dei docenti e del Piano delle attività del personale ATA, il fondo per la contrattazione d'istituto è ripartito tra le aree di attività di seguito specificate:

- flessibilità organizzativa e didattica (art. 88 c.2 lett a CCNL 29/11/2007): sono considerate le forme di flessibilità atte a consentire l'impiego del personale su diversi plessi;
- attività aggiuntive all'insegnamento (art. 88 c.2 lett b CCNL 29/11/2007): sono considerati gli interventi didattici volti all'arricchimento e all'ampliamento dell'offerta formativa (35 euro lordo dipendente / ora);

- attuazione corsi di recupero (art. 88 c.2 lett c CCNL 29/11/2007);
- collaboratori del DS (art. 88 c.2 lett f CCNL);
- docenti e ATA per ogni altra attività deliberata dal collegio e legata al POF (art. 88 c.2 lett k CCNL): in questa categoria rientrano tutte le attività progettuali non di lezione frontale con importo orario lordo dipendente di euro 17,50, ossia:
 - supporto alla didattica;
 - arricchimento dell'offerta formativa non curricolare;
 - supporto alle attività organizzative.

prestazioni aggiuntive del personale ATA, oltre l'orario di lavoro o per intensificazione (art. 88 c.2 lett e CCNL)

- Collaboratori scolastici
 - flessibilità oraria e collaborazione con i colleghi;
 - sostituzione dei colleghi assenti in regime di lavoro straordinario;
 - maggiore aggravio dovuto ad assenza colleghi del medesimo plesso;
 - assegnazione di specifiche mansioni a supporto dell'amministrazione e del PTOF;
 - assegnazioni di specifiche mansioni per la pulizia dei locali e per la manutenzione.
- Assistenti amministrativi
 - flessibilità oraria e collaborazione con i colleghi;
 - intensificazione del carico di lavoro per la sostituzione di colleghi assenti;
 - particolari impegni per le procedure elettroniche;
 - particolari impegni legati alla gestione di attività extracurricolari;
- indennità di direzione del DSGA (art. 88 c.2 lett j CCNL):



Gli stanziamenti di cui sopra, sono riportati, parimenti alle risorse disponibili, nel prospetto economico allegato.

Art. 24 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

1. Le risorse per la formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF. I fondi per la formazione derivano in parte dalla ripartizione effettuata in sede di ambito territoriale LIG4. Qualora tali fondi non fossero sufficienti a coprire le esigenze formative del personale, ulteriori specifici fondi vengono destinati da programma annuale.

Art. 25 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente

1. La professionalità del personale docente è valorizzata dal dirigente scolastico in base ai criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti al fine della assegnazione del bonus annuale, ai sensi dell'art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015 nonché dell'art. 17, co. 1, lett. e-bis del d.lgs. 165/2001.
2. 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:
 - a tutti i destinatari di compenso sarà attribuita la stessa quota;
 - la quota non potrà essere inferiore a 1.500 euro e superiore a 3.000 euro lordo stato;

Art. 26 - Conferimento degli incarichi

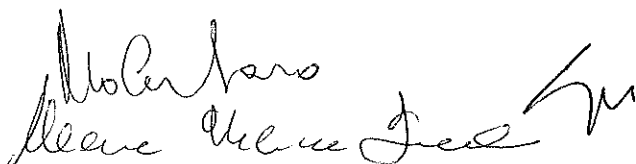
1. Il dirigente scolastico conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante 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. 27 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio e con i vincoli espressi nell'art.15, c.8, 9 del presente accordo.

Art. 28 - 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, in base ai seguenti criteri, nell'ordine sotto riportato:
 1. possesso di appositi requisiti (corsi di formazione, esperienza maturata nell'espletamento di analoghe attività, disponibilità all'assunzione di responsabilità, capacità di individuare, proporre e realizzare anche parzialmente progetti particolari);
 2. anzianità di servizio nella Scuola.



2. Gli incarichi specifici dei collaboratori scolastici riguardano forme particolari di assistenza nei confronti degli studenti, dove alla normale professionalità debba essere affiancata una particolare cura nella relazione con lo studente. Si fa riferimento in particolare a collaboratori scolastici chiamati a relazionarsi con ragazzi disabili o a collaboratori scolastici chiamati a relazionarsi con studenti che presentino forme di notevole disagio socio – relazionale.
3. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono destinate a riconoscere la particolare complessità di singoli incarichi, con decisione assunta dal Dirigente Scolastico, su proposta del DSGA.

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

Art. 29 - 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. 30 Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

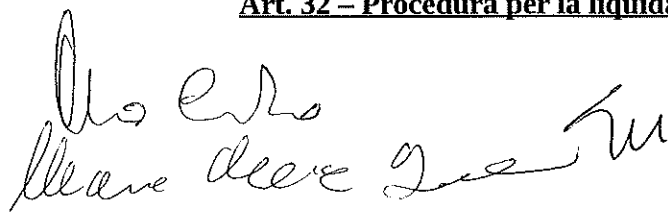
1. Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono individuati tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formati attraverso specifico corso.
2. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.
3. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati non vengono corrisposti compensi.

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 31 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa il dirigente scolastico 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 scolastico dispone, previa informazione alla parte sindacale, la riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

Art. 32 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio



1. 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 del lavoro effettivamente svolto in maniera parziale – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi.

Roberto
Massimo
Lotti