

# CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

## VERBALE DI STIPULA

Il giorno 30 aprile 2015 alle ore 13,40 nell'ufficio presidenza, sito in Pellezzano, Piazza Di Vittorio 1  
VISTA l'Ipotesi di accordo sottoscritta in data 15/11/2014;  
ACCERTATO che sono decorsi trenta giorni dall'invio dell'Ipotesi ai revisori dei conti senza che siano pervenuti rilievi;  
VIENE STIPULATO

il presente Contratto Collettivo Integrativo

### PER LA PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore dott.ssa Giovanna Nazzaro .....

### PER LA PARTE SINDACALE

	De Luca Giovanna.....
RSU	Terrone Aniello.....
	Trivigno Maria.....
SINDACATI	FLC/CGIL .....
SCUOLA	CISL/SCUOLA.....
TERRITORIALI	UIL/SCUOLA.....
	SNALS/CONFSAL.....
	GILDA/UNAMS.....

al fine di stipulare il Contratto integrativo di Istituto per l'anno scolastico 2014/15, le parti:

- VISTO lo Statuto dei lavoratori, legge n. 300 del 20.05.1970;
- VISTO il D.L.vo n. 29/1993 e successive modifiche ed integrazioni;
- VISTO il CCNQ del 07.08.1998;
- VISTO il CCNL del 16 Novembre 2007 ed in particolare gli artt. 6 - 88;
- VISTI gli artt. 25 - 45 del D. L.vo del 30/03/01 n. 165;
- VISTO il D.lvo 150/2009
- VISTA la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13/05/2010 n.7
- VISTA l'assegnazione del fondo di Istituto;
- VISTO il contratto integrativo regionale;
- VISTI i verbali del Collegio dei docenti e dell'assemblea del personale A.T.A.
- VISTI il Piano dell'offerta formativa dell'istituto e il Piano annuale delle attività per l'a.s 2013/14;
- VISTA l'Ipotesi di accordo sottoscritta in data 15/11/2014,
- RITENUTO che il raggiungimento degli obiettivi e delle finalità del POF richiede impegno e partecipazione di tutto il personale scolastico;
- RITENUTO che nell'istituto debbano essere conseguiti risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio attraverso un'organizzazione del lavoro del personale docente e ATA fondata sulla partecipazione e valorizzazione delle competenze professionali;

Stipulano il seguente Contratto integrativo di istituto che è stato inviato al Collegio dei Revisori dei Conti, corredato della Relazione tecnico-finanziaria e della Relazione illustrativa, per il parere di compatibilità finanziaria.

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica, con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.
2. Il presente contratto, una volta stipulato, dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2014/2015 e per la parte normativa, resta in vigore sino alla stipula del successivo.
3. Il presente contratto integrativo viene predisposto sulla base ed entro i limiti di quanto previsto in materia dalla normativa vigente.
4. Il presente contratto può esser modificato in qualunque momento o a seguito di adeguamento a norme imperative o per accordo tra le parti.
5. Rispetto a quanto non espressamente indicato nel presente contratto integrativo, la normativa di riferimento primaria in materia è costituita dalla norme legislative e contrattuali.

### Art. 2

#### Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta di cui al comma seguente, per definire consensualmente l'interpretazione della clausola controversa.
2. Al fine di iniziare la procedura di interpretazione autentica, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione della materia e degli elementi che rendono necessaria l'interpretazione; la procedura si deve concludere entro trenta giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga un accordo, questo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

## **TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI**

### **CAPO I - RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 3**

##### **Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali d'istituto, nel rispetto dei distinti ruoli, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse professionale dei lavoratori con l'esigenza di migliorare l'efficacia e l'efficienza del servizio.
2. Le relazioni sindacali sono improntate alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti delle parti negoziali.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
4. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, anche esterni all'istituzione scolastica, senza oneri per la scuola.

#### **Art. 4**

##### **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 si rendesse 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 di ogni 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. La parte sindacale ha facoltà di avanzare richiesta di incontro con il Dirigente e la stessa deve essere soddisfatta entro cinque giorni, salvo elementi ostativi che rendano impossibile il rispetto di tale termine.
5. 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. 5**

##### **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'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono parte del presente contratto le materie previste del vigente CCNL.

#### **Art. 6**

##### **Informazione preventiva**

1. Sono oggetto di informazione preventiva:
  - a. proposte di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola;
  - b. piano delle risorse complessive per il salario accessorio, ivi comprese quelle di fonte non contrattuale;
  - c. criteri di attuazione dei progetti nazionali, europei e territoriali;
  - d. criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
  - e. utilizzazione dei servizi sociali;
  - f. criteri di individuazione e modalità di utilizzazione del personale in progetti derivanti da specifiche disposizioni legislative, nonché da convenzioni, intese o accordi di programma stipulati dalla singola istituzione scolastica o dall'Amministrazione scolastica periferica con altri enti e istituzioni;
  - g. tutte le materie oggetto di contrattazione;
2. Sono inoltre oggetto di informazione le materie già previste dal CCNL comparto scuola del 29.11.2007 e successivamente escluse per effetto delle disposizioni imperative introdotte dal d.lgs. 150/2009, e cioè:
  - a. modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al piano dell'offerta formativa e al piano delle attività e modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al relativo piano delle attività formulato dal DSGA, sentito il personale medesimo;

- b. criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente, educativo ed ATA alle sezioni staccate e ai plessi, ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica. Ritorni pomeridiani;
- c. criteri e modalità relativi alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del personale docente, educativo ed ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto.

Il Dirigente ha fornito l'informazione preventiva alla parte sindacale nel corso dell' apposito incontro, del 14/09/2013, la stessa viene integrata nel presente Contratto.

#### **Art. 7**

##### **Informazione successiva**

- 1. Sono oggetto di informazione successiva le seguenti materie:
  - a. nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto;
  - b. verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse.

#### **CAPO II**

##### **DIRITTI SINDACALI**

#### **Art. 8**

##### **Attività sindacale**

- 1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di un proprio Albo sindacale, situato all'ingresso dell'istituto, di cui sono responsabili;
- 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 i terminali associativi delle OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale la sala docenti o altro locale, 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. 9**

##### **Assemblea in orario di lavoro**

- 1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 8 del vigente CCNL di comparto, 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 presenza 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 coprire il normale orario di servizio.
- 5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere servizio 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, per cui n. 2 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo saranno addette ai servizi essenziali. 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. 10**

##### **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; il calcolo del monte ore spettante viene effettuato, all'inizio dell'anno scolastico, dal Dirigente, che lo comunica alla RSU medesima.
- 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. 11**

##### **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; la scuola fornisce il supporto materiale ed organizzativo.

### **TITOLO TERZO**

## **CONTINGENTE DI PERSONALE IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 146/90, COME MODIFICATA DALLA LEGGE 83/2000**

### **Art. 12**

#### **Contingente ATA da assicurare in caso di sciopero**

Per determinare le quote dei contingenti del personale ATA necessarie a garantire le prestazioni indispensabili in caso di sciopero si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 2 dell'allegato alla legge n. 146/90 e dall'accordo integrativo nazionale dell'8.10.1999.

Il Dirigente Scolastico, al fine di assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero, valutate le necessità derivanti dalla collocazione del servizio e dalla organizzazione dello stesso, individua i seguenti contingenti necessari ad assicurare le prestazioni indicate nell'art. 1 dell'accordo integrativo nazionale.

#### **A. In caso di sciopero del Personale ATA**

- ✓ n. 1 Collaboratore Scolastico per ogni plesso funzionante, per assicurare la presenza minima e per l'effettuazione della refezione, degli scrutini e delle valutazioni finali e degli esami;
- ✓ n. 1 Assistente Amministrativo;
- ✓ il Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi (per il pagamento degli stipendi).

#### **B. In caso di sciopero del Personale DOCENTE**

La RSU delega il Dirigente Scolastico all'assunzione delle decisioni, di volta in volta più opportune, nel rispetto delle norme ed in relazione al numero totale di adesioni allo sciopero o alla mancanza di adesioni esplicitamente comunicate.

#### **C. In caso di sciopero del Personale DOCENTE ed ATA**

Il Dirigente, quantificata la probabile adesione all'azione di sciopero, valuterà l'opportunità del funzionamento o meno della scuola.

In caso di sciopero in cui è coinvolto tutto il personale scolastico, **se l'adesione è totale**, al fine di assicurare i servizi essenziali, relativi alla vigilanza dell'ingresso della scuola, al telefono e ad altre attività indifferibili, si stabilisce che sia presente:

- ✓ n. 1 Collaboratore Scolastico;
  - ✓ n. 1 Assistente Amministrativo;
- L'individuazione avverrà nel rispetto dei seguenti criteri:
- a) verifica della disponibilità individuale (da acquisire in forma scritta);
  - b) in assenza di disponibilità, il personale sarà individuato applicando il criterio della rotazione tra il personale in servizio.

Il Dirigente Scolastico, in occasione di ogni sciopero:

- individuerà i nominativi del personale tenuto alla prestazione per assicurare i servizi minimi di cui all'art. 12, esonerandolo dallo sciopero
- darà comunicazione agli interessati, 5 giorni prima dello sciopero, circa l'inclusione negli elenchi del personale tenuto a garantire i servizi essenziali.

Ciascun soggetto individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo, qualora sia possibile, la conseguente sostituzione.

### **Art. 13**

#### **Norme comuni in caso di sciopero**

"...in ogni caso in cui i genitori siano stati indotti ad affidare come di consueto i minori all'organizzazione scolastica.....**omissis**..... è legittimo ed anzi dovuto l'impiego del personale ausiliario (posto naturalmente che non si tratti di scioperanti) in funzione di sorveglianza, e, occorrendo, di assistenza..... **omissis**...

Analoga soluzione deve essere data per il ricorso ad insegnanti non scioperanti che si trovino a disposizione..... **omissis**...

Riguardo alla questione se sia legittimo l'allontanamento anticipato degli alunni dalla scuola, la risposta può essere affermativa, a determinate condizioni, e cioè che le famiglie siano state avvertite, o comunque, che l'età e le altre circostanze di tempo e di luogo siano tali da fare ritenere che i minori possano essere messi in libertà senza pericolo..." (C.M. n. 389, del 23.11.1982: trasmissione del parere n. 750/79 del Consiglio di Stato - Sez. II - nell'adunanza del 27.1.1982).

In caso di sciopero, pertanto, il dirigente scolastico:

1. informa il personale interessato mediante avviso interno e ne chiede la manifestazione volontaria di adesione o meno alla protesta;
2. Informa gli alunni ed i genitori circa le agitazioni sindacali in atto.

Le famiglie saranno, altresì, messe al corrente delle modalità di funzionamento del servizio scolastico, ivi compresa l'eventuale sospensione dell'attività didattica.

In caso di sciopero del Dirigente Scolastico, che ne darà comunicazione al Direttore Regionale, le relative funzioni, aventi carattere di essenzialità e di urgenza, saranno svolte, nell'ordine, dal Vicario, dal secondo collaboratore o dal docente più anziano d'età in servizio. Il Dirigente Scolastico, inoltre, comunicherà al personale della scuola la propria assenza per sciopero.

## **TITOLO QUARTO PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA**

### **Art. 14**

#### **Ore eccedenti personale docente**

1. Ogni docente comunicherà la propria disponibilità per l'effettuazione di ore eccedenti l'orario d'obbligo per permettere la sostituzione dei colleghi assenti.
2. La disponibilità sarà comunicata compilando il modulo allegato all'avviso interno e disponibile presso l'ufficio di segreteria.

### **Art. 15**

#### **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 vigente CCNL.
2. I relativi compensi sono remunerati dall'istituzione scolastica con fondi diversi dal F.I.S.

### **Art. 16**

#### **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 può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, anche oltre l'orario d'obbligo.
  2. Nell'individuazione dell'unità di personale il Dirigente tiene conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:
    - a. specifica professionalità, nel caso sia richiesta
    - b. disponibilità espressa dal personale
    - c. graduatoria interna
  3. 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.
  4. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
  5. 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. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate dall'istituzione scolastica con fondi diversi dal F.I.S.

## **TITOLO QUINTO –PERSONALE DOCENTE E ATA**

### **Art. 17**

#### **Proposte di formazione delle classi e determinazione degli organici complessivi della scuola.**

Ai fini della formazione delle classi nelle scuole ed istituti d'istruzione statali d'ogni ordine e grado si richiamano i parametri di riferimento, indicati nel D.P.R. n. 81 del 20 marzo 2009, cui è necessario attenersi.

Le classi iniziali, sono costituite con riferimento al numero complessivo degli alunni iscritti. Determinato il numero delle predette classi e sezioni, il Dirigente scolastico procede all'assegnazione degli alunni alle stesse, nel limite delle risorse assegnate. Utilizzando i seguenti criteri:

1. distribuzione paritaria riguardo al numero degli alunni, all'interno di ogni sezione
2. equa suddivisione di maschi e femmine nelle diverse classi e sezioni
3. presenza in ciascun gruppo classe, di norma, di non più di un alunno disabile; la classe stessa avrà un numero di alunni inferiore alle altre
4. equilibrata distribuzione di casi problematici e di eventuali ripetenti (scuola primaria e secondaria)
5. solo nel caso in cui ci siano problematiche tali da impedire l'applicazione dei criteri di cui sopra, si farà ricorso al sorteggio, nel rispetto della segretezza delle informazioni personali su ciascun alunno.
- d) Le famiglie possono esprimere richieste che saranno esaminate ed eventualmente soddisfatte, compatibilmente con i criteri generali sopra indicati e nel rispetto della non discriminazione degli alunni.
- e) Gli alunni portatori di handicap o in situazione di particolare difficoltà o svantaggio possono essere assegnati direttamente dal Dirigente Scolastico, secondo criteri discrezionali di opportunità didattica.

### **Art. 19**

#### **Criteri generali di assegnazione dei docenti ai plessi e alle classi**

Il Dirigente Scolastico assegna i docenti ai plessi e alle classi tenendo conto delle competenze degli organi collegiali, (collegio docenti e consiglio d'istituto) così come definite dal T.U. 297/94 e dal D.P.R. 275/1999 e successive integrazioni

1.1 L'assegnazione dei docenti ai plessi ed alle attività è da effettuarsi con priorità per i docenti già in servizio nei rispettivi plessi al fine di garantire la continuità didattica.

1.2 L'assegnazione dei docenti ai plessi ed alle attività è da effettuarsi con priorità per i docenti già in servizio rispetto ai docenti che entrano a far parte per la prima volta dell'Organico d' Istituto.

1.3 Può essere considerata la richiesta motivata di "Assegnazione ad altro Plesso" formulata dal singolo docente, nel caso vi sia disponibilità di posti, da presentare al Dirigente entro il 30 giugno.

1.4 In caso di concorrenza, fra docenti già in organico di diritto dall'anno precedente, l'assegnazione ai plessi sarà disposta sulla base della "Graduatoria d'Istituto", in base al punteggio di arrivo per la concorrenza fra docenti che entrano a far parte per la prima volta nell'organico di diritto, in base alle graduatorie dell'USP per l'organico di fatto

1.5 Nel caso di individuazione di perdenti posto nell'ambito di un plesso, si procede alla mobilità volontaria su posti vacanti all'interno dell'Istituto, in assenza di richieste volontarie si procederà in base alla graduatoria di Istituto relativamente ai docenti in servizio in quel plesso, i quali potranno richiedere posti vacanti in altri plessi.

1.6 In caso di incompatibilità ambientale il D.S. disporrà diversa assegnazione del docente. Deve ritenersi la sussistenza dell'incompatibilità, tutte le volte in cui la permanenza nella sede del personale docente o ATA possa arrecare nocimento alla corretta erogazione del servizio scolastico ovvero al prestigio dell'istituzione scolastica in applicazione del principio di buon andamento della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 97 della Costituzione.

1.7 In caso di esubero, in corso d'anno, i docenti saranno posti a disposizione per le supplenze.

#### **Art. 20**

##### **Criteri di assegnazione personale ATA**

Il dirigente scolastico, su richiesta degli interessati, ove possibile in relazione alle esigenze di servizio, assegna il personale ATA ai plessi sulla base dei seguenti criteri:

1) Esigenze a carattere generale;

2) Individuazione delle attività necessarie per la gestione generale;

3) Disponibilità del personale stesso a svolgere specifici incarichi previsti dal CCNL;

4) L'assegnazione ai plessi è da effettuarsi con priorità per coloro già in servizio nell'Istituto,

5) maggiore anzianità di servizio;

6) Nel caso di individuazione di perdenti posto nell'ambito di un plesso, si procede alla mobilità volontaria su posti vacanti all'interno dell'Istituto, in assenza di richieste volontarie si procederà in base alla graduatoria di Istituto relativamente al personale in servizio in quel plesso, il quale potranno richiedere posti vacanti in altri plessi.

7) In caso di incompatibilità ambientale il D.S. disporrà diversa assegnazione. Deve ritenersi la sussistenza dell'incompatibilità, tutte le volte in cui la permanenza nella sede del personale docente o ATA possa arrecare nocimento alla corretta erogazione del servizio scolastico ovvero al prestigio dell'istituzione scolastica in applicazione del principio di buon andamento della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 97 della Costituzione.

#### **Art. 21**

##### **Criteri di assegnazione dei docenti alle classi**

1. Conferma continuità nei corsi.

2. Conferma moduli consolidati (per la Scuola Primaria).

3. In caso di posti vacanti, i Docenti saranno assegnati ad essi in base alle competenze ed all'esperienza professionale e, ove possibile, alle opzioni ed alle esigenze manifestate.

#### **Art. 22**

##### **Criteri relativamente all'assegnazione delle ore residue di insegnamento eventuali nuovi spezzoni di orario**

In caso di più richieste il DS assegna lo spezzone secondo i seguenti criteri:

Docenti che debbono completare l'orario cattedra sino al raggiungimento delle 18 ore settimanali salvaguardando l'unitarietà dell'insegnamento.

Per le ore eccedenti le 18 settimanali, nell'ordine:

1-Continuità didattica sulla classe;

2-Docenti che insegnano nella classe;

3-Docenti che abbiano già insegnato nella classe;

4-Secondo la graduatoria di istituto tenendo conto dei punteggi di servizio e culturali,

-Anzianità di servizio sulla classe di concorso ( in caso di parità di posizione)

-Età anagrafica con precedenza al docente più anziano (in caso di parità di posizione)

Il DS raccoglierà le disponibilità e assegnerà in base ai criteri deliberati dal Collegio.

Possono presentare domanda i docenti abilitati nella classe di concorso per la quale ci sia disponibilità, gli stessi si impegnano, onde evitare disagi nella formulazione degli orari, anche a rinunciare eventualmente occorresse, al giorno libero (pena esclusione).

In relazione alla presenza di numerosi spezzoni e cattedre esterne il D.S. verificherà la compatibilità degli orari.

L'utilizzazione dei docenti relativamente alle attività funzionali all'insegnamento (art. 29 CCNL) verrà effettuata, visto il POF, attraverso l'organizzazione definita nel piano annuale delle attività deliberato dal C.d.D. nei limiti del monte ore stabilito dalla norma.

### **Art. 23**

#### **Criteri di attuazione dei progetti nazionali, europei e territoriali**

I criteri prioritari, in base ai quali attuare i progetti, Nazionali, Europei e territoriali saranno:

- L'accertamento dei punti di criticità della scuola e dei bisogni dell'utenza, sulla base di quanto individuato dell'autoanalisi dell'Istituto;
- La coerenza con la Visione e la Missione della scuola;
- La presenza di risorse umane disponibili interna alla scuola;
- In caso di progetti finanziabili con il FIS o con fondi Europei, si attingerà prioritariamente agli ultimi, liberando, in tal maniera, i fondi nazionali per altre esigenze formative della scuola non finanziabili con i fondi Europei.

### **Art. 24**

#### **Criteri di individuazione e modalità di utilizzazione del personale in progetti derivanti da specifiche disposizioni legislative, nonché da convenzioni, intese o accordi di programma stipulati dalla singola istituzione scolastica o dalla amministrazione scolastica periferica con altri enti e istituzioni**

I criteri di individuazione e le modalità di utilizzazione del personale saranno:

- Strutturazione bandi (per i criteri di individuazione)
- Coerenze con le norme contrattuali CCNL quadriennio giuridico 2006/09 (per le modalità di utilizzazione).

### **Art. 25**

#### **Criteri per Modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al relativo piano delle attività formulato dal D.S.G.A., sentito il personale medesimo**

Il Dirigente pone fra gli obiettivi della direttiva di massima data al Direttore dei servizi generali e amministrativi la funzionale organizzazione del lavoro di tutte le unità lavorative ATA. Tale obiettivo si persegue attraverso lo strumento tecnico del Piano delle attività, predisposto dal Direttore s.g.a. nel rispetto delle finalità e obiettivi della scuola contenuti nel Piano dell'Offerta Formativa e adottato dal Dirigente scolastico. Il Piano delle attività è parte integrante del presente Contratto e segue in allegato.

### **Art. 26**

#### **Criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento**

I criteri per la fruizione dei permessi relativi alla formazione e all'aggiornamento del personale docente, a.s. 2013/14, sono i seguenti.

A- La fruizione da parte dei docenti di 5 giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione ad iniziative di formazione e di aggiornamento con l'esonero dal servizio, è concessa prioritariamente per attività di formazione previste dal Piano annuale delle attività di aggiornamento e formazione coerenti con il contenuto delle attività previste nel Piano dell'Offerta Formativa.

B-L'iniziativa di formazione in servizio e/o aggiornamento deve essere promossa e gestita dall'Amministrazione centrale e periferica, da soggetti qualificati (Università degli Studi, Consorzi universitari, interuniversitari, istituti pubblici di ricerca e l'Agenzia di cui all'art. 1, comma 610, della legge n. 296/2996) e accreditati.

C-Qualora per lo stesso periodo o corso di formazione vi siano più richieste di partecipazione in tutto o in parte coincidenti, che non permettono di garantire il normale svolgimento delle attività di insegnamento, secondo l'orario delle lezioni in vigore, si darà priorità nell'ordine:

- a.) ad attività di formazione su contenuti disciplinari o d'area disciplinare
- b.) ai docenti che devono completare attività di formazione già iniziate
- c.) ai docenti che non hanno fruito di permessi

La scelta del docente che fruisce delle iniziative organizzate dall'Amministrazione scolastica centrale e/o periferica è operata dal Dirigente scolastico, tenuto conto dell'incarico ricoperto dal docente nell'Istituto, sentito il coordinatore del team di lavoro, se costituito.

D-Nel limite di cinque giorni per anno scolastico, e ricorrendo i presupposti di cui al precedente art. 1 comma 2, possono essere esonerati dal servizio i docenti che partecipano ad attività di formazione in qualità di formatore, esperto o animatore ad attività organizzate dai soggetti indicati dall'art. 2

E-La partecipazione ad iniziative di formazione in servizio e di aggiornamento come discente o come docente non sono cumulabili.

F-La domanda deve essere presentata al Dirigente scolastico almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'attività che rilascia l'autorizzazione o l'eventuale motivato diniego.

G-Al rientro in sede il docente è tenuto a presentare al Dirigente scolastico l'attestato di partecipazione.

H-Su richiesta del Coordinatore del Dipartimento disciplinare di appartenenza, il docente che ha usufruito del permesso, è tenuto a comunicare ai colleghi l'attività svolta e gli esiti.

**I criteri per la fruizione dei permessi per la formazione e l'aggiornamento del personale A.T.A., sono i seguenti:**

### **Art. 1**

Il personale ATA, previa autorizzazione del Dirigente scolastico, può partecipare ad iniziative di formazione e di aggiornamento, in relazione al funzionamento del servizio, promosse e gestite dai soggetti indicati al precedente art. 2.

La partecipazione alle iniziative avviene nel limite delle ore necessario alla realizzazione del processo formativo e all'attuazione dei profili professionali, salvaguardando la piena funzionalità dei servizi dell'Istituto.

Qualora il personale partecipi ad iniziative di aggiornamento e formazione svolte al di fuori dell'orario di servizio, le ore prestate in eccedenza possono essere recuperate a domanda, in periodi di sospensione dell'attività didattica, previa esibizione dell'attestato di partecipazione al corso con l'indicazione del numero delle ore effettivamente svolte.

#### **Art. 2**

Qualora per lo stesso periodo o corso di formazione vi siano più richieste di partecipazione in tutto o in parte coincidenti, si darà priorità:

- a) adottando il criterio dell'alternanza, per la partecipazione a corsi di formazione sulla sicurezza e primo soccorso;
- b) adottando il criterio dell'alternanza, per la partecipazione ad iniziative di formazione, in ragione delle mansioni svolte, per il miglior funzionamento del servizio e l'attuazione del proprio profilo professionale;
- c) al personale neo immesso in ruolo

#### **Art. 3**

Il personale A.T.A. esonerato dal servizio dovrà presentare l'attestato di partecipazione al corso con l'indicazione delle ore effettivamente svolte.

### **Art 25**

#### **Fruizione delle ferie e modalità di pagamento**

I docenti devono fruire delle ferie ,non solo nei mesi di luglio ed agosto ,ma anche durante i periodi sospensione delle attività didattiche ( anziché di sospensione delle lezioni),quindi in occasione dei giorni di sospensione definiti dai calendari scolastici regionali cadenti durante le festività pasquali e natalizie , i ponti ed il mese di giugno .

2)Quanto sopra si applica ai docenti di ruolo e precari titolari di supplenze annuali (sino al 31 agosto),che non potranno giovare ,al momento della cessazione del servizio ,della monetizzazione delle ferie non usufruite ,a norma dell'art.5,comma 8 ,del decreto legge legge n.95/12,convertito in legge n.135/12

La modalità di pagamento ferie dall'a.s. 2013/14, avviene a norma dell'art. 1, comma 56, Legge n. 228/2012 (Legge di stabilità), a decorrere dall'1/9/2013.

<b>Tipologia personale</b>	<b>Monetizzazione ferie</b>
<b>Docenti con contratto a tempo indeterminato</b>	Le ferie non sono monetizzabili salvo nel caso di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità (Parere Dipart. Funz. Pubbl. prot. n. 40033 dell'8/10/2012)
<b>Docenti con contratto annuale(31/8)</b>	Idem come sopra
<b>Docenti con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche(30/6)</b>	Le ferie sono monetizzabili nella misura data dai giorni maturati detratti quelli di sospensione delle lezioni comprese nel contratto
<b>Docenti supplenti brevi e saltuari</b>	Idem come sopra, qualora i contratti stipulati comprendano periodi di sospensione delle lezioni
<b>Personale ATA con contratto a tempo indeterminato o con contratto fino al termine delle lezioni o fino al 30/6 o 31/8</b>	Le ferie non sono monetizzabili salvo nel caso di decesso, malattia e infortunio sul lavoro, inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità (Parere Dipart. Funz. Pubbl. prot. n. 40033 dell'8/10/2012)

### **Art 26**

#### **Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, al personale docente, educativo ed ATA, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari**

Le risorse del fondo una volta determinate, 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 POF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente, dal Piano annuale di attività del personale ATA. proporzionalmente al numero degli addetti nell'organico di fatto.

### **Art 27**

#### **Criteri e modalità relativi alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del personale docente, educativo ed ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto;**

Il personale verrà utilizzato in base alle esigenze scolastiche, con la garanzia di un trattamento equo.

Per le attività retribuite si seguiranno le procedure per i docenti :

- Approvazione da parte degli OOCC delle attività che ampliano l'offerta formativa con nomina dei relativi referenti.
- Individuazione da parte del DS dei segretari e coordinatori dei cdc e dei dipartimenti.
- Individuazione da parte del DS dei propri collaboratori, e dei responsabili di attività gestionali, organizzative, di coordinamento delle attività didattiche con delega specifica



Nel rispetto delle competenze del D.S. e dell'autonomia del Collegio dei docenti, gli incarichi e le funzioni per attività deliberate dal Collegio sono attribuiti ai docenti sulla base delle candidature degli interessati. In presenza di più candidature, il D.S. attribuisce l'incarico tenendo conto di alcuni criteri secondo il seguente ordine di priorità:

- 1) precedenti esperienze nello stesso ambito, esperienze professionali maturate all'interno o all'esterno dell'Amministrazione scolastica;
- 2) competenze dimostrabili derivanti da titoli o pubblicazioni;
- 3) minor numero di incarichi contemporaneamente ricoperti nell'Istituto.

Per favorire la circolazione delle esperienze e la crescita professionale di ogni docente il D.S., nell'attribuire gli incarichi, dovrà evitare eccessivi cumuli in capo alla stessa persona,

Per garantire a tutti i docenti la possibilità di esprimere disponibilità per gli incarichi, anche nell'ottica di un'equa distribuzione dei compensi derivanti dal fondo dell'istituzione, il D.S. assicura la massima pubblicità nell'occasione dell'assegnazione di un incarico o funzione.

#### **Per il personale ATA:**

I criteri di cui sopra possono essere così riassunti:

1. Individuazione delle attività necessarie per la realizzazione del POF e del Piano Annuale delle attività.
2. Curriculum formativo, esperienza e capacità nelle attività assegnate, risultati conseguiti nei precedenti anni scolastici
3. Disponibilità del personale

### **Art 28**

#### **Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;**

Le RSU hanno designato a norma dell'art.4 comma 1 del presente contratto, quale RLS il Collaboratore scolastico Aliberti Rocco

Il servizio di protezione e prevenzione è formato dal D.S., dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione e dal RLS

Ai sensi dall'art. 4 del D.L. 626 del 1994. Il D.S. deve:

- valutare i rischi delle attività nell'Istituto;
- elaborare un documento sulla valutazione dei rischi, indicando i criteri adottati nonché le misure di prevenzione e protezione (piano di evacuazione, l'apposita segnaletica, registro delle manutenzioni) e custodirli agli atti;
- istituire il servizio di prevenzione e protezione e designarne il responsabile;
- designare gli addetti alle misure di prevenzione incendi, evacuazione, salvataggio e pronto soccorso, in caso di pericolo grave ed immediato e, comunque, per la gestione dell'emergenza;
- fornire un'adeguata formazione ed informazione a tutto il personale dell'Istituto, in ragione delle attività svolte da ciascuno e delle relative responsabilità;
- consultare il R.L.S. con tempestività per tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa lo preveda.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione collabora con il D.S. nel predisporre ed attuare le misure di prevenzione e protezione dell'istituto scolastico.

#### **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 a tutti i locali dell'istituto 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 nel CCNL all'art. 73 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

#### **Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**

Se possibile, il RSPP è designato dal Dirigente tra il personale docente a condizione che assicuri le necessarie competenze tecniche indispensabili all'assunzione della funzione ovvero all'esterno, in caso non vi sia tale possibilità o non sussista il requisito del rapporto di fiducia professionale.

6. Comunicazione RSPP il D.S. comunica di aver designato l'ingegnere Rossella Del Regno quale RSPP di istituto

#### **Le figure sensibili**

1. Sono individuate le seguenti figure:
  - addetto al primo soccorso
  - addetto al primo intervento sulla fiamma

### **TITOLO SESTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

#### **CAPO I - NORME GENERALI**

#### **Art. 29 – Risorse**

1. Le risorse disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:
  - a. stanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali all'offerta formativa;
  - b. stanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici del personale ATA;
  - c. stanziamenti del Fondo dell'Istituzione scolastica annualmente stabiliti dal MIUR;
  - d. stanziamenti previsti per il pagamento delle ore eccedenti;
    - e. eventuali residui non utilizzati negli anni scolastici precedenti;

2. Il totale delle risorse finanziarie FIS decurtato quota DSGA e sostituto, disponibili per il presente contratto, ammonta a 54.015,05 (lordo dipendente)

## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL FIS

### Art. 30– Finalizzazione delle risorse del FIS

1. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del FIS 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 – BUDGET fondo di istituto anno scolastico 2014/15 risorse disponibili

Viene così determinato :

Parametri

Sedi di erogazione del servizio	n. 11
Docenti in organico di diritto	n. 96
Personale ATA: n. 1 Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi n. 4 Assistenti Amministrativi n. 15 Collaboratori Scolastici	n. 20

#### CALCOLO DEL FONDO D'ISTITUTO A.S. 2014/2015

voce	parametro finanziario		moltiplicatore	Totale lordo stato
per ciascun addetto individuato dai decreti interministeriali quale organico di diritto per l'anno scolastico di riferimento	354,80	116	numero dei docenti, e ATA in organico di diritto al 1/9/13	<b>€41.156,80</b>
per ciascun punto di erogazione del servizio scolastico individuabili attraverso i codici utilizzati ai fini dei trasferimenti e della determinazione degli organici : es. sede centrale, plessi scuola dell'infanzia, corsi serali, sez. carcerarie	2495,29	11	per punti di erogazione	<b>€27.448,19</b>
<b>totale fondo d'istituto disponibile lordo stato</b>				<b>€68.604,99</b>

Indennità di Direzione DSGA (quota variabile)

tipologia	Parametro al "lordo dipendente" €	calcolo	Totale al lordo Stato €
a) Azienda agraria	€1.220,00	NO	€ 0,00
b) Convitti ed educandati	€ 820,00	NO	€ 0,00
c) Istituti con 2 punti erogazione del servizio (diurno + serale)	€ 750,00	SI	€ 995,25
d) Scuole non rientranti nella lett. C)	€650,00	NO	€ 0,00
e) Complessità; n° docenti ed ATA in Organico Diritto 121	116x € 30,00	SI	€4.617,96
<b>Totale indennità 12 mesi al lordo stato</b>			<b>€5.613,21</b>

Indennità di Direzione sostituto DSGA - Ipotesi 30 giorni di sostituzione

tipologia	Parametrizzazione	Totale al lordo Stato
Indennità Direzione ( quota variabile)	€5.613,21/12 mensilità	€467,77
Indennità Direzione ( quota fissa)	D.S.G.A: €1.750,00 annui Ass. Amm.vo: € 64,50 (C.I.A.) Valore=1.750,00/12- C.I.A x 32,7%	€107,93
<b>Totale indennità 1 mese Lordo stato</b>		<b>€575,70</b>

**Funzioni Strumentali**

		<i>parametro</i>	<i>imp. Lordo stato</i>
Quota base		€ 1.330,60	€ 1.330,60
Numero complessità	1	€ 643,07	€ 643,07
Docenti organico diritto	96	€ 40,47	€ 3.885,12
<b>Totale FS lordo stato</b>			<b>€ 5.858,79</b>

**Incarichi specifici**

		<i>parametro</i>	<i>imp. Lordo stato</i>
Ata organico diritto	20		
DSGA	1		
Totale ATA (decurtato dsga)	19	€ 145,09	€ 2.756,71
Integrazione M.O.F. ai sensi dell'accordo del 12/10/2014	/	/	€ 904,81
<b>Totale incarichi specifici lordo stato</b>			<b>€ 3.661,52</b>

**Ore eccedenti**

		<i>parametro</i>	<i>imp. Lordo stato</i>
Docenti infanzia e primaria organico diritto	66	€ 28,81	€ 1.901,46
Docenti secondaria di primo grado organico diritto	30	€ 60,37	€ 1.811,10
<b>Totale OE lordo stato</b>			<b>€ 3.712,56</b>

RIEPILOGO DISPONIBILITÀ EFFETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO  
AL LORDO DIPENDENTE A.S. 2014-2015

tipologia	Importo lordo stato	Economia 31/08/2014 lordo stato	Totale al lordo stato	Totale per contrattazione al <b>LORDO DIPENDENTE</b>
Fondo Istituto ( SPT- cedolino unico) (decurtata l'indennità direzione DSGA e sostituito) <u>€6.188,91</u>	€62.416,08	€ 10.374,08	72.790,16	€54.853,18
<b>Funz. Strumentali (SPT-cedolino unico)</b>	€ 5.858,79	€ 0,00	€ 5.858,79	€4.415,06
<b>Incarichi specifici (SPT- cedolino unico)</b>	€ 3.661,52	€ 0,00	€3.661,52	€2.759,24
<b>Totali</b>	€71.936,39	€ 10.374,08	€82.310,47	€62.027,47

**Art. 32 – Criteri per la suddivisione 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 curricolari ed extracurricolari previste dal POF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente, dal Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente €38.937,50 pari al (70,99%) per le attività del personale ATA €15.905,00 (pari al 29,00%). Si accantonano nel fondo di riserva Euro 10,67, pari allo 0,01%..

	<b>RIPARTIZIONE % Fondo Istituto</b>		
Risorse FIS 2014/2015	<b>Quota Docenti (70,99%)</b>	<b>Quota ATA (29,00%)</b>	Fondo Riserva (0,01,%)
(lordo stato) €72.790,16 già decurtata somma DSGA e sostituito	€51.670,07	€ 21.105,94	€14,15
(lordo dipendente) per contrattazione €55.462,41	<b>€38.937,50</b>	<b>€15.905,00</b>	€10,68

## Art. 33 – Stanziamenti

Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 30 del presente contratto, il fondo d'istituto è ripartito, come segue:

### PERSONALE DOCENTE

#### **1. Ore aggiuntive non di insegnamento ( €17,50 x 1.191= € 20.842,50)**

- Compensi per i collaboratori del Dirigente: ore 255 per un totale di €4.462,50
- Altri compensi per compiti organizzativi: ore 537 per un totale di €9.397,50
- Altri compensi: ore 399 per un totale di €6.982,50

#### **2. Ore aggiuntive di insegnamento (€35,00 x 517= € 18.095,00)**

- Ore di insegnamento su progetti inseriti nel P.O.F.: ore 517 per un totale di €18.095,00

**Totale impegni Docenti: € 38.937,50**

*(Vedi Tabella A allegata al Contratto integrativo di Istituto)*

### PERSONALE ATA

#### **1. ASSISTENTI AMMINISTRATIVI ( €14,50 x 140= €2.030,00)**

- **Compensi per lavoro straordinario:** ore 80 per un totale di €1.160,00
- **Compensi per intensificazione delle prestazioni:** ore 60 per un totale di €870,00

#### **2. COLLABORATORI SCOLASTICI ( €12,50 x 1.110= € 13.875,00)**

- **Intensificazione per particolare articolazione orario di lavoro:** ore 195 per un totale di €2.437,50
- **Intensificazione per sostituzione colleghi assenti:** ore 120 per un totale di €1.500,00
- **Ore aggiuntive diurne:** ore 795 per un totale di €9.937,50

*Vedi Tabella B allegata al Contratto integrativo di Istituto)*

Le prestazioni di lavoro straordinario saranno disposte dal DS e/o dal DSGA nei seguenti casi:

1. Rientri pomeridiani per progetti extra curricolari relativi al POF a.s. 2014/2015
2. Altre attività non specificate nel POF, ma che si renderanno necessarie nel corso dell'anno scolastico per Collegio Docenti, Consigli di classe, Consigli di Istituto ecc.;
3. Tali ore saranno disposte con specifici ordini di servizio e saranno annotate su un apposito registro di presenza con orario di entrata e di uscita.

Le prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al FIS, possono essere remunerate anche con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

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.

Con riferimento al criterio di intensificazione delle prestazioni, si individuano le seguenti fattispecie:

#### **1. Assistenti Amministrativi:**

- Intensificazione per sostituzione dei colleghi assenti
- Intensificazione per emergenze

#### **2. Collaboratori Scolastici:**

- Intensificazione per sostituzione dei colleghi assenti
- Intensificazione per supporto alla segreteria
- Intensificazione per pre e post accoglienza
- Intensificazione per flessibilità oraria
- Intensificazione per supporto e assistenza ai laboratori
- Intensificazione per supporto e assistenza alla mensa
- Il numero di ore di intensificazione per assenza dei collaboratori scolastici e di straordinario verrà rendicontato al D.S. dal D.S.G.A. attraverso relazione dettagliata, firmata e protocollata entro l'ultimo giorno di ogni mese, altrimenti non si darà luogo al pagamento.
- Il pagamento delle ore per intensificazione dei colleghi assenti sarà effettuato fino a un massimo di 120 ore totali. In caso di concorrenza al pagamento verrà effettuato un pagamento proporzionale alle presenze, garantendo, a fronte di una reale prestazione di lavoro, che tutti possano avere accesso a tale voce, fino a un massimo comunque di 120 ore.
- Le ore di intensificazione, come tutte le altre voci di compenso del F.I.S., saranno retribuite solo se effettivamente prestate e solo a coloro che realmente sostituiscono, non si garantisce compenso a coloro che si fanno carico del lavoro di chi va a sostituire, tranne in particolari condizioni di sottorganico da documentare al DSGA che autorizzerà previo accordo con il D.S. , a fronte di mancata comunicazione non si darà luogo al pagamento.

**Totale impegni A.T.A: € 15.905,00**

#### **Art. 34 - Funzioni Strumentali al piano dell'offerta formativa**

##### **☐ Criteri generali per la ripartizione delle risorse**

In applicazione dell'art. 33 C.C.N.L. 29/11/2007, il Collegio dei Docenti del 19/09/2013, ha individuato n. 6 docenti cui assegnare **n. 6** incarichi di Funzione Strumentale.

##### **☐ Criteri per l'individuazione del personale e attribuzione dei compensi**

- Gli incarichi aventi per oggetto le Funzioni Strumentali al Piano dell'Offerta Formativa non comportano esoneri totali dall'insegnamento;
- E' stata esclusa tra le Funzioni Strumentali la figura del Collaboratore Vicario, in quanto non espressamente prevista;
- Il docente che dovesse ricoprire la carica di funzione strumentale e di secondo collaboratore avrà diritto solo al compenso quale funzione strumentale
- Il Collegio dei Docenti, con motivata deliberazione, ha designato i docenti cui assegnare 6 incarichi per le Funzioni Strumentali al Piano dell'Offerta Formativa tra coloro che hanno presentato la domanda, il curriculum e il progetto ;
  - I docenti nominati documenteranno, sulla base dei criteri stabiliti dal Collegio dei Docenti, l'attività svolta presentando una relazione finale e una memoria di lavoro.
  - A conclusione dell'anno scolastico il Collegio dei Docenti, sulla base della relazione redatta da ciascun insegnante incaricato della funzione, esprimerà una valutazione ai fini dell'eventuale conferma degli incarichi medesimi per gli anni scolastici successivi.
  - Le risorse, complessivamente utilizzabili (totale budget lordo pari a €4.415,06 lordo dipendente saranno suddivise tra le 6 docenti.

#### **Art. 35 - Incarichi specifici**

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 da attivare nella istituzione scolastica.

Il Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- comprovata professionalità specifica
- disponibilità degli interessati
- anzianità di servizio

Gli incarichi verranno retribuiti solo dopo la verifica del raggiungimento degli obiettivi.

- Nell'assegnazione degli incarichi si tiene conto prioritariamente del personale con contratto a tempo indeterminato, se escluso dal godimento di altri benefici, e in base alla disponibilità degli interessati.

#### **Art. 36 - Conferimento degli incarichi**

Il Dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.

Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante ad ognuno e i termini del pagamento.

Le risorse, complessivamente utilizzabili (totale budget lordo pari a €€2.759,24 lordo dipendente) saranno utilizzate per retribuire incarichi anche di natura e importi differenti Data la manifesta disponibilità di coloro che al momento non usufruiscono di benefici le funzioni aggiuntive ATA vengono attribuite a coloro che ne sono sprovvisti e a coloro che si trovano nelle condizioni di cui all' articolo 9 comma 21 del DL 78/2010 e dell'intesa MIUR del 02/10/2014 sulle economie MOF 2013/2014.

La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti. **come indicato nella Tabella B citata**

### **TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI**

#### **Art. 37 – Clausola di salvaguardia finanziaria**

1. In caso di incapienza del FIS, se 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. 38 – Natura premiale della retribuzione accessoria**

Come già avvalorato nelle precedenti voci, tutte le somme stanziare previste nel contratto sono coerenti con quanto prescritto nelle delibere del Consiglio di istituto e con le indicazioni generali presenti nel POF. Tutte le attività didattiche – educative e progettuali, da remunerare attraverso le risorse previste in contratto, sono pianificate con l'esplicitazione degli obiettivi e della misura del loro conseguimento da verificare attraverso indicatori quantitativi (misurabili) e qualitativi (osservabili e descrivibili nel modo più oggettivo possibile). Tutto ciò per realizzare in itinere e a consuntivo una verifica puntuale degli effetti attesi e dell'efficacia dell'azione posta in campo.

Per quanto attiene alla natura premiale delle risorse messe a disposizione bisogna rammentare che, allo stato, sono insufficienti ancora le norme di attuazione per concretizzare in pieno una politica di tipo qualificato. Ciò premesso, il contratto integrativo, ha certamente “natura premiale” in quanto remunera progetti ed attività soggetti a verifiche precise, pertinenti e documentabili.

#### **Art. 39 – Allegati**

La presente Ipotesi di Contratto Integrativo di Istituto, a cui si allegano, come parte integrante, la relazione illustrativa redatta dal DS, unitamente alla relazione tecnico - finanziaria di compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, predisposta dal D.S.G.A. per la certificazione di compatibilità finanziaria (art. 40 bis, D. Lgs. n. 165/2001), sarà sottoposta al parere dei Revisori dei Conti.

Ottenuta la certificazione di compatibilità, la RSU e il Dirigente Scolastico procederanno alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Integrativo di Istituto relativo all'anno scolastico 2014/2015.

#### **PER LA PARTE PUBBLICA**

Il Dirigente pro-tempore dott.ssa Giovanna Nazzaro .....

#### **PER LA PARTE SINDACALE**

	De Luca Giovanna.....
RSU	Terrone Aniello.....
	Trivigno Maria.....
SINDACATI	FLC/CGIL .....
SCUOLA	CISL/SCUOLA.....
TERRITORIALI	UIL/SCUOLA.....
	SNALS/CONFSAL.....
	GILDA/UNAMS.....