



Istituto Comprensivo Statale di Francavilla di Sicilia
Via Liguria, 24 – 98034 Francavilla di Sicilia (Me)
Telefono 0942 388027 c.f.96005620834 – c.u.UFAL7M
www.icfrancavilla.edu.it
meic835003@istruzione.it – meic835003@pec.istruzione.it

Prot. n. 922/A.28.b

Francavilla di Sicilia, 03/02/2021

CONTRATTO INTEGRATIVO A LIVELLO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA

A.S. 2020/2021

Il giorno 3 del mese di febbraio dell'anno duemilaventuno, a seguito di apposita riunione svoltasi in modalità telematica in data 02/02/2021 alle ore 14.10 secondo il sistema di videoconferenza MEET della piattaforma d'Istituto per la condivisione e l'approvazione del presente documento, tutti i partecipanti procedono, in modo scaglionato, nei locali della Direzione dell'Istituto Comprensivo di Francavilla di Sicilia, via Liguria n. 24, a sottoscrivere il seguente Contratto Integrativo dell'Istituto, che si stipula **tra la delegazione di parte pubblica Prof.ssa Maria Rita Lo Giudice e la RSU d'Istituto, Maria Camuglia, Daniela Filippello, Maurizio Sariti.**

Il presente contratto si articola in due parti:

1. PARTE NORMATIVA

Riguarda tutti gli aspetti normativi definiti in coerenza con le previsioni del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE LAVORO - COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA – SEZ. SCUOLA art. 22 comma 4 lett C) punti c.1, c.5) c.6) c.8, c.9

2. PARTE ECONOMICA

Riguarda tutti gli aspetti relativi ai criteri per la ripartizione, l'attribuzione e la determinazione dei compensi di cui all'art. 22 comma 4 lett C) punti c.2, c.3, c.4, c.7

Prof. P. Lo Giudice
Maria Camuglia
Daniela Filippello
Maurizio Sariti

PARTE PRIMA (NORMATIVA)

TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente e ATA dell'Istituto Comprensivo di Francavilla di Sicilia.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2020/2021, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 31 luglio dell'anno 2021, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

Art. 2 – Interpretazione autentica

- 1- In caso di controversie sull'interpretazione dei contratti integrativi di Istituto le parti che li hanno sottoscritti, entro 7 (sette) giorni dalla richiesta scritta e motivata di uno dei firmatari, si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa;
- 2- La procedura dovrà concludersi entro 30 gg. dalla data del primo incontro;
- 3- La richiesta di interpretazione autentica dovrà contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale;
- 4- L'accordo raggiunto sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo, tranne i casi in cui palesemente si riconosca l'impossibilità dell'applicazione ex tunc della clausola stessa;
- 5- Di ulteriore accordo sarà data informazione al personale con pubblicazione sulla sezione dell'Albo sindacale istituita sul sito della scuola, riservata al personale

Art. 3 – Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto

1. La verifica dello stato di attuazione del presente contratto si effettuerà al termine di ogni anno scolastico, prima dell'inizio delle lezioni del successivo, in apposito incontro. In relazione al MOF saranno forniti dati aggregati per singola area e per singolo profilo con indicazione delle eventuali economie realizzate.
2. Il dato aggregato può contenere anche il numero complessivo di addetti destinatari del salario accessorio.

TITOLO SECONDO – RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
 - a. partecipazione, articolata in informazione e 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.

Joseph
Altri
Altri
Altri
ATL prelo

2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2016/2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
 - b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
 - c. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
 - d. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il Dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche 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'art. 48, comma 3 del D.Lgs n. 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:
 - e. l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c.4 lett. c1);
 - f. i criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. C2);
 - g. 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 comma 4 lett. c3);
 - h. 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. 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);
 - j. 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);
 - k. 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);
 - l. 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);
 - m. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i 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:
 - a. 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)
- b. 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);
 - c. I criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 comma 8 lett. b3)
 - d. 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 hanno diritto ad uno spazio (bacheca) nel quale affiggere documenti relativi all'attività sindacale;
2. La bacheca è situata presso ciascun plesso dell'Istituto.
3. La RSU e/o le OO.SS. sono responsabili dell'affissione dei documenti relativi all'attività sindacale.
4. 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.
5. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato in Via Napoli n. 2 Francavilla di Sicilia concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale stesso.
6. Il dirigente trasmette, **per posta elettronica**, alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno
7. Nessuna responsabilità può essere addebitata al dirigente in caso di non recapito dovuto al malfunzionamento della casella del destinatario.

Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

1. Il diritto alla partecipazione ad assemblee sindacali, durante l'orario di lavoro, 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.
3. Ricevuta la richiesta, il dirigente, tempestivamente pubblica l'avviso ed informa il personale con circolare interna. Il personale è tenuto a comunicare l'adesione entro i termini indicati dall'amministrazione e comunque con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni.
4. La mancata comunicazione implica, per il dipendente, la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
5. Se l'assemblea è per tutto il personale (docente e non docente) e le lezioni sono state sospese per tutte le classi/sezioni, sarà garantita solo la presenza di n. 1 (una) unità di personale ausiliario nella sede dove sono ubicati gli Uffici e di n. 1 (una) unità di personale assistente amministrativo;
6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, dovrà essere garantita almeno la vigilanza all'ingresso/agli ingressi e il funzionamento del centralino telefonico con n. 1 unità di personale ausiliario per singola sede.
7. Il Dirigente scolastico, per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi o sezioni di scuola dell'Infanzia i cui docenti abbiano dichiarato di partecipare all'assemblea, dandone comunicazione preventiva alle famiglie;

8. Per le sezioni/classi a tempo normale/pieno/prolungato, se necessario si sospenderà il turno pomeridiano per consentire la partecipazione all'assemblea ai docenti che abbiano dichiarato la volontà di partecipare. (vedi CIR)
9. Il personale che non partecipa svolge il normale orario di servizio previsto per la giornata in questione
10. L'individuazione del contingente minimo sarà effettuata con i seguenti criteri:
 - Disponibilità volontaria;
 - Individuazione da parte del DSGA secondo il criterio della rotazione.

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 e 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.
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.

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 14 – Prestazioni aggiuntive e collaborazioni plurime del personale docente

1. I docenti accompagnatori ai viaggi d'istruzione potranno usufruire di ore forfettarie (1 ora per le uscite di un giorno, 3 ore per il viaggio di tre giorni, 5 ore per il viaggio lungo) di riposo compensativo, da concordare preventivamente con il Dirigente.
2. 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.
3. I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio 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 imprevedute e non programmabili, il Dirigente, sentito il D.S.G.A. – 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 intensificazioni 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. Nell'individuazione dell'unità di personale il dirigente tiene conto, in ordine di priorità, i seguenti criteri:
 - specifica professionalità;
 - sede presso cui effettuare la prestazione aggiuntiva;
 - turnazione;
 - disponibilità espressa dal personale.
5. A tale personale viene riconosciuto il compenso forfettario per l'intensificazione del lavoro.
6. Il compenso viene corrisposto al personale presente per tutto l'anno, con la tolleranza di assenze per un massimo di 25 gg. Lavorativi complessivi; al personale assente per più di 25 gg. Complessivi, il compenso viene decurtato in proporzione.
7. 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'istituto scolastico 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 ed uscita per il personale ATA**

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichi entrambe le seguenti condizioni:
 - a. Le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
 - b. La richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
1. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
 - a. L'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio lezioni
 - b. L'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusioni delle lezioni;

Per quanto attiene alla situazione di emergenza in corso, tenuto conto delle disposizioni governative e delle note Ministeriali, in caso di ricorso a lavoro agile per il personale ATA (Assistente Amministrativi) che ne facciano richiesta, nell'ambito del 50% dell'organico e sino al 31 dicembre 2020 si procederà con i seguenti criteri:

- Personale fragile dichiarato temporaneamente inidoneo allo svolgimento della mansione in presenza;
- Personale che dichiara situazioni di particolare disagio familiare (figli minori, disabili...)

Le suddette misure, condivise con le parti sociali, saranno oggetto di interventi a modifica qualora intervengano accordi di contrattazione integrativa nazionale.

Art. 17- Criteri generali per 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 c.7)

1. Le risorse, disponibili destinate alla formazione del personale, saranno programmate nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti e sulla base delle esigenze di formazione del personale docente ed ATA. Le attività di formazione, pianificate in coerenza con il PTOF, saranno ripartite nella seguente misura:
 - 80% della disponibilità per il personale docente;
 - 20% per il personale ATA;
2. La formazione prevista dal T.U. n. 81/2008 e la formazione per la prevenzione e la sicurezza da Covid assumono carattere di priorità. In assenza di fondi espressamente dedicati a detta formazione prioritaria, pertanto, la ripartizione delle somme complessivamente disponibili, nella percentuale indicata al comma 1 del presente articolo, sarà effettuata detratta la previsione delle somme necessarie alle attività del presente comma.

Art. 18 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di Lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Al fine di garantire il diritto alla disconnessione del personale docente ed ATA, per una migliore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, garantendo i tempi di cura necessari a quest'ultima, si stabiliscono le seguenti condizioni:
 - Le comunicazioni di servizio vengono effettuate prevalentemente in orario lavorativo di apertura degli uffici di segreteria dalle ore 7.30 alle ore 14.30;
 - Il sabato saranno effettuate entro le ore 14,00;
 - La pubblicazione sul sito istituzionale e/o sul registro elettronico avverrà con le medesime regole;
2. Il ricorso ai social (whatsApp...) è previsto solo per i docenti che ricoprono incarichi di responsabilità (Collaboratori del DS, Funzioni strumentali, staff, referenti...), previa autorizzazione. Se social di gruppo saranno rispettati gli orari di cui sopra.
3. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

Art.19 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

Al fine di garantire la qualità del lavoro, elevare la professionalità del personale amministrativo attraverso il ricorso a innovazioni tecnologiche ed informatizzazione dei processi, in fase di prima applicazione, si procederà come di seguito:

1. Attivazione di processi di empowerment con il diretto coinvolgimento del personale docente ed ATA perché contribuisca alla migliore definizione/pianificazione degli interventi di formazione e/o addestramento all'uso delle tecnologie esistenti;
2. Pianificazione di spesa per l'ammodernamento delle tecnologie affinché rispondano alle esigenze di informatizzazione dei processi per la semplificazione, la de-materializzazione e la riduzione dei tempi per singola azione/attività;
3. Pianificazione del lavoro con indicazione dei compiti e degli obiettivi da raggiungere (ove possibile) in modo da elevare il senso di responsabilità del personale tecnico ed amministrativo.

Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione del lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento del personale interessato.

Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

TITOLO QUINTO - - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art.20 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2020/2021 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 eventuale 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 e 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.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificabile 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. 21 – 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 indicati nell'allegato n. 1.

Capo II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art.22 – 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. 23 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituto scolastico

1. Le risorse del Fondo dell'istituto scolastico, 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 curriculari ed extracurriculari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. Tutto il personale ha accesso al fondo di Istituto sulla base dei criteri di equità e trasparenza. Il Dirigente Scolastico predisporrà gli incarichi per le diverse attività.

2. Per la partecipazione alle attività retribuite con il FIS e i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari, per il personale Docente e A.T.A. che dichiara la propria disponibilità nell'ambito dell'orario d'obbligo e/o aggiuntivo, si tiene conto delle specifiche professionalità, esperienze e/o competenza richieste dalle attività. Quanto ai progetti PON-FESR in fase di realizzazione, la misura dei compensi sarà quella indicata nei relativi progetti e inserita nella piattaforma.
3. Il ricorso allo straordinario per il personale ATA verrà effettuato dopo l'adozione delle misure di flessibilità che non riescano a far fronte alla effettuazione dell'ordinario servizio scolastico, anche nelle sue forme di arricchimento dell'offerta formativa.
4. Ai Docenti, secondo la necessità, verranno assegnate e retribuite, secondo le norme vigenti, le ore eccedenti l'ordinario orario di lavoro per la sostituzione di colleghi assenti, laddove non sia possibile provvedere alle sostituzioni con i docenti dell'organico potenziato.
5. Le funzioni strumentali e gli incarichi organizzativi specifici possono essere assoggettate a condizioni diverse da quelle prestabilite, a seconda delle risorse assegnate all'istituto ed all'effettivo svolgimento dell'incarico.
6. Il FIS sarà ripartito nella seguente modalità: per le attività del personale docente il 70% delle risorse e per le attività del personale ATA il 30%. Si prevede, comunque, di utilizzare un 3% per il fondo di riserva.
7. La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a 1.000,00 in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF.
8. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

*Prof. Med
C. M.
M. C. S.
D. P. P.*

Art. 24 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'art. 21, sulla base della delibera del Consiglio d'istituto, di cui all'art. 88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e del piano annuale delle attività dei docenti, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:
 - le attività aggiuntive funzionali di insegnamento consistenti in interventi didattici volti all'arricchimento e alla personalizzazione dell'offerta formativa;
 - le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento, comprese quelle eccedenti i limiti contrattuali, compiti relativi alla progettazione e alla produzione di materiali utili per la didattica;
 - la partecipazione a progetti, lavori in commissioni ed attività extracurricolari;
 - la flessibilità organizzativa e didattica, disponibilità a sostituire i colleghi assenti;
 - l'attività di coordinamento di sede, di responsabili progetti, classi, dipartimenti, laboratori, commissioni, consigli e collegi;
 - delegati del DS (non più di due).
2. Allo stesso fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate nel prospetto allegato.

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

La professionalità del personale è valorizzata dal Dirigente scolastico in base ai seguenti criteri:

1. Incentivazione per il personale docente intesa come maggior impegno nelle attività didattiche o nelle attività funzionali
2. Incentivazione per il personale ATA intesa come disponibilità a svolgere carichi di lavoro maggiori

Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale scolastico per l'a.s. 2020/2021 e comunicate con nota n. 23072 del 30/09/2020, corrispondono a euro 14.492,82 lordo dipendente.

Le parti concordano di assegnare il 70% (euro 10.144,974) delle risorse al personale docente e il 30% al personale ATA (euro 4347,84).

Le risorse finanziarie assegnate all'istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale docente per l'a.s. 2020/2021 corrispondono a euro 10.144,974. 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, cc. 1 lett. e-bis del d.lgs. 165/2001.

I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono determinati sulla base dei criteri generali ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c4 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca 2016-2018 e dei criteri deliberati dal Comitato di valutazione:

Ad ogni docente sarà assegnato un punteggio derivante dalla somma dei punteggi della tabella a cura del docente e della tabella a cura del dirigente;

La media aritmetica ottenuta sommando il totale dei punteggi realizzati dai docenti in base ai criteri deliberati costituirà la soglia di riferimento per l'attribuzione del bonus. Sulla base di questi elementi il Dirigente scolastico individuerà i docenti da distribuire in due fasce, ai fini dell'attribuzione del bonus, con le seguenti modalità: I fascia (50%), II fascia (50%)

Art. 26 – Conferimento degli incarichi

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

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 da attivare nell'istituzione scolastica.
2. Il Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - Comprovata professionalità specifica (formazione ed esperienza)
 - Disponibilità e accettazione formale degli interessati.

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. Il DS assicurerà al RLS la formazione prevista dalla normativa vigente.
3. È fatto obbligo al RLS di partecipare alle riunioni;
4. Il R.L.S. e il R.S.P.P. accedono a tutta la documentazione relativa all'attuazione del T.U. n. 81/2008 e successive modificazioni;
5. Il D.S. consulta il R.L.S. e il R.S.P.P. ogni qualvolta si renda necessario assumere decisioni in attuazione alla normativa in materia di sicurezza. In occasione della consultazione i due responsabili hanno facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto della consultazione stessa; la consultazione verrà registrata su apposito registro;
6. Il RLS e il RSPP hanno facoltà di accesso in tutti i luoghi di lavoro, dopo averne dato preavviso al D.S.
7. Il RSPP, dopo le visite di ricognizione, segnala per iscritto al D.S. tutte le situazioni di non conformità rilevate;
8. Durante le attività scolastiche in cui vengono adoperate le attrezzature di laboratorio e la palestra, indipendentemente dal fatto che dette attrezzature vengano utilizzate nei laboratori, nella palestra o in altri ambienti, il docente ha tutte le responsabilità che gli derivano dalla funzione di preposto con il compito di vigilare e controllare;
9. Il RLS gode dei diritti sindacali e può usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, alle quali integralmente si rinvia.
10. A norma delle vigenti disposizioni di legge, è assolutamente vietato a chiunque di fumare all'interno dei locali della scuola. Il D.S. e tutto il personale dell'Istituto hanno il dovere di fare rispettare tale norma a tutela della salute degli alunni e del personale medesimo;
11. Il personale tutto ha l'obbligo di collaborare segnalando al RSPP e al RLS eventuali situazioni di potenziale pericolo per l'incolumità dei lavoratori e di quanti popolano gli edifici scolastici. Il personale, docente ed ATA, in caso di urgenza o in situazioni ritenute di potenziale pericolo per le quali non ci siano disposizioni precise, ha l'obbligo di adottare, nelle more della segnalazione scritta al DS, tutti gli accorgimenti volti a tutelare la salute e l'incolumità degli alunni e degli operatori scolastici (es. luoghi esterni accidentati, scivolosi, spigoli, arredi barcollanti, ecc);
12. L'incarico alle figure sensibili alle quali l'Amministrazione ha garantito la formazione, è rinnovato automaticamente sino al determinarsi di situazioni nuove che richiedano la revisione degli incarichi stessi. La revoca dell'incarico va motivata e comunicata all'interessato nonché al RSPP e al RLS di Istituto.
13. La gestione dell'emergenza sanitaria in corso è regolata dal Protocollo sicurezza approvato dagli Organi Collegiali dell'Istituto.

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

TITOLO SETTIMO – NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 31 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. 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. 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 parziale del lavoro del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al 80% di quanto previsto inizialmente.
4. Per tutti gli incarichi, in fase di liquidazione, si terrà conto del periodo di effettivo svolgimento dell'incarico stesso (es. lunghi periodi di assenza...)

Fisc. P. L. B.
del 20/09/09
M. P. C.
F. W. P.

DISPONIBILITA' FINANZIARIA PER LA CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO

A.S. 2020/2021

TOTALE FIS lordo dipendente	Euro 73.731,23
Somme non utilizzate provenienti da esercizi finanziari precedenti	Euro 30.459,98
TOTALE FIS	Euro 104.191,21
Funzioni Strumentali	Euro 4.563,07
Incarichi specifici ATA	Euro 2.968,15
Compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	Euro 2.767,82
Attività complementari di educazione fisica	Euro 967,03
Aree a rischio	Euro 462,89
Valorizzazione personale docente 70% (euro 10.144,974) al personale Docente 30% (euro 4.347,84) al personale ATA	Euro 14.492,82
TOTALE MOF + somme non utilizzate esercizio finanziario precedente (CU)	Euro 130.412,99

Iserc Me 6h
 Albo
 Albo
 Albo

FASCE DI COMPLESSITA' DEI PLESSI

Criteri: dimensioni, numero di alunni e classi, ordini di scuola, tipologia di orario

1 (complesso)	Scuola dell'Infanzia, scuola Primaria (plessi via Napoli e P.zza Pirandello), scuola Secondaria di I grado Francavilla di Sicilia; plesso scolastico di Mojo Alcantara.
2 (mediamente complesso)	Plessi scolastici di Graniti e Santa Domenica Vittoria
3 (meno complesso)	Plessi scolastici di Malvagna, Roccella Valdemone, Motta Camastra.

FASCE DI COMPLESSITA' COMMISSIONE VIAGGI E VISITE GUIDATE

CRITERI: durata in giorni dei viaggi e delle visite da organizzare, impegno e complessità nella progettazione e nel coordinamento, numero di plessi e classi effettivamente coordinati

1 (più complesso)	Scuola primaria e Scuola secondaria di I grado
2 (meno complesso)	Scuola dell'Infanzia

Joe M. 6/11
Luca
M. C. de la Torre
di L. Pella

CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO A.S. 2020/2021
 PARTE SECONDA (ECONOMICA)

DOCENTI			
PROGETTI	N. DOCENTI	COMPENSO ORARIO	TOTALE PARZIALE
Recupero - Potenziamento -	48	35,00	13440,00
Coding e informatica	16	35,00	8960,00
TOTALE			22400,00

REFERENTI PROGETTI	N. DOCENTI	COMPENSO ORARIO	N. ORE PER DOCENTE	TOTALE PARZIALE
GLH	1	17,5	15	262,5
GLI	1	17,5	15	262,5
Invalsi	1	17,5	25	437,5
Ambiente	1	17,5	20	350
Salute	1	17,5	20	350
Referente Covid	13	17,5	10	2275
Cyber bullismo	1	17,5	20	350
Incontro con l'autore	1	17,5	20	350
Sport a scuola	1	17,5	20	350
Sport di classe	1	17,5	20	350
Attrezzature tecnologiche	1	17,5	25	437,5
Responsabili di laboratorio	4	17,5	25	1750
Accoglienza	1	17,5	15	262,5
Continuità	1	17,5	20	350
Miti e colori	1	17,5	20	350

Handwritten signatures and notes:
 [Illegible signatures]
 Invalsi
 Referente Covid

Referente legalità	1	17,5	20	350
Antiche tradizioni	2	17,5	20	700
Referente recupero/potenziamento	1	17,5	20	350
Responsabile pubblicazione sito	1	17,5	50	875
Referente E. Civica	1	17,5	20	350
Coding e informatica	2	17,5	20	700
Referente orario	1	17,5	35	612,5
TOTALE				12425

DELEGATI D.S.	N. DOCENTI	COMPENSO ORARIO	N. ORE PER DOCENTE	TOTALE PARZIALE
Primo collaboratore	1	17,5	120	2100
Secondo collaboratore	1	17,5	105	1837,5
TOTALE				3937,5

COORDINATORI E PRESIDENTI	N. DOCENTI	COMPENSO ORARIO	N. ORE PER DOCENTE	TOTALE PARZIALE
Infanzia	7	17,5	8	980
Primaria	8	17,5	8	1120
Secondaria	14	17,5	13	3185
TOTALE				5285

RESPONSABILI DI PLESSO	N. DOCENTI	COMPENSO ORARIO	N. ORE PER DOCENTE	TOTALE PARZIALE
Complessità 1	5	17,5	42	3675
Complessità 2	4	17,5	39	2730
Complessità 3	3	17,5	30	1575
TOTALE				7980

Handwritten signatures and notes:
 Dr. [Signature]
 Dr. [Signature]
 Dr. [Signature]

COMMISSIONI	N. DOCENTI	COMPENSO ORARIO	N. ORE PER DOCENTE	TOTALE PARZIALE
Orario	4	17,5	20	1400
Viaggi (complessità 1)	3	17,5	20	1050
Viaggi (complessità 2)	1	17,5	12	210
PDM	3	17,5	12	630
FF SS	2	17,5	2	70
Educazione civica	3	17,5	12	630
Certificazione competenze	3	17,5	12	630
PTOF	3	17,5	12	630
NIV	5	15,5	10	775
Orientamento / Risultati a distanza	3	17,5	12	630
GLI	3	17,5	12	630
E-Twinning	3	17,5	12	630
Invasi	3	17,5	12	630
GOSP	5	17,5	10	875
Regolamenti	3	17,5	12	630
Team Digitale	4	17,5	10	700
TOTALE				10750

TUTOR DOCENTI NEOIMMESSI IN RUOLO	N. DOCENTI	COMPENSO ORARIO	N. ORE PER DOCENTE	TOTALE PARZIALE
	14	17,5	10	2450

RIEPILOGO DOCENTI

65227,5



 25/6
 M. C. ...
 ...
 ...

PERSONALE ATA – GLI IMPORTI SONO COMPRENSIVI DELLA QUOTA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE SCOLASTICO (€4.347,86)			
ATTIVITA'	ORE	LORDO DIP/ORA	TOTALE PARZIALE
Maggior carico di lavoro per A.A.	500	14,5	7250
Maggior carico di lavoro per C.S.	650	12,5	8125
Rete passweb	180	14,5	2610
Albo e amm. trasparente	100	14,5	1450
Lavoro straordinario per A.A.	350	14,5	5075
Lavoro straordinario per C.S.	350	12,5	4375
Supporto ai progetti per A.A.	100	14,5	1450
Supporto ai progetti per C.S.	100	12,5	1250
TOTALE			31585

Risorse non contrattate

- FF.SS. 4.563,07
- Incarichi specifici del personale ATA 2.968,15
- Compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti 2.767,82
- Attività complementari di educazione fisica 967,03
- Art. 9 Aree a rischio 462,89
- Valorizzazione del personale scolastico docente € 10.144,97

Francavilla di Sicilia, 03/02/2021

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Prof.ssa Maria Rita Lo Giudice



LA RSU

Maurizio Sariti (SNALS)

Maria Camuglia (FLC-CGIL)

Daniela Filippello (UIL)

