

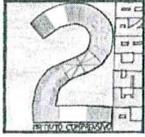


ISTITUTO COMPRENSIVO PESCARA 2  
Via V. Cerulli, 15 - 65126 Pescara (PE) - Tel/Fax: 085-61100

C.F.: 91117450683 - COD. MEC.: PEIC83100X

e-mail: [peic83100x@istruzione.it](mailto:peic83100x@istruzione.it) - PEC: [peic83100x@pec.istruzione.it](mailto:peic83100x@pec.istruzione.it)

[www.istitutocomprensivopescara2.edu.it](http://www.istitutocomprensivopescara2.edu.it)



- VISTO il C.C.N.L. comparto scuola del 04.08.1995;  
VISTO il C.C.N.L. comparto scuola del 26.05.1999;  
VISTO il C.C.N.L. comparto scuola del 31.08.1999;  
VISTO il C.C.N.L. comparto scuola del 15.03.2001;  
VISTO il C.C.N.L. comparto scuola del 24.07.2007;  
VISTO il C.C.N.L. comparto scuola del 29.11.2007;  
VISTO il C.C.N.L. comparto scuola del 19.04.2018;  
VISTO il D.L.vo 30.03.2001 n. 165 e successive integrazioni e modificazioni;  
VISTO il D.L.vo 27.10.2009 n. 150;  
VISTO il D.L.vo 01.08.2011 n. 141 in particolare l'art. 5.

Il giorno 15 (quindici) del mese di Dicembre 2020, alle ore 12.00, in modalità Video Conferenza, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di Parte Pubblica e le rappresentanze Sindacali per l'approvazione dell'ipotesi di Contratto Integrativo per l'anno scolastico 2020/2021, che è stato sottoscritto in pari data dai presenti.

Sono presenti:

**Per la PARTE PUBBLICA**

IL DIRIGENTE SCOLASTICO  
Dott.ssa Mariagrazia SANTILLI

**Per la PARTE SINDACALE**

R.S.U. - CISL Ins. PETROCCO Sonia

R.S.U. - SNALS Ins. SUCAMELI Maria Rosa

**Per le OO.SS. della SCUOLA**

CISL - Sig. Luca Puglielli

\_\_\_\_\_

UIL - ASSENTE

\_\_\_\_\_

SNALS - Sig. Gabriele Luciani

\_\_\_\_\_

CGIL - ASSENTE

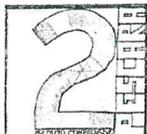
\_\_\_\_\_

GILDA - Sig. Guido Cavalcanti

\_\_\_\_\_



ISTITUTO COMPRENSIVO PESCARA 2  
Via V. Cerulli, 15 - 65126 Pescara (PE) - Tel/Fax: 085-61100  
C.F.: 91117450683 - COD. MEC.: PEIC83100X  
e-mail: [peic83100x@istruzione.it](mailto:peic83100x@istruzione.it) - PEC: [peic83100x@pec.istruzione.it](mailto:peic83100x@pec.istruzione.it)  
[www.istitutocomprensivopescara2.edu.it](http://www.istitutocomprensivopescara2.edu.it)



UNIONE EUROPEA

FONDI  
STRUTTURALI  
EUROPEI

pon  
2014-2020



MIUR

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca  
Dipartimento per la Programmazione  
Direzioni Generali per interventi in materia di politiche  
scuolastiche, per la gestione dei fondi strutturali per  
l'istruzione e per l'innovazione digitale  
UFFICIO IV

PER LA SCUOLA "COMPETENZE ABILITÀ" E DI APPRENDIMENTO-FESR

## IPOTESI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO

**ANNO SCOLASTICO 2020 - 2021**

*SH*  
*M. Scuderi*  
*Scuderi*

**PARTE PRIMA**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art.1 - Finalità, campo di applicazione, decorrenza e durata**

1. Il presente Contratto Integrativo è finalizzato al conseguimento di risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio scolastico mediante una organizzazione del lavoro del personale docente ed ATA dell'istituto basata sulla partecipazione e sulla valorizzazione delle competenze professionali. L'accordo intende incrementare la qualità del servizio, sostenendo i processi innovativi in atto e garantendo l'informazione più ampia ed il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori dell'istituzione scolastica.
2. Il presente Contratto Integrativo si applica a tutto il personale docente ed ATA in servizio nell'Istituto.
3. Gli effetti hanno validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e producono i loro effetti fino alla stipula di un nuovo contratto.
4. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nell'art.22 comma 4 lettera c) del CCNL 2016/18. In caso contrario, conserva la validità fino alla sottoscrizione di un successivo accordo decentrato. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali.

**Art.2 - Procedure di raffreddamento, conciliazione ed interpretazione autentica**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione e/o sull'applicazione del presente contratto, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte con l'indicazione delle clausole che è necessario interpretare.
2. Le parti si incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 1, per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse; la procedura si deve concludere entro 15 giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.

**PARTE SECONDA**  
**RELAZIONI SINDACALI**

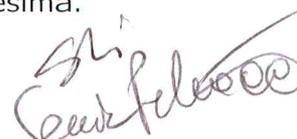
**CRITERI E MODALITA' DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI**

**Art. 3 - Bacheca sindacale e documentazione**

1. Il Dirigente Scolastico assicura la predisposizione per ogni plesso dell'istituzione scolastica di una bacheca riservata all'esposizione di materiale inerente l'attività della RSU, in collocazione idonea e concordata con la RSU stessa.
2. La RSU ha diritto di affiggere, nelle suddette bacheche, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alla legge sulla stampa e senza preventiva autorizzazione del Dirigente scolastico. Anche la sostituzione ed eliminazione del materiale esposto è di esclusiva competenza della RSU e ogni documento affisso all'Albo va siglato da chi lo affigge che se ne assume la responsabilità legale. Il dirigente trasmette alle R.S.U. e ai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie tutte le notizie sindacali provenienti dall'esterno.

**Art. 4 - Permessi sindacali**

1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni sindacali, sia di scuola sia esterne, la RSU si avvale di permessi sindacali, nei limiti complessivi individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente e segnatamente dagli artt. 8 - 9 -10 del CCNQ del 7 agosto 1998 e dal CCNQ 04/12/2017 CCNL.
2. La fruizione dei permessi sindacali di cui al precedente comma 1 è comunicata formalmente al Dirigente Scolastico dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle OO.SS. e dalla RSU di scuola tramite atto scritto, unico adempimento da assolvere con un preavviso di 5 giorni.
3. Il contingente dei permessi di spettanza alla RSU è gestito autonomamente dalla RSU nel rispetto del tetto massimo attribuito, che si calcola moltiplicando 25 minuti e 30 secondi per il numero di dipendenti a tempo indeterminato. Il calcolo del monte ore spettante viene effettuato, all'inizio dell'anno scolastico, dal Dirigente che lo comunica alla RSU medesima.



### **Art. 5 - Agibilità sindacale**

1. Alla RSU ed ai Dirigenti Sindacali Territoriali è consentito di comunicare con il personale per motivi di carattere sindacale, purché non sia pregiudicata la normale attività lavorativa.
2. La comunicazione interna può avvenire per via orale o mediante scritti e stampati, sia consegnati dalla RSU e dai Dirigenti Sindacali Territoriali ad personam, sia messi a disposizione dei lavoratori interessati, ad es. in sala docenti o in segreteria.
3. Alla RSU, previa richiesta, è consentito l'uso gratuito del telefono fisso, della fotocopiatrice, nonché l'uso del personal computer con accesso ad internet (eventualmente, indicare la localizzazione del pc) oltre che di tutti gli strumenti ed attrezzature presenti nella scuola, senza per questo impedire il regolare svolgimento delle attività scolastiche.

### **Art. 6 - Trasparenza amministrativa – informazione**

1. Copia dei prospetti analitici relativi alla ripartizione ed attribuzione del F.I.S. viene consegnata alla RSU, nell'ambito dei diritti all'informazione ai sensi dell'art.5 CCNL 2016/18. Sarà compito e responsabilità della RSU medesima curarne l'eventuale diffusione, nel rispetto della tutela della riservatezza.

### **Art. 7 - Patrocinio e diritto di accesso agli atti**

1. La RSU e i Sindacati territoriali hanno diritto di accesso agli atti della scuola sulle materie di informazione preventiva e successiva.
2. Il rilascio di copia degli atti avviene, di norma, entro cinque giorni dalla richiesta.
- 3.



### **Art. 8 - Assemblee sindacali**

1. La RSU, congiuntamente, può indire assemblee sindacali in orario di lavoro e fuori orario di lavoro. Le assemblee possono, altresì, essere indette dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, ai sensi del CCNQ 04/12/2017.
2. Ciascuna assemblea può avere la durata massima di due ore se si svolge a livello di singola istituzione scolastica o la durata di tre ore se l'assemblea ha carattere provinciale, secondo le indicazioni del relativo contratto Nazionale e Regionale.

### **Art. 9 - Modalità di convocazione delle assemblee sindacali**

1. La convocazione dell'assemblea contenente la durata, la sede e l'ordine del giorno è resa nota almeno sei giorni prima, con comunicazione scritta al Dirigente Scolastico.
2. La comunicazione, relativa all'indizione dell'assemblea, deve essere trasmessa dal Dirigente Scolastico a tutto il personale interessato entro il giorno successivo in cui è pervenuta, per consentire a tutti di esprimere la propria adesione.
3. E' obbligo del personale dichiarare la propria partecipazione all'assemblea sindacale svolta in orario di servizio. La mancata firma entro il termine stabilito nella circolare verrà interpretata come non adesione all'assemblea e quindi il personale sarà considerato in servizio con gli alunni nelle classi. La dichiarazione è irrevocabile.

### **Art. 10 - Svolgimento delle assemblee sindacali**

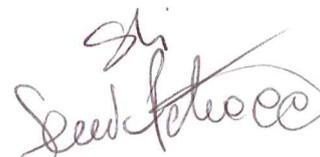
Lo svolgimento delle assemblee è disciplinata dall'art. 8 del vigente CCNL.

Le assemblee sindacali in orario scolastico possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. aventi diritto e dalla RSU nel suo complesso.

Il Personale che partecipa all'assemblea sindacale può chiedere un permesso di 30 minuti prima e di 30 minuti dopo l'orario dell'assemblea per raggiungere la sede. I predetti 30 minuti andranno computati nelle 10 ore annuali.

La dichiarazione individuale di partecipazione, espressa in forma scritta, dal personale in servizio nell'orario dell'assemblea sindacale, fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.

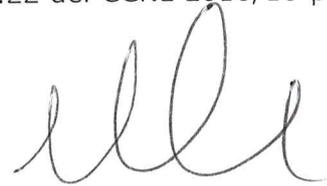
Nelle assemblee in cui è coinvolto il personale ATA, se l'adesione è totale, il Dirigente Scolastico di concerto con la RSU, verificando prioritariamente le disponibilità, stabilisce la quota del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza degli ingressi alla scuola, al telefono e alle altre attività indifferibili coincidenti con l'orario dell'assemblea.



In assenza di dichiarata disponibilità , si procede a rotazione sulla base dei criteri definiti per l'individuazione del personale per il contingente in caso di sciopero.

#### **Art. 11 - Sistema delle relazioni sindacali di istituto**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione ed i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione ed alla risoluzione dei conflitti.
2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.
3. Il sistema delle relazioni sindacali di istituto, a norma dell'art.22 del CCNL 2016/18 prevede i seguenti istituti:
  - a) Contrattazione integrativa (art.22 comma 4 lettera c));
  - b) Confronto (art.22 comma 8 lettera b));
  - c) Informazione (art.22 comma 9 lettera b)).

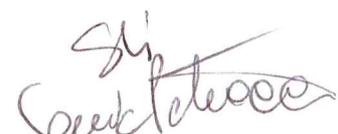


#### **Art. 12 - Materie oggetto di contrattazione di istituto**

1. La contrattazione collettiva e integrativa di Istituto , si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore purchè compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. Oggetto della contrattazione di istituto, ai sensi del richiamato art.22 CCNL 2016/18 sono:
  - L'attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 22 c.4 , lettera c.1)
  - I criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di istituto;
  - I criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale docente ed ATA, incluso la quota delle risorse relative all'alternanza scuola lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari (qualora sia prevista la retribuzione del personale);
  - I criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale ;
  - I criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dalla L.146/90;
  - 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;
  - I criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale;
  - 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;
  - I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.
3. Gli incontri sono convocati di intesa tra il DS e la RSU.
4. Il Dirigente Scolastico e la RSU possono chiedere il rinvio della trattativa con l'obbligo di aggiornarla nel più breve tempo possibile, qualora nel corso della contrattazione emerga la necessità di approfondimento delle materie oggetto di contrattazione.
5. Il testo definitivo dell'accordo viene pubblicato sul sito dell'istituzione scolastica entro cinque giorni dalla firma. Le parti, comunque, hanno facoltà, all'atto della sottoscrizione, di apporre dichiarazioni a verbale, che sono da ritenersi parti integranti del testo contrattuale.

#### **Art. 13 - Materie oggetto di confronto**

1. Oggetto del confronto a livello di istituto sono:
  - L'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il MOF;
  - I criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione



- scolastica del personale docente ed ATA;
  - I criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
  - La promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.
2. Il confronto si avvia mediante la trasmissione alla RSU degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Il confronto è attivato qualora, entro 5 giorni dalla trasmissione delle informazioni, venga richiesto dalla RSU o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL 2016/18. L'incontro può essere, altresì, proposto dal Dirigente Scolastico contestualmente all'invio delle informazioni.
  3. Il calendario degli incontri di confronto non può protrarsi oltre quindici giorni.
  4. Al termine del confronto viene redatta una sintesi dei lavori, con esplicitazione delle posizioni emerse.

#### **Art. 14 - Materie oggetto di informazione**

1. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal CCNL 2016/18, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte del Dirigente Scolastico, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione.

2. Sono oggetto di informazione, a livello di istituto, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa:

- la proposta di formazione delle classi e degli organici;
- i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

3. Il Dirigente Scolastico fornisce alla RSU l'informazione in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 2016/18 in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'inizio dell'anno scolastico. In particolare, la documentazione contenente tutti gli elementi necessari a svolgere la contrattazione decentrata, sarà consegnata nei tempi il più rapidamente possibile.

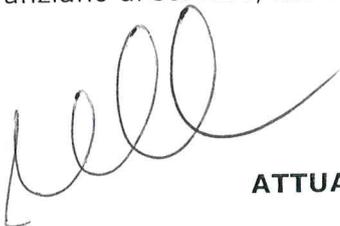
I criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dalla L.146/90

#### **Art. 15 - Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero**

Il Dirigente scolastico, al fine di assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero, valutare le necessità di funzionamento e di organizzazione del servizio, individua i seguenti contingenti necessari ad assicurare le prestazioni indicate nell'art. 1 dell'accordo Integrativo Nazionale:

- Per garantire l'effettuazione degli scrutini e delle valutazioni finali: n. 1 Assistente Amministrativo e n. 1 Collaboratore Scolastico in ogni plesso;
- Per garantire lo svolgimento degli esami finali: n. 1 Assistente Amministrativo nella sede della Direzione e n. 1 Collaboratore Scolastico per ogni plesso;
- Per il pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato nel caso previsto dall'accordo integrativo: il Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi, n. 1 Assistente Amministrativo, n. 1 collaboratore Scolastico.

L'individuazione del personale ATA da tenere in servizio in caso di adesione totale, verrà fatta dal Dirigente Scolastico, di concerto con la R.S.U., al fine di stabilire la quota di personale in grado di garantire servizi minimi, partendo da coloro che si dichiarano disponibili e successivamente il meno anziano di servizio, assicurando comunque la rotazione del personale.



#### **PARTE TERZA**

#### **ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

#### **Art. 16 - Campo di applicazione**

I soggetti tutelati sono tutti coloro che nell'istituzione scolastica prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Ad essi sono equiparati gli allievi delle istituzioni nelle quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori con possibile esposizione



ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso delle macchine, apparecchi e strumenti di lavoro, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali.

Sono, altresì, da ricomprendere anche gli studenti presenti a scuola in orario extracurricolare per iniziative ivi realizzate.

Gli alunni non sono numericamente computati ai fini degli obblighi che la legge correla al numero del personale impegnato presso l'istituzione Scolastica.

**1.** Gli studenti non sono numericamente computati nel numero del personale impegnato presso l'istituzione scolastica, mentre sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e la revisione annuale del Piano d'emergenza.

#### **Art. 17 - Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico**

Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi del D.M. 292/96, integrato nel D. Lgs. 81/08, Art. 2 comma 1b, deve:

1. adottare misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i videoterminali;
2. valutare i rischi esistenti e, conseguentemente, elaborare il documento nel quale sono esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, consultando il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
3. designare il personale incaricato di attuare le misure;
4. organizzare iniziative di pubblicizzazione e di informazione rivolte agli studenti ed al personale scolastico;
5. organizzare attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico che come formazione iniziale dei nuovi assunti. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal DI lavoro/sanità del 16/1/97, richiamato dall'Art. 37, comma 9 del D. Lgs. 81/08.

#### **Art. 18 - Servizio di prevenzione e protezione**

Il Dirigente Scolastico, in quanto datore di lavoro, deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, una o più persone tra i dipendenti (figure sensibili) secondo la dimensione della scuola e addetti alle emergenze, al primo soccorso, all'evacuazione e all'antincendio.

#### **Art. 19 - Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi**

Il Dirigente Scolastico designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Questi deve frequentare o aver frequentato apposito corso di formazione.

#### **Art. 20 - Sorveglianza sanitaria**

1. I lavoratori addetti ad attività per le quali il documento di valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.
2. Essa è obbligatoria quando i lavoratori sono esposti a rischi specifici individuati dalla legge come particolarmente pericolosi per la salute: ad es., l'esposizione ad alcuni agenti chimici, fisici e biologici elencati

nel DPR 303/56, nel D.lgs. 77/92 e integrati negli Art. 25, 38, 39 e seguenti del D.lgs. 81/08, oppure l'uso sistematico di videoterminali, per almeno venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.

#### **Art. 21 - Il Documento di valutazione dei rischi**

Il Dirigente Scolastico elabora il Documento di valutazione dei rischi, avvalendosi della collaborazione del Responsabile della prevenzione e protezione dai rischi, del medico competente, degli esperti dell'Ente locale tenuto alla fornitura degli edifici e, eventualmente, della consulenza di esperti della sicurezza dei lavoratori, dopo aver consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

#### **Art. 22 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35)**

Il Dirigente Scolastico indice, almeno una volta all'anno, una riunione di

protezione/prevenzione dai rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente o un suo rappresentante, che la presiede, il RSPP, il medico competente ove previsto e il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.

Nella riunione il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti:

- il dvr e il piano dell'emergenza;
- l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute. La riunione di cui al primo comma non ha carattere deliberativo e decisionale, ma solo consultivo.

Per ogni riunione va redatto un verbale su apposito registro.

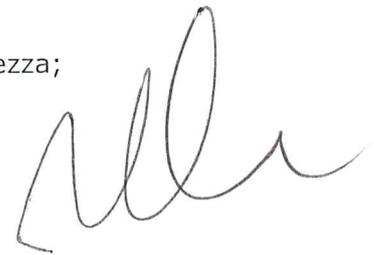
Il Dirigente Scolastico deciderà autonomamente se accogliere o meno, in tutto o in parte, i suggerimenti scaturiti dalla riunione, assumendosi, in caso di non accoglimento, la responsabilità di tale decisione.

### **Art. 23 - I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute**

Il Dirigente Scolastico realizza attività di formazione e di informazione nei confronti dei dipendenti lavoratori e, ove necessario, degli alunni, con i mezzi ritenuti più opportuni.

L'Attività di formazione verso i dipendenti deve prevedere almeno i sottoelencati contenuti minimi individuati dal D.I. Lavoro/Sanità del 16/01/1997:

- il quadro normativo sulla sicurezza;
- la responsabilità penale e civile;
- gli organi di vigilanza;
- la tutela assicurativa;
- i rapporti con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- la valutazione dei rischi;
- i principali rischi e le misure di tutela;
- la prevenzione incendi;
- la prevenzione sanitaria;
- la formazione dei lavoratori.



### **Art. 24 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è designato dalla RSU al suo interno o eletto dall'assemblea del personale dell'istituto al suo interno che sia disponibile e possieda le necessarie competenze (in alternativa, sia disponibile ad acquisirle attraverso la frequenza di un apposito corso).

2. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza 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 Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.

4. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può accedere liberamente agli ambienti di lavoro per verificarne le condizioni di sicurezza e presentare osservazioni e proposte in merito.

5. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, e del medico competente.

La consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza da parte del Dirigente Scolastico, prevista dal D. Lgs 81/08, Articoli 47, 48 e 50, si deve svolgere in modo tempestivo e nel corso della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni che devono essere verbalizzate. Inoltre, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi e di programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella scuola; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui agli Art.36, 37 del D. Lgs. 81/08;

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere:

- le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione;
- le informazioni e la documentazione inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle



- macchine, agli impianti, all'organizzazione del lavoro e agli ambienti di lavoro;
- la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali nel rispetto della privacy;
  - le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.
  - Relativamente alla designazione dell'RLS, la RSU lo ha individuato nella persona della Docente Bruna Colasurdo.
  - Allo stesso sono garantite le ore previste dal CCNL vigente per l'espletamento della funzione (40 ore individuali). Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

## **Art. 25 Attuazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19**

1. Il dirigente assume le disposizioni per l'attuazione delle misure previste dalla normativa vigente in materia di contrasto e di contenimento della diffusione del virus Covid-19 in applicazione del Protocollo d'Intesa sottoscritto dal Ministero dell'Istruzione e dalle organizzazioni sindacali il 6 agosto 2020.
2. Il dirigente garantisce le attività di informazione e formazione per il personale previste dalla normativa vigente in merito a quanto previsto al c. 1 del presente articolo.
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale in merito alle disposizioni di cui ai commi precedenti.

### **PARTE QUARTA**

#### **Criteria 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 fra vita lavorativa e familiare**

#### **Art. 26 – Individuazione dei criteri**

In applicazione del disposto dell'art. 22, comma 4 punto c6 del CCNL 2016/2018 e tenuto conto della dotazione organica di personale ATA dell'istituto, si concorda di consentire la fruizione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita alle seguenti categorie di personale:

1. Personale con certificazione di handicap grave (art. 3, comma 3 Legge 104/92);
2. Personale che assiste familiare in condizione di handicap grave (art. 3, comma 3 Legge 104/92);
3. Genitori di figli di età inferiore a 6 anni



Le richieste saranno accolte, tenuto conto delle esigenze dell'Istituzione Scolastica, in modo da garantire, comunque, sempre l'assolvimento del servizio.

In caso di impossibilità di soddisfacimento delle richieste per il numero di domande troppo elevato, si applicheranno i criteri previsti al punto 1.

#### **Art. 27 – Fasce di oscillazione**

In particolare, per permettere una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e familiare, il personale appartenente alle categorie di cui sopra, potrà completare l'orario antimeridiano con orario pomeridiano su richiesta del dipendente.



## **Criteria generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio (Docenti e ATA) – (Diritto alla disconnessione)**

### **Art. 28**

- Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc...) vengono pubblicate sul Sito entro le 16,00;
- E' fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre l'orario indicato, in caso di urgenza indifferibile;
- Tutte le convocazioni, comunicazioni, avvisi saranno resi noti con almeno 5 giorni di preavviso, salvo particolari situazioni di urgenza.

## **Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione**

### **Art. 29**

- Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifica formazione del personale interessato;
- Tale formazione va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

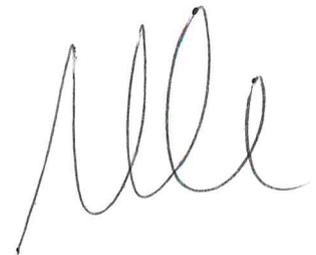
## **PARTE QUINTA**

### **Criteria per la ripartizione del Fondo per il Miglioramento Offerta Formativa**

#### **Art. 30 - Risorse finanziarie disponibili**

1. Le risorse finanziarie disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:

- a. finanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
- b. finanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici al personale ATA;
- c. finanziamenti del Fondo dell'Istituzione Scolastica annualmente stabiliti dal MIUR;
- d. risorse per la pratica sportiva;
- e. risorse per le aree a rischio;
- f. valorizzazione docenti (ex art.1 comma 126 Legge 107/15);
- g. ore eccedenti in sostituzione colleghi assenti;
- h. formazione del personale;
- i. alternanza scuola lavoro;
- m. progetti nazionali e comunitari;
- n. funzioni miste (provenienti dagli EE.LL.);
- o. eventuali residui anni precedenti.

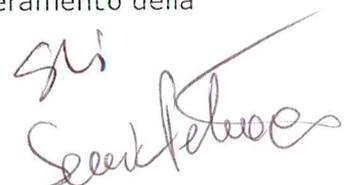


L'obiettivo del presente contratto è quello di rendere la gestione del fondo:

TRASPARENTE evitando gestioni arbitrarie per consentire a tutti di sapere quali sono le risorse disponibili e come vengono impiegate.

EFFICACE in relazione agli esiti delle iniziative intraprese e rispondenti alla crescita formativa del personale per l'erogazione di un servizio scuola di qualità e rispondente alle richieste delle famiglie.

PROGRAMMATA evitando la gestione a consuntivo che potrebbe comportare il superamento della somma disponibile.



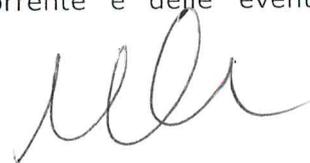
EQUILIBRATA fra le varie componenti dell'istituzione per non favorire alcune figure a scapito di altre o alcune attività invece di altre.

FINALIZZATA evitando, per quanto è possibile, la distribuzione a pioggia e retribuendo le attività che migliorano l'offerta formativa agli alunni ed alla comunità in cui la scuola è inserita.

### Art. 31 - Criteri per la ripartizione

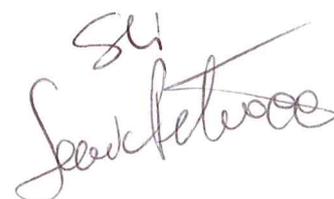
La ripartizione tiene conto:

- dell'entità del finanziamento ministeriale per l'anno scolastico corrente e delle eventuali economie dell'anno precedente;
- della professionalità (docenti e personale ATA);
- della tipologia di attività definite dalla normativa vigente.



### FONDO DI ISTITUTO ANNO SCOLASTICO 2020/2021

	<b>LORDO DIPENDENTE</b>
Economia 2019/2020 da cedolino unico - FIS	€ 18190,54
Fondo 2020/2021	€ 50026,70
<b>TOTALE FONDO 2019/2020</b>	<b>€ 68217,24</b>
Indennità di Direzione (parte variabile)	€ 5250,00
Indennità di Direzione al sostituto (su 50 gg.)	€ 848,44
<b>TOTALE FONDO DA CONTRATTARE</b>	<b>€ 62118,80</b>
Economia 2019/2020 da cedolino unico - FFSS	€ 0,00
Funzioni Strumentali 2020/2021	€ 4893,32
<b>TOTALE FUNZIONI STRUMENTALI N.3</b>	<b>€ 4893,32</b>
Economia 2019/2020 da cedolino unico - IISS	€ 152,74
Incarichi Specifici 2020/2021	€ 3082,31
<b>TOTALE INCARICHI SPECIFICI</b>	<b>€ 3235,05</b>
Economia 2019/2020 da cedolino unico - Prat. Sport.	€ 20,21
Ore Eccedenti per att. Pratica Sportiva 2020/2021	€ 967,03
<b>TOTALE PRATICA SPORTIVA</b>	<b>€ 987,24</b>
Economia 2019/2020 da cedolino unico - Area a Ris.	€ 1966,23
Aree a rischio 2020/2021	€ 1020,06
<b>TOTALE AREA A RISCHIO</b>	<b>€ 2986,29</b>
Economia 2019/2020 da cedolino unico - Ore Ecc.	€ 5144,31
Ore Eccedenti 2020/2021	€ 3028,62
<b>TOTALE ORE ECCEDENTI</b>	<b>€ 8172,93</b>
Economia 2019/2020 da cedolino unico - Merito	€ 153,36
Ore Eccedenti 2020/2021	€ 16147,55
<b>TOTALE ORE ECCEDENTI</b>	<b>€ 16300,91</b>



### Art. 32 - Percentuali di utilizzo

L'utilizzo del fondo anno corrente più economie anni precedenti avviene con la ripartizione fra le varie categorie per le quali è previsto l'accesso con la seguente percentuale calcolata sulla base della consistenza numerica del personale Docente e ATA e più economia anni precedenti:

Docenti	70%	€ 43483,16
Personale ATA	30%	€ 18635,64



### Art. 33 - Natura premiale della retribuzione accessoria

Per tutte le attività per le quali è previsto un compenso a carico del FIS si devono rendere espliciti, preventivamente, gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.

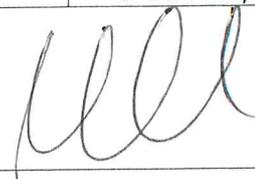
La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza tra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

### Art. 34 - Ripartizione Fondo Istituto

FIS 2020/2021 - Docenti			
PARTE GENERALE	N° Doc.	Compenso	TOTALE
Collaboratore vicario	1	€ 1800,00	€ 1800,00
2° Collaboratore	1	€ 1600,00	€ 1600,00
Responsabili di Plesso	7	€ 800,00	€ 5600,00
Referente Invalsi	1	€ 500,00	€ 500,00
Referente Sito	1	€ 700,00	€ 700,00
Referente Inclusione Infanzia	1	€ 250,00	€ 250,00
Referente Inclusione Primaria	1	€ 250,00	€ 250,00
Referente Inclusione Medie	1	€ 250,00	€ 250,00
Referente Trinity	1	€ 250,00	€ 250,00
Coordinatore di classe Scuola Media	15	€ 180,00	€ 2700,00
Animatore Digitale	1	€ 300,00	€ 300,00
Flessibilità Oraria Scuola Infanzia	32	€ 50,00	€ 1600,00
Referente Continuità Nido	1	€ 250,00	€ 250,00
Referente Continuità Infanzia	1	€ 250,00	€ 250,00
Commissione Orario Primaria	3	€ 227,50	€ 628,50
Commissione Orario Medie	1	€ 350,00	€ 350,00
Referenti COVID - Titolari	7	€ 200,00	€ 1400,00
Referenti COVID - Supplenti	7	€ 100,00	€ 700,00
		<b>TOTALE PARTE GENERALE</b>	<b>€ 19378,50</b>
PROGETTI	N° Doc.	Compenso	TOTALE
Open day (M)	8	Funz.: 100 x € 17,50	€ 1750,00
Lingua Latina (M)	1	Ins. 12x€ 35,00= 420,00 Funz. 3x€ 17,50= 52,50	€ 472,50
Orientamento (M)	1	Funz.: 8x€ 17,50= 140,00	€ 140,00
Potenziamento di matematica (M)	2	Ins. : 24x€35,00= 840,00 Funz. : 3x€ 17,50= 52,50	€ 892,50
Potenziamento di fisica (M)	2	Ins. : 16x€35,00= 560,00 Funz. : 3x€ 17,50= 52,50	€ 612,50
Recupero Matematica (M)	5	Ins. 48x€ 35,00=1680,00 Funz. 3x€ 17,50= 52,50	€ 1732,50
Recupero Italiano (M)	3	Ins. 36x€ 35,00= 1260,00 Funz. 3x€ 17,50= 52,50	€ 1312,50
La fabbrica dei libri (P)	4	Ins. 64x€ 35,00= 2240,00 Funz.: 20x€ 17,50= 350,00	€ 2590,00



Programma una storia (P)	6	Ins. 60x€ 35,00= 2100,00 Funz: 10x€ 17,50= 175,00	€ 2275,00
Progetto Continuità - Raccordo pedagogico organizzativo Nido/Infanzia (I)	7	Ins. 18x€ 35,00= 630,00 Funz: 42x€ 17,50= 735,00	€ 1365,00
		<b>TOTALE PROGETTI</b>	<b>€ 13142,20</b>
		<b>TOTALE FIS DOCENTI</b>	<b>€ 32521,00</b>
<b>Avanzo FIS Docenti</b>			<b>€ 10962,16</b>



<b>FIS 2020/2021 - ATA</b>			
<b>ATTIVITA' AGGIUNTIVE</b>	<b>N° ATA</b>	<b>Compenso</b>	<b>TOTALE</b>
Intensificazione e/o sostituzione colleghi assenti	5 AA (FT)	€ 800,00 procapite	€ 4000,00
Intensificazione e/o sostituzione colleghi assenti	2 AA (PT)	€ 400,00 procapite	€ 800,00
Ore straordinario	Max 7 AA	€ 14,50x350 ore	€ 5075,00
Servizio Esterno	1 CS	€ 200,00	€ 200,00
Produzione Fotocopie	1 CS	€ 200,00	€ 200,00
Piccola Manutenzione	1 CS	€ 300,00	€ 300,00
Sostituzione Colleghi Assenti	26 CS	€ 100,00 procapite	€ 2600,00
Sistemazione Aula Mensa	5 CS	€ 150,00	€ 750,00
Ausilio igiene alunni H - casi particolari gravi	1 CS	€ 300,00	€ 300,00
Reperibilità	2 CS	€ 150,00 procapite	€ 300,00
Ore straordinario (comprensivo di eventuali progetti)	Max 20 CS	€ 12,50x328 ore	€ 4100,00
		<b>TOTALE ATT. AGG.</b>	<b>€ 18625,50</b>
<b>Avanzo FIS ATA</b>			<b>€ 10,14</b>

<b>INCARICHI SPECIFICI</b>	<b>N° ATA</b>	<b>Compenso</b>	<b>TOTALE</b>
Cura e igiene personale alunni H - Scuola dell'Infanzia	10 CCSS	€ 300,00 procapite	€ 3000,00
Cura e igiene personale alunni H - Scuola Primaria	1 CCSS	€ 235,00	€ 235,00
		<b>TOTALE INC. SPEC.</b>	<b>€ 3235,00</b>
<b>Avanzo IISS ATA</b>			<b>€ 0,05</b>

### **Art. 35 Compensi Funzioni Strumentali**

Sono state individuate n. 3 Aree da attribuire alle Funzioni Strumentali. Ogni area è stata assegnata a n. 2 docenti. L'importo sarà equamente distribuito tra tutti i docenti.

### **Art. 36 Criteri Generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico**

1. La professionalità del personale scolastico è valorizzata dal Dirigente Scolastico tenendo conto dei criteri generali di assegnazione definiti dalla Contrattazione Integrativa d'Istituto e in particolare per i docenti in base ai criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti al fine dell'assegnazione del bonus annuale, ai sensi dell'art. 1, cc. 127 e 128, della Legge 107/2015, nonché dell'art. 17, c. 1, lettera e bis, del D.lgs 165/2001.



2. Le risorse finanziarie assegnate all'istituzione Scolastica per la valorizzazione del merito del personale docente per l'a.s. 2020/2021 corrispondono a € 16.147,55 (nota prot. 23072 del 30 Settembre 2020).
3. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono determinati sulla base dei seguenti criteri generali ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c4 del C.C.N.L. comparto Istruzione e Ricerca 2016/2018:  
il compenso più basso non potrà essere inferiore € 500,00, quello più alto non potrà essere superiore a € 2000,00.
4. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale ATA verranno attribuiti sulla base dei seguenti criteri:
  - a. Contributo al miglioramento del servizio scolastico anche grazie ad abilità personali che esulino dal profilo professionale;
  - b. Particolare spirito di collaborazione con tutte le figure che compongono la comunità scolastica;
  - c. Svolgimento di particolari ulteriori attività di lavoro rilevanti per il buon andamento e funzionamento dell'Istituzione Scolastica.
5. Considerato che il personale docente in organico di diritto è di n. 122 unità e quello ATA è di n. 27, si stabilisce di ripartire il fondo nella stessa proporzione tra docenti e ATA.

<b>IMPORTO TOTALE LORDO DIPENDENTE</b>	<b>€ 16300,81</b>
<b>IMPORTO DOCENTI LORDO DIPENDENTE</b>	<b>€ 13346,80</b>
<b>IMPORTO ATA LORDO DIPENDENTE</b>	<b>€ 2953,80</b>
<b>Avanzo valorizzazione</b>	<b>€ 0,21</b>

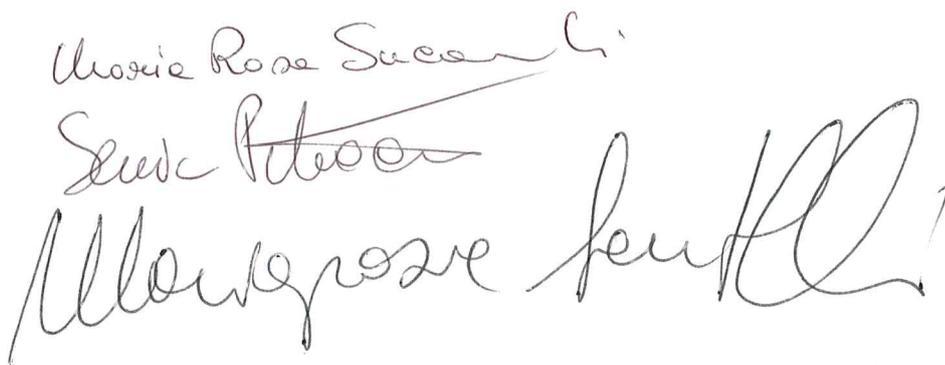
**Art. 37**  
**Liquidazione dei compensi**

I compensi a carico del Fondo dell'Istituzione Scolastica sono liquidati secondo la normativa vigente.

**Art. 38**  
**Clausola di salvaguardia finanziaria**

Nel caso in cui si verificano le condizioni all'art. 48, comma 3 del D.Lvo 165/2001, il Dirigente può sospendere parzialmente o totalmente delle clausole del presente contratto dalle quali derivino oneri di spesa.

Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del FIS 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.


  
Annie Rose Sweeney  
~~Steve Peterson~~  
 Monique Smith