



Comune di Cellamare



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE

Nicola RONCHI

Cellamare

Piazza Risorgimento , n.c. Cellamare (BA)

Tel./Fax 080/4656969

E mail: BAIC804003@istruzione.it

c.m.. BAIC804003

c.f. 93249440723

Prot. n 6072/A26 del 14/12/2018

**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE**

Il giorno 19 Dicembre 2018 alle ore 8,30 nell'Ufficio di Presidenza viene sottoscritta la presente Ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituto Comprensivo Statale "Nicola RONCHI" di Cellamare (BA) .

La presente Ipotesi sarà inviata ai Revisori dei conti, corredata della Relazione tecnico-finanziaria e della Relazione illustrativa, per il previsto parere.

L'Ipotesi di accordo viene sottoscritta tra:

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore Isabella MICCOLIS

PARTE SINDACALE

RSU	Giovanna	INVERSI	(CISL SCUOLA)
	Angela	LARICCHIA	(UIL SCUOLA)
	Francesca	CORRADO	(FLC /CGIL)
RSA	Giovanna	CIAVARELLA	(CISL SCUOLA)
RSA/RLS	Rosaria	CASANOVA	(SNALS/CONFSAL)

SINDACATI	FLC/CGIL.....
SCUOLA	
TERRITORIALI	CISL/SCUOLA.....
	UIL/SCUOLA.....
	SNALS/CONFSAL.....



Comune di Cellamare



GILDA/UNAMS.....

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica "Nicola Ronchi" di Cellamare (BA), con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.
2. Gli effetti hanno validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e producono i loro effetti fino alla stipula di un nuovo contratto.
3. 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 coerenza con le scelte operate dal Collegio dei docenti e dal Consiglio di Istituto all'atto dell'elaborazione del PTOF. Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2016/18 di comparto all'inizio del nuovo anno scolastico la RSU potrà richiedere la negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse. 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 – 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:



Comune di Cellamare



- a. Contrattazione integrativa
 - b. Informazione preventiva
 - c. Informazione successiva
 - d. Interpretazione autentica, come da art. 2.
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. 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.
4. Ogni richiesta di incontro deve essere effettuata in forma scritta e deve esplicitare l'oggetto della stessa.

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 oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del vigente CCNL indicate accanto ad ogni voce:
 - a. criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge 146/1990, modificata e integrata dalla legge 83/2000 (art. 6, co. 2, lett. j);
 - b. attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - c. 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 d.lgs. 165/2001, al personale docente ed ATA, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari;
 - d. compenso per il personale coinvolto nei progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica;
 - e. compenso per i docenti titolari di funzioni strumentali al POF;
 - f. compenso per i docenti individuati dal dirigente quali suoi collaboratori;
 - g. modalità di retribuzione delle prestazioni del personale ATA eccedenti l'orario di servizio, purché debitamente autorizzate dal Dirigente;



Comune di Cellamare



- h. indennità e compensi relativi alle diverse esigenze didattiche, organizzative, di ricerca e di valutazione e alle aree di personale interno alla scuola.
4. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente definiti dal Comitato di Valutazione sulla base dei criteri generali, ai sensi dell'art. 22, comma 4 lettera c) del CCNL 2016/2018:

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 a livello di istituto le seguenti materie:
 - 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.
3. Il Dirigente fornisce l'informazione preventiva alla parte sindacale nel corso di appositi incontri, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 7 – Informazione successiva

1. Sono materie di informazione successiva:
 - 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, ogni documento affisso all'Albo deve riguardare materia contrattuale o del lavoro e va siglato da chi lo affigge, che ne assume così la responsabilità legale.
2. La RSU e i terminali associativi delle OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato presso la Sede Centrale – Sala Riunioni concordando con il Dirigente le modalità per la gestione .
3. 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 dell'accordo quadro del 7 agosto 1998.
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 cinque 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 e il funzionamento del centralino telefonico, per cui n. 01 unità di personale ausiliario per plesso e n. 01 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 così come disciplinati dalla norma (articolo 12 CCNQ del 7.8.1988).



Comune di Cellamare



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.

Art. 12 – Scioperi

Il Dirigente Scolastico, al fine di assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero, valutate le necessità derivanti dalla posizione del servizio e dall'organizzazione dello stesso, 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: 1 Assistente Amministrativo e 1 Collaboratore Scolastico;
- per garantire lo svolgimento degli esami finali, con particolare riferimento a quelli conclusivi dei cicli d'istruzione: 1 Assistente Amministrativo e 1 Collaboratore Scolastico per ogni sede di esami;
- per garantire la vigilanza sui minori durante il servizio di refezione scolastica ove tale servizio sia eccezionalmente mantenuto: 1 Collaboratore scolastico per ogni sede di mensa;
- per garantire la sorveglianza dei minori durante lo sciopero del personale docente, verificare le esigenze di servizio: i docenti in servizio dovranno garantire innanzitutto la sorveglianza dei minori presenti in istituto e, in secondo luogo, se la situazione lo permette, garantire il corretto svolgimento delle lezioni.

Il Dirigente Scolastico comunica al personale interessato ed espone all'albo della scuola l'ordine di servizio con i nominativi del personale obbligato ad assicurare i servizi minimi.

Nella comunicazione del personale da obbligare, il Dirigente Scolastico indicherà in primo luogo i lavoratori che abbiano espresso il loro consenso (da acquisire comunque in forma scritta), successivamente effettuerà un sorteggio escludendo dal medesimo coloro che fossero già stati obbligati al servizio in occasioni precedenti.

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 13 – Modalità di Utilizzo del Personale Docente per le sostituzioni

Le ore per le sostituzioni di docenti assenti saranno assegnate nel seguente ordine :

- a) Docente a disposizione utilizzato relativamente al numero di ore settimanali di completamento cattedra ;
- b) Docente che nelle sue ore non ha la classe presente a Scuola;
- c) Docente che deve recuperare permessi brevi non nelle ore a disposizione ;
- d) Docente in compresenza;
- e) Altro Docente disponibile con retribuzione aggiuntiva per le ore eccedenti;

Il Docente a disposizione o con classe non presente , non deve allontanarsi dalla sede di servizio se non autorizzato, anche verbalmente .



Comune di Cellamare



Art. 14 – Collaborazioni 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 a carico del FIS dell'Istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

Art. 15 – Piano delle Attività Personale ATA - Prestazioni aggiuntive - Collaborazioni plurime del personale ATA

1. Al DSGA è riconosciuta piena autonomia nella gestione del proprio orario di servizio , resta tuttavia l'obbligo di firma del servizio effettuato .
2. 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.
3. 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. sede ove va effettuata la prestazione aggiuntiva
 - c. disponibilità espressa dal personale
 - d. graduatoria interna
4. 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.
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, così come disciplinato dal vigente CCNL. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica o diversamente da fondi di altra natura di cui sia possibile la finalizzazione.
6. Si adotta interamente il Piano delle Attività formulato da DSGA per l'anno in corso che costituirà parte integrante della presente contrattazione .

TITOLO QUARTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 16 – Fondo per la contrattazione integrativa

1. Il Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico a cui si riferisce il presente contratto è costituito dalle risorse disponibili per l'erogazione del salario accessorio ed è complessivamente alimentato da:
 - a. fondo dell'istituzione scolastica erogato dal MIUR;
 - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
 - c. eventuali economie del Fondo per la contrattazione integrativa non utilizzati negli anni scolastici precedenti;
 - d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;



Comune di Cellamare



- e. eventuali contributi dei genitori;
- f. le risorse relative al PNSD essendo espresse per anno finanziario, saranno considerate nel successivo esercizio 2019 nel momento in cui saranno comunicate.

2. Il totale delle risorse finanziarie disponibili per il presente contratto, rinvergono in via definitiva dall'assegnazione M.O.F. secondo i parametri sottoscritti tra MIUR e OO.SS. comunicati con nota Prot. 19270 del 28.09.2018 ed in relazione al Fondo per la valorizzazione del merito del personale Docente, dalle note 21184 21185 entrambe del 24.10.2018 alle quali si aggiungono le economie traslate dallo scorso anno scolastico .

A quanto argomentato si aggiungono le risorse rinvenenti dai finanziamenti europei autorizzati che saranno gestiti in applicazione delle Linee Guida vigenti alla data di sottoscrizione del Contratto.

Pertanto le disponibilità finanziarie considerate al Lordo Dipendente ammontano complessivamente a:.....€ **70.537,31**

• MOF	€	37.170,62
• Economie degli anni scolastici precedenti	€	8.261,87
• Compensi PON	€	15.482,50
• Compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente.....	€	8.760,38
• Misure Incentivanti Aree a Rischio	€	103,30
• Alfabetizzazione Motoria	€	758.64

Totale disponibile incluse economie€ **70.537,31**

Art. 17 – Fondi finalizzati

1. I fondi finalizzati a specifiche attività, a seguito di apposito finanziamento qualsiasi sia la loro provenienza, possono essere impegnati solo per tali attività, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.

2. Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:

a. Progetti (PON, POR, convenzioni, fondi delle famiglie...)	€	15.482.50
b. IFTS...	€	0,00
c. Funzioni strumentali al POF 7	€	4.408,31
d. Incarichi specifici del personale ATA	€	1.578,22
e. Valorizzazione del personale docente	€	8.760,38
f. Misure Incentivanti Aree a Rischio	€	103,30
g Alfabetizzazione Motoria	€	758.64



CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 18 – Finalizzazione del salario accessorio

3. 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. 19 – 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 e dal Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine sono assegnati lordo dipendente: per le attività del personale docente € 17.215,00 e per le attività del personale ATA € 9.200,00.
- 2 Limitatamente allo stanziamento finanziario posto in essere nel corrente anno scolastico, rispetto al fabbisogno dell'Istituto, si costituisce una somma residuale pari a 49,41 €.
- 3 Le eventuali economie del FIS di cui al precedente comma 2 confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo qualora non utilizzate.
- 4 I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente secondo i criteri declinati nell'art. 21;

Art. 20 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 18, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, sempre lordo dipendente, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:
 - a. supporto al dirigente scolastico e al modello organizzativo (collaboratori del dirigente, figure di presidio ai plessi, ASPP, comm. orario, Ref. Sito Web etc.): € 7.380,00.
 - b. supporto alla didattica (coordinatori di dipartimento, responsabili dei laboratori, Referenti progetti e PON, referente registri on line etc.): € 4.270,00;
 - c. supporto all'organizzazione della didattica (responsabile orientamento, responsabile integrazione disabili, responsabile integrazione alunni stranieri, supporto psico-pedagogico, responsabile viaggi d'istruzione, attività di pre-scuola e post-scuola, ecc.): € 0,00 (svolto dalle funzioni strumentali);
 - d. progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare: € 5.565,00.
 - e. attività d'insegnamento (corsi di recupero, sportelli didattici, alfabetizzazione alunni stranieri, flessibilità oraria ecc): € 0,00.
 - f. Le prestazioni dei collaboratori del Dirigente sono da commisurare alle assenze effettuate



Comune di Cellamare



dai titolari dell'incarico se non inferiori ad una settimana.

- g. La Scuola Primaria a Tempo Pieno recupererà le ore eccedenti dalle ore pacchettizzate.
- h. L'attività di formazione è da intendersi all'interno delle previste 40 h annue (art. 28 CCNL 2018) per il personale ATA si intenderanno come ore da recuperare;
- i. I docenti che non raggiungeranno le 40 h , potranno essere utilizzati in altri compiti.

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:

- a. Compensi per il Personale ATA per attività deliberate in ambito PTOF e ore eccedenti e sostituzione dei colleghi **ATA** assenti: **€ 9.200.00**

Art. 21 – Valorizzazione del merito del personale docente

L'attività del personale docente è valutata dal Dirigente, in base ai criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti e deliberati dal Collegio, al fine della assegnazione del bonus annuale, ai sensi dell'art. 1, co. 127 e 128, della legge 107/2015 nonché dell'art. 17, co. 1. Lett. e-bis del D.lgs 165/2001.

Per garantire una distribuzione oggettiva del compenso si terrà conto dei criteri relativi alle aree:

- a) risultati ottenuti dal docente o dal gruppo dei docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni; innovazione didattica e metodologica; collaborazione alla ricerca didattica; produzione di documenti che contribuiscono al miglioramento dell'istituzione scolastica;
- b) responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

Art. 22 - 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 del pagamento.
- 3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

Art. 23 - 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 prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al FIS, possono essere riconosciute anche con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio . Al fine di evitare periodi di recupero che andrebbero a sommarsi alle fruizioni estive delle ferie , i recuperi dovranno essere fruiti entro il mese di pertinenza li doce possibile .



Comune di Cellamare



Per gli Assistenti Amministrativi , al fine di evitare il lievitare delle ore che danno origine al recupero e garantire le aperture pomeridiane , considerato il limitato numero in organico del citato personale , si dispone all'occorrenza , lo slittamento della presa del servizio .

Art. 24 - Incarichi specifici

1. Su proposta del DSGA, il Dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici da attivare nella istituzione scolastica.
2. Il Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei criteri descritti nel piano dell'attività prodotto per l'anno in corso dal DSGA così come definito :
 - € 1.000.00 per n. 02 unità di personale amministrativo
 - € 578.22 per n. 03 unità di collaboratori scolastici

Gli incarichi specifici potranno essere integrati dal F.I.S. in presenza di disponibilità finanziarie ed in presenza di oggettive esigenze .

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

Art. 25 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nel CCNL all'art. 73 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

Art. 26 - Il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione (RSPP)

1. Il RSPP è designato dal Dirigente all'esterno, in mancanza di disponibilità tra il personale interno. La figura di ASPP è assunta da personale interno in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente .

Art. 27 - Le figure sensibili

1. Per ogni plesso scolastico sono individuate le seguenti figure:
 - addetto al primo soccorso
 - addetto al primo intervento sulla fiamma
2. Le suddette figure sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e saranno appositamente formate attraverso specifico corso



Comune di Cellamare



3. Alle figure di plesso competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza, che esercitano sotto il coordinamento del RSPP;
4. Alle ASPP viene destinato un budget complessivo lordo Stato pari a € 945,49, (712,50 € L.D.) gravante sul Fondo dell'istituzione scolastica.

TITOLO SESTO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 28 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso in cui si verificano le condizioni di cui all'art. 48, comma 3, del D.lgs. 165/2001, il Dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto dalle quali derivino oneri di spesa
2. 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.

Art. 29 – Natura premiale della retribuzione accessoria

1. Coerentemente con quanto previsto dalle vigenti norme di legge, i progetti per i quali è previsto un compenso a carico del FIS devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori che saranno utilizzati per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avverrà a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
3. In caso di mancata corrispondenza, il Dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al 60% di quanto previsto inizialmente.

Il Dirigente pro-tempore Isabella MICCOLIS _____

Il Direttore S.G.A. Pasquale TANGARI _____

PARTE SINDACALE

RSU	Giovanna	INVERSI	(CISL SCUOLA)
	Angela	LARICCHIA	(UIL SCUOLA)
	Francesca	CORRADO	(FLC /CGIL)
RSA	Giovanna	CIAVARELLA	(CISL SCUOLA)
RSA/RLS	Rosaria	CASANOVA	(SNALS-CONFSAL)