

**CPIA 3 SUD-Milano "Maestro A. Manzi"**  
Viale Liguria, n. 7 – 20089 ROZZANO (MI) Tel. 02 8250444- 331 9887164  
Email: [mimm0ce00b@istruzione.it](mailto:mimm0ce00b@istruzione.it) – PEC: [mimm0ce00b@pec.istruzione.it](mailto:mimm0ce00b@pec.istruzione.it)  
Cod. mecc. MIMMOCE00B C.F. 97698610157

## IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO ANNO SCOLASTICO 2022/2023

Il giorno sette del mese di novembre duemilaventidue in presidenza viene sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Integrativo del CPIA 3 SUD MILANO "Maestro Alberto Manzi".  
L'ipotesi viene sottoscritta tra la parte pubblica rappresentata dal Dirigente Scolastico, Dott.ssa Gemma SANTORO e la parte sindacale rappresentata dalle Componenti RSA delegate dell'Istituto.

La presente ipotesi sarà inviata ai Revisori dei Conti, corredata dalla relazione tecnica ed illustrativa per l'ottenimento del relativo parere e, successivamente, all'ARAN.

### PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico, Gemma SANTORO



### PARTE SINDACALE

RSA, delegato interno Alessandro Cantavenera



## **TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 – 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, con contratto a tempo determinato e indeterminato, dell'istituzione scolastica CPIA 3 Sud Milano "Maestro Alberto Manzi" di Rozzano.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di stipula ed hanno validità per l'anno scolastico 2022/2023, fermo restando che quanto stabilito nel presente contratto integrativo d'istituto si intenderà tacitamente abrogato da eventuali successivi atti normativi e/o contrattuali nazionali o regionali gerarchicamente superiori, qualora incompatibili.
4. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
5. Resta comunque salva la possibilità di modifiche/integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali.
6. Entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il Dirigente scolastico provvede alla pubblicazione di copia integrale del presente contratto.

### **Art. 2 – Interpretazione autentica**

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

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

1. Il Dirigente Scolastico, al termine della contrattazione con la RSU e le OO.SS.:
  - pubblica il contratto integrativo d'istituto;
  - incarica il DSGA della sua puntuale attuazione, per quanto concerne le materie di competenza;
2. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro l'ultimo giorno dell'anno scolastico di riferimento.

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

### **Art. 4 – Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei reciproci ruoli, si realizza nelle seguenti attività:
  - a. partecipazione, articolata in informazione e in 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, previa comunicazione all'altra parte e senza oneri per l'Amministrazione.

## Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

1. 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.
2. 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, salvo elementi ostativi che rendano impossibile il rispetto del termine indicato.
3. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie di discussione, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

## Art. 6 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
  - a. tutte le materie oggetto di confronto e di contrattazione (art. 5 c. 4), costituendo presupposto per la loro attivazione
  - b. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1)
  - a. 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 all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
  - b. l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
  - c. i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);
  - d. i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);
  - e. 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);
  - f. 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);
  - g. 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);
  - h. i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 22 c. 4 lett. c7);
  - i. 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);

- j. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 22 c. 4 lett. c9).

### **Art. 8 – Confronto**

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

### **Art. 9 – Attività sindacale**

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata nella sede amministrativa di Rozzano e nelle sedi associate di San Giuliano Milanese e Trezzano sul Naviglio e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato c/o la sede amministrativa del CPIA a Rozzano, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.  
Alla RSU, previa richiesta, è consentito per l'attività sindacale l'uso della fotocopiatrice, del telefono nonché della connessione a internet oltre che di tutti gli strumenti ed attrezzature presenti nella scuola, senza per questo impedire il regolare svolgimento delle attività scolastiche.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

### **Art.10 - 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.
2. La RSU e i Sindacati territoriali hanno diritto di accesso agli atti della scuola su tutte le materie di informazione.
3. Il rilascio di copia degli atti avviene, di norma, entro cinque giorni dalla richiesta.

### **Art. 11– Assemblea in orario di lavoro**

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU congiuntamente 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 intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare pubblicata sul sito web; l'adesione va espressa in forma scritta con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le

famiglie in caso di interruzione delle lezioni nonché al fine del computo del monte ore pro capite per ciascun docente. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.

5. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.
6. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.

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, nonché l'assistenza agli alunni diversamente abili, se presenti per cui n. 1 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto prioritariamente della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, si procede al sorteggio, seguendo comunque il criterio della rotazione nel corso dell'anno scolastico secondo l'ordine alfabetico.

7. Data la specificità del CPIA che ha sedi associate e punti di erogazione ubicati in diversi comuni e per permettere al personale interessato la massima partecipazione, le parti concordano che la durata massima di ciascuna assemblea possa essere della durata di tre ore in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio (art.8, comma 3, contratto integrativo regionale concernente le relazioni sindacali del 2015)

#### **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 – 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. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, nel rispetto del tetto massimo attribuito, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. 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. 14 – 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 dell'individuazione di coloro che hanno comunicato volontariamente di non aderire allo sciopero e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico con iniziale sorteggio.
3. I lavoratori che intendono aderire o meno ad uno sciopero possono darne volontariamente preavviso; detta dichiarazione è finalizzata unicamente a consentire al Dirigente Scolastico una ponderata valutazione della situazione e la comunicazione alle famiglie circa l'eventuale modifica dell'erogazione del servizio scolastico. Tale organizzazione potrà prevedere l'utilizzo dei docenti che non hanno aderito allo sciopero in attività di vigilanza o in attività organizzate per questa situazione particolare.
4. Si fa riferimento al Protocollo approvato in data 10/02/2021.

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

### **Art. 15 – Collaborazione plurime del personale docente**

1. Il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre scuole – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del comparto scuola 2006-2009.
2. I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

### **Art. 16 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA**

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – 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 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.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
4. 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'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

### **Art. 17 Ferie**

1. Il personale ATA fruisce delle ferie di ciascun anno nel periodo 1 settembre 31 agosto, con le modalità e secondo i criteri descritti di seguito:

se esigenze dell'Amministrazione o motivazioni personali documentate impediscono in tutto o in parte la fruizione delle ferie in detto periodo, il personale deve fruirne entro aprile dell'anno scolastico successivo; il personale ATA, in particolare quello assunto a tempo determinato, deve prioritariamente accedere ai riposi compensativi cui ha diritto e successivamente al periodo di ferie maturato entro i termini del contratto.

2. Il personale ATA (assunto a tempo indeterminato) può frazionare le ferie in più periodi, facendone richiesta con le seguenti modalità:

- a) periodi di attività didattica: con un anticipo di almeno 3 giorni;
- b) periodi di vacanze natalizie e pasquali; secondo il piano ferie concordato con il DSGA;
- c) vacanze estive: secondo il piano concordato con il DSGA, collocando almeno giorni 15 nel periodo estivo (1 luglio-31 agosto).

Se richieste presentano sovrapposizioni tali da compromettere la regolarità del servizio, il Dirigente Scolastico delega il DSGA a contattare gli interessati per arrivare ad un accordo; in subordine si procede per anzianità di servizio nel primo anno di attuazione e, successivamente, si integra tale criterio con quello della rotazione.

3. Le ferie estive devono essere richieste per iscritto entro il 15 marzo e il DSGA, entro 30 giorni, provvederà all'elaborazione ed alla comunicazione del piano ferie.

La variazione del piano ferie potrà avvenire solo in presenza di inderogabili esigenze sopravvenute.

Il personale con contratto a tempo determinato usufruirà delle ferie maturate durante il rapporto di lavoro

## **TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA**

### **Art. 18**

#### **– Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA**

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
  1. le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
  2. la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.Nei periodi di sospensione delle attività didattiche si effettuerà orario antipomeridiano a meno dell'effettuazione delle attività legate agli esami e alle eventuali attività didattiche non ordinamentali.

#### **– Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio**

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le ore 18.30, con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme.
2. Si rispetteranno sempre le fasce temporali non idonee alla comunicazione
  - a) dopo le 18.30
  - b) tutti i festivi e prefestivi e sospensioni delle attività didattiche
  - c) non si pretenderà la connessione immediata e il riscontro a comunicazioni nelle fasce integrate.
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**

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento del personale interessato.
2. Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.
3. Il CPIA sperimenterà forme di semplificazione dei compiti e delle attività amministrative attraverso la segreteria digitale ed il registro elettronico

### **Art. 20 – Fondo per il salario accessorio**

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2022/2023 è complessivamente alimentato da:
  - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;
  - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
  - c. 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 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;

2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

#### **Art. 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 pari a:
  - a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007 totali da suddividere tra docenti e ATA € 28.053,00
  - b) per il collaboratore del Dirigente € 2.000,00
  - c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa € 5.831,31
  - d) per gli incarichi specifici del personale ATA € 1.356,30
  - f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti (docenti) € 4.485,41
  - g) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti (ATA) € 1.495,14
  - g) per la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011 rivista in base alla L. 160/2019: art. 1, co. 249 da suddividere tra docenti e ATA € 6.821,54
  - h) economie dell'anno 2021/2022 per i docenti € 3.881,88
  - i) economie dell'anno 2021/2022 per i non docenti € 1.293,96

#### **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'istituzione scolastica e per i fondi della valorizzazione del personale**

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 PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente € 14.722,51 e per le attività del personale ATA € 6.309,65 corrispondente al 70% per i docenti e al 30% per il personale ATA.
2. Per quanto riguarda la valorizzazione dei lavoratori la suddivisione è: per il personale docente € 5.116,16 e per il personale ATA € 1.705,39 corrispondente al 75% per i docenti e al 25% per il personale ATA.
3. 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.
4. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

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

Le risorse per la formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF.

## Art. 25 – Stanziamenti

1. Il fondo d'istituto insieme alle risorse per la valorizzazione del personale e alle economie dell'anno 2021-2022, destinato al personale docente (€ 23.089,80) è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:
  - a. supporto alle attività organizzative (delegati del dirigente, figure di presidio ai plessi, referenti COVID)
  - b. supporto alla didattica (coordinatori di classe, coordinatori di dipartimento, gruppi di lavoro e di progetto, commissioni RAV pdm PTOF ecc.)
2. Il fondo d'istituto insieme alle risorse per la valorizzazione del personale e alle economie dell'anno 2021-2022, destinato al personale non docente (€ 9.098,75) è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:
  - a. intensificazione del carico di lavoro e per sostituzione di colleghi assenti Collaboratori e Amministrativi;
  - b. intensificazione del carico di lavoro da parte del personale Amministrativo;
  - c. intensificazione del carico di lavoro da parte del personale Collaboratori scolastici per adeguamento regole COVID 19;
  - d. intensificazione per disponibilità a mobilità tra plessi e modifiche orario giornaliero del personale Collaboratore e Amministrativo
  - e. intensificazione del carico di lavoro da parte del personale Collaboratori scolastici e Amministrativi per le nuove sedi per le quali non sono state affidate risorse.

Per tutto il personale: a consuntivo in base alle presenze e alla disponibilità dei singoli lavoratori, verrà RI conteggiato il monte ore assegnato ad inizio anno scolastico, lo stanziamento sarà riferito alle effettive attività svolte; qualora una funzione sia svolta da più persone per sostituzione, le ore saranno attribuite proporzionalmente al lavoro effettivamente eseguito.

## 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 il compenso spettante proposto.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

## Art. 27 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, fino ad un massimo di giorni 6 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 del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.

## Art. 29 Test Prefettura FAMI e PON

Come previsto dall'articolo 22, comma 4, lettera C del CCNL 18/04/2018, sono oggetto di contrattazione a livello di istituzione scolastica i criteri per l'attribuzione di compensi al personale docente e ATA legati a test di prefettura e sessioni civiche, FAMI e PON, in quanto rientrano a pieno titolo nel salario accessorio.

E' prevista la massima trasparenza sui compensi di tali progetti, sia come informazione preventiva che come informazione successiva come dati scorporati per tutte le figure coinvolte: incarichi e compenso.

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

### **Art. 31 - Soggetti tutelati**

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

Gli studenti non sono numericamente computati ai fini degli obblighi che la legge correla al numero di personale impegnato nell'Istituzione.

Gli studenti sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e revisione annuale del Piano di Emergenza.

Sono parimenti tutelati tutti coloro che vengano a trovarsi nei locali della scuola in veste ospiti, rappresentanti di ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, insegnanti corsisti.

### **Art. 32 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

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 (RLS) 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. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

### **Art. 33 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione**

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

### **Art. 34- Il servizio di prevenzione e protezione**

Nell'unità scolastica 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 secondo le dimensioni della scuola.

I lavoratori designati (docenti o ATA) devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.

### **Art. 35 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi**

Il Dirigente scolastico direttamente, o tramite il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, indice almeno una volta all'anno una riunione di prevenzione e protezione dai rischi, alla quale partecipano lo stesso dirigente, o un suo rappresentante, che la presiede, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il rappresentante per la sicurezza.

Nel corso della riunione, il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti:

- il documento sulla sicurezza;
- l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute.

La riunione non ha poteri decisionali, ma carattere solo consultivo.

## NORME TRANSITORIE E FINALI

### Art. 36 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa il dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto produttive di tale violazione.
2. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del Fondo per il salario accessorio intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il dirigente 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. 37 – 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 effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque proporzionalmente all'attività svolta.

LA PARTE PUBBLICA  
Dirigente Scolastico, Gemma Santoro



LE OO.SS.

UNAMS GILDA Alessandro Cantavenera

