



## CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

ANNO SCOLASTICO 2019/2020

L'anno duemiladiciannove, il mese di **aprile**, il giorno **nove** presso l'Istituto Comprensivo "F. Giannone" in sede di contrattazione a livello di singola istituzione scolastica di cui all'art. 7 del CCNL 19/04/2018;

tra

la delegazione di parte pubblica rappresentata dal Dirigente Scolastico – Prof. Bernardino SESSA

e

la delegazione di parte sindacale costituita dalle OO.SS. territoriali:

e dalle RSU:

Ins. Armiento Raffaella, Coll.re Basilio Domenico, Coll.re Calabrese Rocco, Prof.ssa De Angelis Lucia, Ins. Gilio Caterina, Coll.re Padula Franco

si stipula

il seguente contratto integrativo d'istituto per la disciplina delle materie di cui all'art. 7, del CCNL 19/04/2018 alla luce delle modifiche introdotte in materia di contrattazione integrativa dal Decreto Legislativo n. 141 del 1° agosto 2011, di interpretazione autentica del D. L.vo n. 150/2009

### TITOLO I PARTE GENERALE COMUNE

#### Art. 1 – Ambito di applicazione e spazio negoziale del contratto

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nelle seguenti attività:
  - Contrattazione integrativa;
  - Informazione preventiva;
  - Informazione successiva;
  - Interpretazione autentica.
2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.
3. Il presente contratto si applica a tutto il personale della scuola ed ha validità fino alla sottoscrizione di un successivo accordo e può altresì essere modificato e/o integrato a seguito di innovazioni legislative.

#### Art. 2 – 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

*Ph*  
*eg for the ball*

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 dell'art. 22 del vigente CCNL, indicate con la lettera c:
  - c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
  - c3) 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;
  - c4) 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;
  - c5) 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;
  - c6) 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; 2)
  - c7) 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;
  - c8) 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);
  - c9) 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. 3 – Confronto e Informazione

Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 le seguenti materie:

- b1) 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;
- b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.
- b4) la 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.

1. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto

*RM* *cg* *for* *pho* *ball*

comma:

- b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;
- b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

#### Art. 4 – Interpretazione autentica

1. Qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione del presente contratto, su richiesta di uno o più firmatari dello stesso, il Dirigente Scolastico entro 5 giorni convoca le parti per interpretare la parte del contratto in discussione.
2. Al fine di iniziare la procedura di interpretazione autentica, la parte interessata inoltra la richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione della materia e degli elementi che rendono necessaria interpretazione; la procedura si deve concludere entro venti giorni.
3. Nel caso si raggiunga un accordo, questo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

#### Art. 5 - Materie aggiuntive e nuove competenze

Eventuali future materie e competenze contrattuali delegate successivamente alla contrattazione integrativa di istituto, diverse da quelle riportate nel seguente articolato, che richiedano specifiche argomentazioni, potranno essere individuate su istanza di ciascuna delle parti in successivi momenti di verifica e, previo accordo, formeranno parte integrante del presente accordo.

### **TITOLO II ACCORDO SULL'ESPLETAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI**

#### Art. 6 – Premessa

Le relazioni sindacali sono improntate al preciso rispetto dei diversi ruoli e responsabilità del dirigente scolastico, delle RSU, delle OO.SS. e perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale. La correttezza e la trasparenza dei comportamenti sono condizione essenziale per il buon esito delle relazioni sindacali: cioè costituisce, pertanto, impegno reciproco delle parti che sottoscrivono l'intesa.

#### Art. 7 – Procedure di raffreddamento e conciliazione

In caso di controversie sull'interpretazione e/o applicazione del contratto, le parti che lo hanno stipulato s'incontreranno, entro cinque giorni dalla richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti, al fine di definire la contesa, previo esperimento di un apposito tentativo di conciliazione interno alla scuola.

#### Art. 8 – Assemblee sindacali

La dichiarazione individuale e preventiva di partecipazione alle assemblee, espressa in forma scritta dal personale che intende parteciparvi durante il proprio orario di servizio, fa fede ai fini del computo del monte-ore individuale ed è irrevocabile. I partecipanti alle assemblee non sono tenuti ad apporre firme di presenza, nè ad assolvere ad altri ulteriori compiti.

Quando siano convocate le assemblee che prevedano la partecipazione del personale ATA, il Dirigente Scolastico avrà cura di garantire il servizio con le risorse disponibili nel rispetto delle norme vigenti.

#### Art. 9 – Permessi sindacali

Per lo svolgimento di assemblee, per la partecipazione alle riunioni degli organismi statutari delle OO.SS., nonché per gli appositi incontri concordati fra le parti sulle relazioni sindacali a livello di istituzione scolastica, possono essere fruiti dalla RSU permessi sindacali nei limiti complessivi e individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente.

#### Art. 10 – Bacheca sindacale

La bacheca sindacale, posta all'interno dell'Istituzione scolastica, è sostituita dall'albo sindacale on line, presente sul sito web dell'Istituto Comprensivo “ F. Giannone” raggiungibile all'indirizzo [www.icoppidolucano.gov.it](http://www.icoppidolucano.gov.it) ai sensi della normativa vigente. Il Dirigente Scolastico si impegna a comunicare, per quanto possibile, tempestivamente, alla RSU il materiale sindacale inviato per posta o e-mail o via fax e a pubblicarlo contestualmente.

#### Art.11 – Agibilità sindacale

I lavoratori facenti parte delle RSU possono, in caso di necessità e previa richiesta, usufruire dei seguenti servizi della scuola: fax, fotocopiatrice, telefono, posta elettronica, reti telematiche.

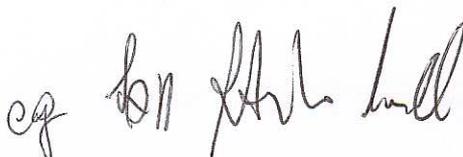
#### Art. 12 – Calendario degli incontri

Tra il Dirigente Scolastico e la RSU e le OO.SS. viene concordato il seguente calendario di massima per le informazioni sulle materie di cui all'art. 22 del CCNL 20016/18;

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;
3. l'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso;
4. gli incontri sono convocati dal Dirigente Scolastico anche su richiesta delle RSU e può partecipare anche il Direttore dei servizi generali e amministrativi.

#### Art. 13 – Modalità di sciopero

I lavoratori che intendono aderire a uno sciopero possono darne preavviso scritto al Dirigente Scolastico senza possibilità di revoca. Gli insegnanti che non scioperano, nel caso in cui non possa essere garantito il regolare orario delle lezioni, s'intendono in servizio dall'inizio delle lezioni della giornata proclamata per lo sciopero per un monte-ore totale pari alle ore di servizio di quel giorno. In caso di sciopero, per il personale docente non sono previsti contingenti minimi per i servizi essenziali. Sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il Dirigente Scolastico comunicherà alle famiglie, con circolare e affissione di avviso pubblico, le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio. Il diritto di sciopero del personale ATA deve conciliarsi con i servizi minimi e le relative prestazioni indispensabili da garantire secondo l'art. 2 della L. 146/90.

  4/19

#### Art. 14 – Contingenti di personale in caso di sciopero

Nel caso in cui tutti i dipendenti volessero partecipare allo sciopero, onde assicurare i servizi minimi essenziali si procederà o alla turnazione o al sorteggio delle unità interessate ad assicurare il servizio. Il personale precettato per l'espletamento dei servizi minimi va individuato fra coloro che hanno aderito allo sciopero e saranno esclusi dalle trattenute sullo stipendio.

Il contingentamento riguarda solamente il personale ATA ed è finalizzato esclusivamente “*ad assicurare le prestazioni indispensabili*” previste dal comma 1 dell'art. 2 della legge n° 146/1990, e cioè:

1. svolgimento degli scrutini finali, degli esami finali e di idoneità (assistente amm.vo, collaboratore scolastico);
2. tempo strettamente necessario ad assicurare il pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato e delle pensioni (direttore SGA, assistente amministrativo, collaboratore scolastico).

Il Dirigente Scolastico, in occasione di ciascuno sciopero, individuerà – sulla base anche della comunicazione volontaria del personale in questione circa i propri comportamenti sindacali – i nominativi del personale da includere nei contingenti in servizio presso le medesime istituzioni scolastiche, esonerati dallo sciopero stesso per garantire le prestazioni indispensabili. I nominativi inclusi nei contingenti saranno comunicati ai singoli interessati cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero. I soggetti individuati hanno il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo sostituzione, nel caso sia possibile.

### **TITOLO III NORME SULLA SICUREZZA**

#### Art. 15 – Principi generali

Tutta l'attività dei lavoratori, del Dirigente Scolastico, della RSU e del Rappresentante per la sicurezza è sempre improntata alla partecipazione e collaborazione attiva nel comune intento della salvaguardia dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, degli alunni e comunque di tutti coloro che sono coinvolti nell'organizzazione scolastica, anche se dipendenti di altri enti o privati nonché alla diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione.

Le linee guida sono individuali in attività di:

1. monitoraggio ed individuazione dei criteri di riduzione dei rischi attraverso il piano di valutazione dei rischi dando preferenza alle misure di protezione collettiva rispetto a quelle individuali;
2. eliminazione dei rischi o quantomeno alla loro riduzione alla fonte, attraverso lo strumento della programmazione della prevenzione;
3. attivazione delle misure individuali e collettive, limitando al minimo l'esposizione al rischio;
4. verifica delle misure igienico, di emergenza di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione, di costrizioni muscolo-scheletriche;
5. di definizione delle procedure di formazione, informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori.

 5/19

#### Art. 16 – Riunione periodica

La riunione periodica costituisce il momento di incontro tra i soggetti coinvolti (DS, RLS, RSPP) per l'attuazione e la verifica del programma di prevenzione.

E' obbligo del Dirigente Scolastico convocarne almeno una all'anno e va svolta nel periodo iniziale di ciascun anno scolastico e comunque non oltre il 15 ottobre.

Prima di tale riunione il Dirigente Scolastico richiede ai soggetti ed agli enti competenti in materia di edifici scolastici i piani attuativi dei programmi di intervento per la messa a norma delle strutture e per la manutenzione necessaria. Tale documentazione va allegata al documento della valutazione dei rischi.

Nella prima riunione va verificata l'idoneità dei mezzi di protezione individuale, l'attuazione e l'efficacia del programma di formazione ed informazione.

Ogni riunione è convocata con congruo preavviso e con ordine del giorno scritto. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere, in presenza di motivate situazioni di rischio o di variazioni delle condizioni di sicurezza, la convocazione della riunione.

#### Art. 17 – Individuazione dei componenti il Servizio di prevenzione e protezione ed attribuzioni dei compiti

Entro il 15 ottobre di ogni anno il Dirigente Scolastico predispone, d'intesa con il Direttore dei servizi generali ed amministrativi, il servizio e nomina gli addetti al servizio protezione e prevenzione, designa il responsabile del servizio di protezione.

#### Art. 18 – Doveri e diritti dei lavoratori

I lavoratori ed i soggetti ad essi equiparati devono:

1. osservare le disposizioni e le istruzioni ricevute ai fini della protezione propria ed altrui, individuale e collettiva, utilizzando correttamente macchine, impianti, attrezzi, dispositivi di sicurezza e mezzi di protezione;
2. segnalare immediatamente al Dirigente Scolastico le deficienze dei mezzi di protezione e le eventuali condizioni di pericolo, dandone immediata notizia anche al RLS;
3. non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o compiere operazioni o manovre non di loro competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri;
4. collaborare all'adempimento degli obblighi e delle disposizioni necessarie alla tutela della sicurezza;
5. frequentare i corsi di formazione e di addestramento inerenti la sicurezza;
6. accettare la nomina nella squadra antincendio, evacuazione, pronto soccorso ed emergenza.

Di contro, essi hanno diritto a:

1. essere informati in modo generale e specifico;
2. essere sottoposti a formazione e informazione adeguata a garantire un'effettiva preparazione in riferimento non solo alle norme generali, ma al singolo posto di lavoro e alla singola mansione. La formazione va ripetuta periodicamente anche in relazione ad eventuali mutamenti della situazione di rischio;
3. essere consultati e partecipare, attraverso il RLS, a tutti i momenti fondamentali di elaborazione e messa a punto delle strategie prevenzionali;
4. all'interruzione unilaterale delle attività, in presenza di pericolo grave, immediato ed inevitabile;

5. all'adozione libera di misure di emergenza, in presenza di pericolo grave, immediato ed inevitabile.

#### Art. 19 – Compensi

La partecipazione all'organizzazione ed al coordinamento delle prove di evacuazione, la nomina nel Servizio di Prevenzione e Protezione ed ogni altra attività di ausilio alla sicurezza costituendo un diritto-dovere del singolo lavoratore non comporta il diritto ad una retribuzione a carico del fondo dell'istituzione scolastica.

E' compito del Dirigente scolastico, di concerto con il RSPP, tendere ad attribuire a ciascun lavoratore compiti in modo da assicurare che le attività fondamentali siano certamente esplicitate superando eventuali assenze e curare la rotazione dei compiti negli anni sia per assicurare un'equa distribuzione sia per garantire una diffusione delle competenze in tutto il personale.

#### Art. 20 – Aggiornamento del personale

Entro il 30 novembre di ogni anno il Dirigente Scolastico predispone il piano d'informazione e formazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione, sull'uso corretto degli impianti e dei mezzi di prevenzione.

Nello stesso termine è avviato il piano di formazione per gli alunni ed il piano di informazione per i lavoratori non dipendenti dell'istituzione scolastica.

L'attività di formazione e informazione è a carico del datore di lavoro e nulla è dovuto da parte dei lavoratori. Il Dirigente Scolastico curerà anche che al RLS sia consentita la frequenza tempestiva del corso di istruzione obbligatorio.

#### Art. 21 – Esercitazioni e prove di evacuazione

In ogni anno scolastico sono svolte almeno due prove di evacuazione per il personale addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione.

In ogni anno scolastico sono svolte almeno due prove di evacuazione totale dell'istituto, di cui una senza alcun preavviso. Entro il 30 novembre di ogni anno sarà effettuata attività di formazione per tutto il personale di nuovo impiego e per gli alunni delle prime classi.

#### Art. 22 – Designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sarà individuato dalla RSU tra i suoi membri ed il nominativo verrà comunicato al Dirigente Scolastico ed a tutti i lavoratori in servizio. Qualora non possa essere individuato fra i suoi membri, la RSU designa altro soggetto disponibile tra i lavoratori della scuola.

#### Art. 23 – Attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono disciplinate dall'art. 47 del D. Lgs. 81/2008. In particolare, ad esso è riconosciuto il diritto di:

1. accedere ai luoghi di lavoro;
2. ricevere informazioni e documentazioni riguardo la valutazione dei rischi;
3. ricevere una formazione specifica.

Inoltre, è consultato preventivamente in ordine:

1. alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero nell'unità produttiva;
2. alla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori e del medico competente; o all'organizzazione della formazione.

Egli riceve informazioni e relative documentazioni:

1. provenienti dagli organi di vigilanza;
2. sulle caratteristiche dei prodotti e delle lavorazioni;
3. sugli infortuni e le malattie professionali.

Ha la possibilità di promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute dei lavoratori e segnalare i rischi individuati nel corso della sua attività.

Ha, inoltre, il diritto di formulare osservazioni in occasione di verifiche compiute dagli organi di vigilanza e di ricorrere ad essi in caso di inidoneità dei provvedimenti preventivi adottati dal datore di lavoro. Lo stesso, infine, partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi e può fare proposte riguardo l'attività prevenzionale.

#### **TITOLO IV REGOLAMENTAZIONE DIRITTI E DOVERI INDIVIDUALI**

##### Art. 24 – Chiusura delle scuole nelle giornate prefestive

Sulla base di apposita delibera adottata dal Consiglio d'Istituto, la Scuola resterà chiusa nelle giornate prefestive, ricadenti in periodi di sospensione dell'attività didattica, elencate nella predetta delibera.

Il servizio non prestato nei predetti giorni di chiusura potrà essere reso dal personale ATA con le seguenti modalità:

1. compensazione con le ore di straordinario prestate;
2. recuperi programmati nel corso dell'anno scolastico, anche in anticipo rispetto alle giornate di chiusura; sono ammessi anche recuperi di un'ora settimanale in aggiunta alle 36 ore ordinarie;
3. recuperi successivi, (per il personale con rapporto a tempo determinato la compensazione deve avvenire entro il termine del rapporto);
4. utilizzo di giornate di ferie;
5. per i collaboratori scolastici dei plessi di Tolve e San Chirico Nuovo, che prestano 15 minuti di attività lavorativa straordinaria al giorno, i prefestivi dei mesi di luglio ed agosto sono da considerare recuperati (recupero programmato).

Il personale che è assente per malattia nel periodo che comprende la giornata di chiusura prefestiva non è tenuto al recupero delle ore. Non sono prese in considerazione le eventuali assenze per malattia limitate al solo giorno di chiusura prefestiva.

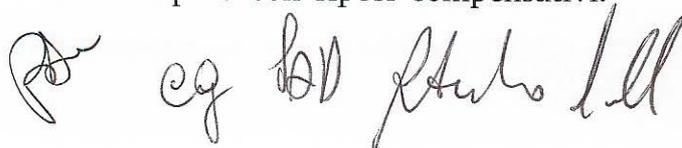
La programmazione dei recuperi dovrà tenere conto delle esigenze di funzionamento dell'Istituto.

##### Art. 25 – Attività prestate oltre l'orario d'obbligo – Recuperi compensativi. Personale ATA

Le ore eccedenti saranno prestate, per quanto possibile, da tutto il personale in servizio con l'eventuale esclusione di coloro che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi 1204/71, 903/77, 104/92.

Questi ultimi potranno, comunque, comunicare, di volta in volta, la loro disponibilità alle prestazioni di cui al comma precedente.

Gli interessati segnaleranno la propria preferenza per la retribuzione con compenso a carico del fondo di istituto, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, o per il recupero con riposi compensativi.

 8/19

Il recupero delle ore eccedenti con riposi compensativi, preventivamente concordato con il Direttore SGA, dovrà avvenire nei periodi di sospensione dell'attività didattica o in occasione delle chiusure prefestive, in ogni caso entro il 31 agosto dell'anno di riferimento.

Alle attività aggiuntive svolte dal personale oltre l'orario di lavoro si farà ricorso per esigenze eccezionali o comunque in presenza di attività didattiche collegiali che si protraggono oltre il normale orario di servizio.

Non è ipotizzabile il differimento dell'orario di servizio nei giorni in cui sono previste attività collegiali in quanto lo stesso arreca intensificazione al personale presente nei plessi.

L'effettuazione di attività aggiuntive oltre l'orario d'obbligo deve essere disposta dal Direttore SGA e saranno retribuite soltanto le ore svolte con regolare ordine di servizio.

#### Art. 26 – Permessi e ritardi Personale ATA

I permessi possono essere concessi anche al personale con contratto a tempo determinato.

I permessi sono autorizzati da Dirigente Scolastico dopo il parere del DSGA.

Eventuali imprevisti prolungamenti della durata del permesso concesso devono essere calcolati nel monte ore complessivo. Il recupero con ore di lavoro, da effettuare entro l'ultimo giorno del mese successivo, avverrà in giorni o periodi di maggiore necessità secondo modalità da concordare con il DSGA.

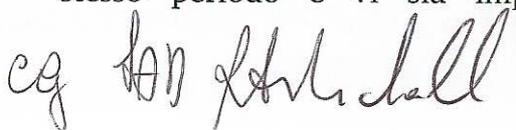
Analogamente il ritardo sull'orario di ingresso comporta, oltre alla giustificazione, l'obbligo del recupero con le stesse modalità. Il recupero deve avvenire comunque entro i due mesi lavorativi successivi, in caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienze del dipendente, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione.

#### Art. 27 – Piano delle ferie del personale ATA

Entro il mese di maggio di ciascun anno è adottato il piano annuale delle ferie di tutto il personale ATA, in applicazione di quanto stabilito dall'art.13 del CCNL 29/11/2007.

Il piano annuale delle ferie terrà conto dei seguenti criteri:

1. nei mesi di luglio ed agosto i collaboratori scolastici debbono assicurare la presenza minima di n. 2 unità; fino alla fine degli esami di stato tale presenza minima è fissata in n. 4 unità;
2. gli assistenti amministrativi debbono garantire la presenza minima di una unità; nella segreteria didattica, fino al termine degli Esami di Stato, dovranno essere presenti almeno 2 assistenti amministrativi;
3. il personale fruisce dell'intero periodo di ferie spettanti entro il 31 agosto. La richiesta di rinvio delle ferie per non più di 15 giorni per motivi personali deve essere adeguatamente motivata;
4. il rinvio della fruizione ferie richieste, operato dall'Amministrazione per motivi di servizio, deve essere adeguatamente motivato;
5. le ferie rinviate vanno fruito, di norma, entro il 30 aprile dell'anno successivo prevalentemente nei periodi di sospensione dell'attività didattica;
6. qualora più soggetti appartenenti allo stesso profilo richiedano le ferie nello stesso periodo e vi sia impossibilità di soddisfare tutte le domande, si

procederà ad una rotazione annuale concedendo alternativamente i mesi di luglio ed agosto e garantendo un periodo minimo di 15 giorni lavorati consecutivi;

7. L'eventuale variazione del piano delle ferie definito potrà avvenire solo per straordinarie e motivate (per iscritto) esigenze di servizio, o personali del lavoratore, anche per evitare danni economici ai lavoratori da un lato e disservizi dall'altro;
8. le domande per le ferie da fruire nei restanti periodi dell'anno vanno presentate con un anticipo di almeno due giorni rispetto alla data di fruizione. Per esigenze straordinarie, quando non può farsi ricorso ai permessi per motivi personali e familiari, le domande possono essere formulate, direttamente al Dirigente Scolastico al Direttore SGA, per telefono, con obbligo di formalizzazione al rientro in servizio. In tali casi anche l'autorizzazione viene anticipata verbalmente dal Dirigente Scolastico, per sua delega, dal Direttore SGA.

#### Art. 28 – Permessi brevi Personale Docente

Salvo casi straordinari di necessità ed urgenza i permessi brevi potranno essere concessi nel caso vi sia personale disposto a sostituire.

I permessi brevi potranno avere una durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio, fino ad un massimo di 2 ore, ed entro il limite annuo corrispondente al rispettivo orario di insegnamento.

Il personale docente, in relazione alle esigenze di servizio, è tenuto a recuperare entro i due mesi successivi le ore non lavorate.

Il recupero avverrà prioritariamente per le supplenze o per lo svolgimento di interventi integrativi di corsi di recupero con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso. Per le ore non recuperate per fatto imputabile al docente dovrà essere trattenuta una somma pari alla retribuzione spettante per le ore non recuperate.

Anche i permessi brevi fruiti in occasione di incontri e riunioni collegiali, in orario pomeridiano e/o antimeridiano, sono recuperati secondo le priorità e modalità sopra indicate.

#### Art. 29 – Le assenze per malattia

Salve le ipotesi di comprovato impedimento le assenze per motivi di salute, dovranno essere comunicate all'istituto tempestivamente e, comunque, non oltre le ore 8,00, anche nel caso di prosecuzione di tale assenza.

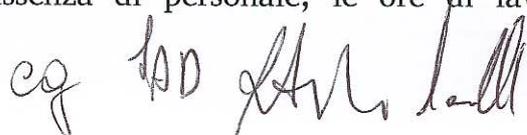
Se il termine scade il giorno festivo questo è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

#### Art. 30 – Assenze per visite mediche

Le assenze per analisi mediche, visite mediche e particolari terapie, effettuabili solo in concomitanza con l'orario di lavoro rientrano nell'istituto delle assenze per malattia.

#### Art. 31 – Intensificazione del lavoro personale ATA

In caso di intensificazione di lavoro da parte dei collaboratori scolastici, dovuto all'assenza di personale, le ore di lavoro effettuato con carico aggiuntivo saranno

  10/19

retribuite nelle misure stabilite dalla tabella n. 6 allegata al CCNL del 2007 in quantità pari a n. 3 ore di servizio effettuate nella giornata.

**TITOLO V**  
**CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO**  
**DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA**

Art. 32 - Criteri per la ripartizione del Fondo d'Istituto

Il presente accordo sull'utilizzo delle risorse finanziarie da destinare al personale dell'Istituto ha validità per l'anno scolastico 2018 - 2019.

	<b>LORDO DIPENDENTE</b>
FONDO D'ISTITUTO	€ 57.824,87
FONDO D'ISTITUTO (economie anni precedenti)	€ 416,25
FUNZIONI STRUMENTALI AL POF	€ 5.626,67
INCARICHI SPECIFICI AL PERSONALE ATA	€ 2.792,24
ORE ECCEDENTI PER LA SOSTITUZIONE DEI COLLEGHI ASSENTI	€ 2.932,48
ORE ECCEDENTI PER LA SOSTITUZIONE DEI COLLEGHI ASSENTI (economie anni precedenti)	€ 2198,14
ATTIVITÀ COMPLEMENTARE DI EDUCAZIONE FISICA	€ 1.034,51
<b>TOTALE</b>	<b>€ 73.993,34</b>

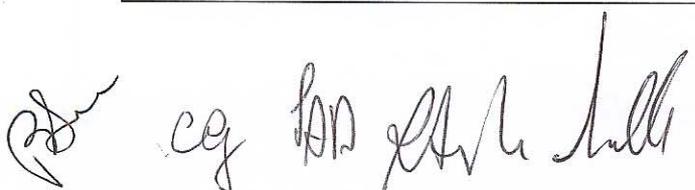
Le risorse finanziarie FIS, destinate alla contrattazione, dalle quali va esclusa l'indennità di amministrazione al DSGA e suo sostituto pari ad € 5.275,00, ed integrate dalle economie, sono determinate come segue:

FONDO D'ISTITUTO	€ 57.824,87
FONDO D'ISTITUTO (economie anni precedenti)	€ 416,25
<b>TOTALE</b>	<b>€ 58.241,12</b>
Indennità di amministrazione DSGA (e sostituto)	€ 5.275,00
<b>TOTALE FIS in contrattazione</b>	<b>€ 52.966,12</b>

L'ammontare complessivo del FIS, pari ad € 52.966,12 è da ripartire, come da prospetto seguente, tra il personale ATA (25%) e il personale Docente (75%).

Le risorse disponibili sono così determinate:

<b>F.I.S. 2018/2019 (lordo dipendente)</b>	<b>€ 52.966,12</b>
<b>Totale FIS Docenti (75%)</b>	<b>€ 39.724,59</b>
<b>Totale FIS ATA (25%)</b>	<b>€ 13.241,53</b>

 11/19

## PERSONALE DOCENTE

### Art. 33 - Determinazione dei compensi rimessi alla contrattazione integrativa, personale docente

Le risorse del fondo dell'istituzione scolastica, con esclusione di quelle di cui all'art. 32, 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.

In relazione al piano dell'offerta formativa, al personale docente, il fondo viene assegnato, secondo i seguenti criteri, modalità e priorità:

1. Modalità di conferimento degli incarichi e dei compiti: decreto individuale degli incarichi e compiti assegnati, con relativi nominativi notificato agli interessati e pubblicato sul sito web dell'Istituzione Scolastica;
2. Criteri di quantificazione dei compensi e ordini di priorità:
  - computo e pagamento integrale delle ore di lavoro straordinario per prestazioni in orario extrascolastico per alunni e docenti;
  - computo e pagamento integrale delle ore di lavoro straordinario per prestazioni in orario aggiuntivo agli obblighi di servizio, indipendentemente dall'orario degli alunni;
  - calcolo forfettario per prestazioni legate, nell'ordine a:
    - carichi e responsabilità di lavoro particolarmente gravosi;
    - dichiarata disponibilità a rendersi sempre reperibile in relazione a determinati servizi;
    - storicità dell'attività da incentivare;
    - durata dell'attività;
    - significatività dell'attività;
    - grado di esposizione pubblica;
    - numero delle classi coinvolte;
    - grado di realizzazione dei risultati attesi;
3. Modalità dell'assegnazione dei compensi: decreti individuali con indicazioni delle attività, delle ore effettivamente retribuite per ogni singola attività;
4. Tempi: in presenza dei relativi finanziamenti del MIUR, liquidazione entro il 31 agosto di tutti i compensi.
5. Calcolo dei compensi:
  - a) **Collaboratori, responsabili di plesso e funzioni strumentali**  
Tutte le attività svolte dai collaboratori, dai responsabili di plesso e dai docenti incaricati di funzione strumentale, sono comprese nell'incarico.
  - b) **Progetti – attività**  
Non sono compensati i servizi di qualsiasi natura prestati nell'ambito di attività e progetti svolti per gli alunni nell'orario scolastico.
  - c) **Aggiornamento**

  12/19

Non sono compensati gli aggiornamenti svolti in materia di sicurezza e pronto soccorso.

**d) Attività di non insegnamento**

Le attività di non insegnamento in orario aggiuntivo, a qualsiasi titolo prestate, sono retribuite a € 17,50 l'ora (lordo dipendente).

**e) Flessibilità**

Ai docenti impegnati nel pre-scuola e post-scuola sono corrisposti i compensi in relazione al numero delle ore prestate durante l'anno.

**f) Escursioni e viaggi d'istruzione**

Ai docenti impegnati nella vigilanza durante i viaggi di istruzione saranno computate forfettariamente:

nr. 1 ora per impegni inferiori alle 12 ore;

nr. 2 ore per impegni superiori alle 12 ore;

nr. 3 ore per impegni che prevedono un pernottamento.

Per ogni viaggio comunque gli importi sopraindicati si riferiscono a un docente per ogni quindici alunni.

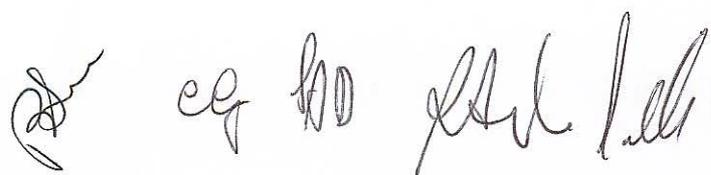
**g) Misura dei compensi**

Tutte le attività svolte dai docenti retribuite con il fondo d'istituto sono retribuite con un compenso orario di € 17,50 (lordo dipendente) pari a € 23,22 (lordo stato) per le attività di non insegnamento.

Le attività di insegnamento prevedono un compenso orario pari ad €. 35,00 (lordo dipendente). Nel caso di insufficienza di fondi i compensi sono ridotti fino ad un massimo del 35%.

Art. 34 – Assegnazione dei compensi a favore del personale docente (art. 88 del CCNL 29/11/2007)

Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 88 del CCNL e del Piano Annuale, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:

 13/19

Vicario	1	150	150	17,5	2.625,00	2625,0
2° collaboratore	1	100	100	17,5	1.750,00	1750,0
Responsabili plesso	7	48	336	17,5	5.880,00	840,0
Responsabili ordini scuola	12	20	240	17,5	4.200,00	350,0
Coordinatori classe media	16	12	192	17,5	3.360,00	210,0
Coordinatori interclasse primaria	12	6	72	17,5	1.260,00	105,0
Coordinatori sezioni infanzia	8	5	40	17,5	700,00	87,5
Coordinatori dipartimenti	4	5	20	17,5	350,00	87,5
Coordinatori strum musicale	2	10	20	17,5	350,00	175,0
Referente orario primaria	3	5	15	17,5	262,50	87,5
Referente orario secondaria	1	15	15	17,5	262,50	262,5
Referente invalsi	4	8	32	17,5	560,00	140,0
Ref viaggi istruzione	4	10	40	17,5	700,00	175,0
Ref DSA/BES	1	12	12	17,5	210,00	210,0
Ref bullismo-cyberbullismo	1	8	8	17,5	140,00	140,0
NIV	8	5	40	17,5	700,00	87,5
Somm. Invalsi	8	4	32	17,5	560,00	70,0
Viaggi istruzione	80	2	160	17,5	2.800,00	35,0
Flessibilità	44	2	88	17,5	1.540,00	35,0

**€ 28.210,00**

I progetti POF a.s. 2018/2019 da realizzare e ammessi a finanziamento sono i seguenti:

Titolo		Ore di docenza	Ore tutor	Costo
Presepe vivente	8	80	40	3.500,00
Esercitiamoci con fantasia	6	60	30	2.625,00
I Promessi sposi in versione moderna	4	40	20	1.750,00
Corsa campestre	1	30	20	1.400,00
PRE-SCUOLA	8	5	80	1.575,00
EMOZIONI IN GIOCO	9		54	945,00
Silent Night	2		15	0,00
Crescere insieme	6		12	0,00
Making our world closer - CROAZIA	1			0,00
UNDERSTANDING - FRANCIA	1			0,00
Musican...Do	4			0,00
Restiamo insieme	4			0,00
Si Fa musica	4			0,00
Si Fa musica	4			0,00
Si Fa musica	4			0,00
		<b>215</b>	<b>271</b>	<b>€ 11.795,00</b>

**FIS da destinare ai docenti: Incarichi e attività PAA: 28.210,00**

**Progetti POF: 11.795,00**

**Totale: 40.005,00**

I compensi verranno erogati previo accertamento documentato dell'effettivo svolgimento dell'incarico.

Le eventuali economie, derivanti dal non espletamento dell'incarico, saranno accantonate.

Art.35 – Determinazione compensi funzioni strumentali al P.O.F.

Per l'anno scolastico 2018/2019, sulla base della delibera del Collegio dei docenti, vengono attivate le seguenti funzioni strumentali, in coerenza con il POF, da compensare come da sottototale specchio con finanziamenti specifici aggiuntivi al FIS disposti dal MIUR:

Are	Funzioni strumentali	N. docenti	Compenso lordo dipendenti individuale	Compenso Lordo dipendente totale
<b>AREA 1</b>	Gestione POF Revisione annuale del PTOF in collaborazione con le altre FF.SS. Coordinamento/assistenza/monitoraggio progetti Verifica periodica/finale PTOF Elaborazione sintesi PTOF	<b>2</b>	803,80	1607,60
<b>AREA 2</b>	Servizi per alunni e docenti Continuità/Orientamento - OpenDay Preparazione esami di Stato Organizzazione attività di formazione/aggiornamento del personale docente	<b>1</b>	803,80	803,80
<b>AREA 3</b>	Valutazione interna ed esterna Monitoraggio prestazioni curricolari, INVALSI Progettazione questionari e rilevazione dati per la valutazione interna ed -esterna – RAV Monitoraggio e valutazione dei progetti POF, PON FSE e FESR 2014/20 Attività di rendicontazione sociale	<b>1</b>	803,80	803,80
<b>AREA 4</b>	Inclusione Proposte e iniziative per alunni diversamente abili e stranieri Monitoraggio PEI e PDP Sensibilizzazione alla riflessione su metodologie didattiche/pedagogiche Verifica attuazione PAI	<b>2</b>	803,80	1607,60
<b>AREA 5</b>	Rapporti con il territorio Comunicazione istituzionale Pubblicazione documentazione relativa al funzionamento didattico/amministrativo e all'organizzazione dell'IC "F.Giannone" Inserimento e link a tutte le informazioni rilevanti provenienti da fonti esterne Cura della sezione web "Eventi e manifestazioni" -Pubbliche relazioni	<b>1</b>	803,80	803,80
<b>TOTALE</b>				<b>€ 5.626,60</b>

La somma viene ripartita equamente tra i docenti delle aree.

Art.36 – Determinazione compensi per ore eccedenti per sostituzione di colleghi assenti (art. 30 del CCNL 29/11/2007)

L'importo erogato dal MIUR per le ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti è pari a € **5.130,62** (comprehensive delle economie), che saranno suddivisi secondo le tabelle in corso di validità che prevedono un compenso lordo orario pari ad €:

*(Handwritten signatures and initials)*

Scuola dell'infanzia	1/90 retr.iniziale	18.03 euro
Scuola primaria	1/87 retr. iniziale	18,65 euro
Scuola secondaria (laureati) (inclusa I.I.S)	1/65 retr.iniziale	27.09 euro

Art.37 – Compensi per attività complementari di Educazione Fisica

L'importo inerente i compensi per attività complementari di educazione fisica (art. 87 CCNL del 29/11/2007) è pari a € **1.034,51**.

Art. 38 – Risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle Aree a rischio

Le risorse per progetti destinati alle misure incentivanti per i progetti delle Aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinta linea del CCNL 7/8/2014, sono per l'a.s. 2018/19 pari a € **1.168,18**.

Art. 39 – Assegnazione dei compensi a favore del personale ATA (art. 88 del CCNL 29/11/2007)

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.

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

Per quanto attiene all'organizzazione del lavoro, si fa riferimento al piano delle attività predisposto dal DSGA.

Art. 40 – Compensi personale ATA

Su proposta del DSGA, il Dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL da attivare nella istituzione scolastica, tenuto conto delle esigenze di servizio, nonché di esperienze, professionalità e competenze.

La nota MIUR prot.n. 19107 del 28 Settembre 2017, nel paragrafo relativo all'Assegnazione per gli istituti contrattuali, fa espresso riferimento all'art. 1, comma 332 della legge n. 190/14 (legge di stabilità 2015) che conferisce al Dirigente scolastico la facoltà di attribuire le ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti anche ai collaboratori scolastici; pertanto le parti, su richiesta del dirigente scolastico, concordano di utilizzare parte delle economie esistenti (pari ad €. 2.198,14) relative alla retribuzione delle ore eccedenti così come di seguito indicato:

COLLABORATORI SCOLASTICI				
Incarico	ATA	nr. Ore	Compenso orario	Totale

eg. S.A.D. [signature]

Intensificazione	15	150	12,50	<b>€ 1.875,00</b>
------------------	----	-----	-------	-------------------

Le risorse disponibili per compensare il personale ATA sono destinate a corrispondere un compenso base, così fissato: 70% ai collaboratori scolastici e 30% agli assistenti amministrativi secondo i prospetti seguenti:

<b>AREA ATA</b>
-----------------

<b>FIS</b>		<b>€ 13.241,53</b>
<b>INCARICHI SPECIFICI</b>		<b>€ 2.792,24</b>
<b>TOTALE DA RIPARTIRE</b>		<b>€ 16.033,77</b>
<b>DI CUI</b>		
<b>30 %</b>	<b>ASSISTENTI AMMINISTRATIVI</b>	<b>€ 4.640,00</b>
<b>70 %</b>	<b>COLLABORATORI SCOLASTICI</b>	<b>€ 8.601,43</b>

<b>ASSISTENTI AMMINISTRATIVI</b>				
Incarico	ATA	nr. Ore	Compenso orario	Totale
Intensificazione	5	320	14,50	<b>€ 4.640,00</b>

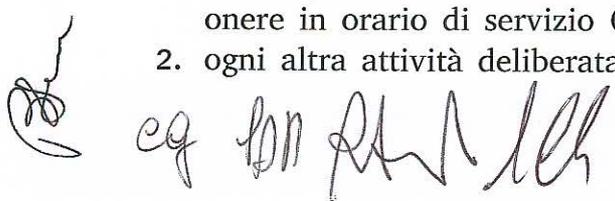
<b>COLLABORATORI SCOLASTICI</b>				
Incarico/commissione	ATA	nr. Ore	compenso	totale
Ore aggiuntive per straordinario	18	200	12,50	€ 2.500,00
Attività di intensificazione	18	330	12,50	€ 4.126,00
Supporto tecnico	3	68	12,50	€ 850,00
Servizio esterno	2	50	12,50	€ 625,00
Manutenzione	2	40	12,50	€ 500,00
<b>TOTALE</b>				<b>€ 8.601,00</b>

<b>INCARICHI SPECIFICI ATA</b>				
Incarico/commissione	ATA	nr. Ore	compenso	totale
Assistenza handicap	8	100	12,50	€ 1.250,00
Pulizia piazzale e aree esterne, servizio esterno, manutenzione	3	30	12,50	€ 750,00
Collaborazione, supporto tecnico	5	54	14,50	€ 790,00
<b>TOTALE</b>				<b>€ 2.790,00</b>

**Art. 41 - Criteri per l'utilizzo delle risorse destinate al personale ATA**

Le risorse disponibili per il personale ATA saranno utilizzate per:

1. prestazioni aggiuntive consistenti in prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo (estensive), nonché per tutte le attività riconosciute come maggior onere in orario di servizio (intensive) oltre il normale carico di lavoro;
2. ogni altra attività deliberata dal Consiglio di Istituto nell'ambito del POF;



Qualora il personale destinatario di assegnazioni a seguito di richiesta circa la sospensione di emolumenti tramite cedolino unico sia beneficiario di ulteriori assegnazioni contrattuali, verrà richiesta la restituzione dei compensi percepiti per effetto della presente disposizione.

Il Direttore dei servizi generali e amministrativi recupera le ore eccedenti l'orario d'obbligo con permessi orari e giornate di riposo, non avendo accesso al fondo per le prestazioni effettuate oltre l'orario d'obbligo.

Le attività di intensificazione di prestazioni lavorative in orario di servizio sono da identificare per gli assistenti amministrativi in:

1. maggiori carichi di lavoro connessi ad impegni a cadenza pluriennale;
2. adeguamento procedure connesse ad eventuali innovazioni amministrative;
3. innovazioni tecnologiche;
4. report periodici su dati di archivi amministrativi;
5. particolare organizzazione di viaggi e visite guidate;
6. collaborazione e supporto nell'ambito di progetti;
7. aggiornamento inventario;
8. prestazioni aggiuntive causate dall'assenza di colleghi;

per i collaboratori scolastici in:

1. servizi esterni relativi a consegne e/o ritiro materiali;
2. minuta manutenzione strutture e arredi;
3. riordino depositi e proposta scarico materiale in disuso;
4. gestione servizi interfono e telefonici;
5. presenza in orari di apertura della scuola per attività extra curricolari o progetti previsti dal POF;
6. prestazioni aggiuntive causate dall'assenza di colleghi;
7. gestione corrispondenza e rapporti con l'ufficio postale;
8. reperibilità connessa al piano di sicurezza (gestione allarme);
9. somministrazione di farmaci agli alunni;
10. accoglienza alunni scuola primaria;
11. accoglienza alunni handicap;
12. raccolta differenziata;
13. discarico beni inventariali;
14. pulizie e manutenzioni straordinarie.

#### Art. 42 – Procedure successive

Per la determinazione dei compensi concernenti il *bonus* premiale di cui all'art. 1, comma 127 sgg. della legge 107/15, ai sensi dell'art. 22, punto 4, lettera c/4 del CCNL 2016-2018, in vigore dal 20 aprile 2018, si procederà a successiva e separata contrattazione.

#### Art. 43 – Disposizioni comuni

1. I responsabili di plesso e le funzioni strumentali non hanno diritto ad alcun compenso specifico aggiuntivo per attività rientranti nella funzione.
2. Il Dirigente Scolastico, compatibilmente con le esigenze di servizio ed effettive possibilità nel plesso, assicura la tutela degli eventuali interessi legittimi di cui alla legge 1204/71, 903/77, 104/92 e D.L. 151/2001, adeguando l'organizzazione del lavoro.

## TITOLO VI

### 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 L. 107/2015.

#### Criteria per la ripartizione del fondo e calcolo del valore economico di ciascun punto di merito.

Il budget assegnato all'I.C. di Oppido Lucano per la valorizzazione del merito sarà ripartito per la somma di tutti i punti dai docenti aventi diritto al bonus (verbale Comitato di Valutazione del 14/02/2019 prot. 603); dalla suddetta operazione si desumerà il valore economico di ciascun punto.

Ogni docente percepirà un bonus pari al valore monetario di ciascun punto moltiplicato il numero dei punti che avrà totalizzato.

Tenuto conto dei criteri deliberati dal Comitato di Valutazione verbale numero 1 prot. 603 del 14 febbraio 2019 e del punteggio massimo raggiungibile da ciascun docente, ovvero punti 99, al fine di evitare di assegnare una somma troppo esigua non significativa della premialità si ritiene opportuno stabilire che il minimo bonus da assegnare è pari ad euro 200,00 e il bonus massimo assegnabile è pari ad euro 600,00.

La procedura di ammissione alla valorizzazione prevede un numero di assenze massimo di giorni 15 per l'attribuzione piena del bonus, una decurtazione pari al 20% per assenze da 16 a 30, e una decurtazione pari al 35% per un numero di assenze maggiori a 31 giorni.

Le assenze per motivi ex L.104/92 legate a situazioni personali non danno luogo a decurtazione alcuna.

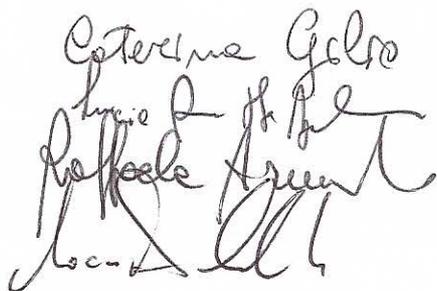
A tal proposito il dirigente sottolinea che attraverso la retribuzione per il merito si intendono premiare le azioni che rappresentano un valore aggiunto rispetto alla normale prestazione di insegnamento e che contribuiscono significativamente al miglioramento dell'istituzione scolastica stimolando la crescita in termini di qualità e innovazione.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Prof. Bernardino SESSA



Le RSU





**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO a.s. 2018/19**

VERBALE N. 2 della seduta del 09/04/2019

Il giorno 9 Aprile 2019, alle ore 12,00, si è riunita, su richiesta del Dirigente Scolastico, nell'ufficio di Presidenza dell'edificio scolastico di Piazza Salvo d'Acquisto n.5 di Oppido Lucano, la Commissione Trattante d'Istituto per discutere il seguente O.d.g.:

1. Contrattazione Integrativa d'Istituto a.s. 2018/19, chiusura e firma;
2. varie ed eventuali.

Sono presenti :

per la parte pubblica il Dirigente Scolastico prof. Bernardino Sessa,  
per la RSU:

Armiento Raffaella	personale docente	presente
De Angelis Lucia	personale docente	presente
Gilio Caterina	personale docente	presente
Basilio Domenico	personale ATA	assente
Calabrese Rocco	personale ATA	presente
Padula Franco	personale ATA	assente

Presidente della seduta il Dirigente Scolastico prof. Bernardino Sessa.

Si discute il primo punto all'O.d.g.: Il Dirigente Scolastico apre la seduta, informa i presenti che in questo incontro sarà chiusa la Contrattazione Integrativa d'Istituto a.s. 2018/19.

Comunica che intende confermare integralmente la parte normativa del contratto già sottoposta ad approvazione delle RSU nella precedente riunione.

Il Presidente prosegue e fornisce come previsto dalla normativa la seguente informazione successiva sull'importo del fondo per la valorizzazione dei docenti, ex art.1 co 127 L.107/2015, comunicando che il fondo assegnato a questa Istituzione scolastica per l'a.s. 2018/2019 è pari ad euro € 14.334,17.

Il Presidente informa che sono state apportate modifiche alla parte normativa:

l'art. 24 è stato integrato con il comma 5: "per i collaboratori scolastici dei plessi di Tolve e San Chirico Nuovo, che prestano 15 minuti di attività lavorativa straordinaria al giorno, i prefestivi dei mesi di luglio ed agosto sono da considerare recuperati (recupero programmato)" e l'art. 27 con la previsione che la richiesta di rinvio delle ferie per non più di **15 giorni** per motivi personali deve essere adeguatamente motivata;

inoltre, che delle modifiche nella parte economica dell'ipotesi contrattuale discussa nella riunione del 28 gennaio 2019 sono da apportare per mancata realizzazione di due progetti previsti dal POF 2018/19, ovvero "Carnevale a scuola" e "Sing sing", entrambi previsti per la sede di Oppido L.

Le risorse rese disponibili per la mancata attuazione dei progetti predetti sono state destinate ai compensi a favore del personale docente (art. 88 del CCNL 29/11/2007).

Per quanto riguarda le economie sulle ore eccedenti, sono state utilizzate, seguendo le indicazioni della nota MIUR prot.n. 19107 del 28 Settembre 2017, che conferisce al Dirigente scolastico la facoltà di attribuire le ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti anche ai collaboratori scolastici, concordando quindi di utilizzare parte delle economie esistenti (pari ad €. 2.198,14) relative alla retribuzione delle ore eccedenti così come di seguito indicato:

- personale ATA: € 1.875,00
- personale docente: € 280,41

per un totale di € 2.155,41

Le parti concordano altresì, i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente ai sensi dell'art. 1 comma 127 l. 107/2015.

Il budget assegnato all'I.C. di Oppido Lucano per la valorizzazione del merito sarà ripartito per la somma di tutti i punti dai docenti aventi diritto al bonus (verbale Comitato di Valutazione del 14/02/2019 prot. 603); dalla suddetta operazione si desumerà il valore economico di ciascun punto.

Ogni docente percepirà un bonus pari al valore monetario di ciascun punto moltiplicato il numero dei punti che avrà totalizzato.

Tenuto conto dei criteri deliberati dal Comitato di Valutazione verbale numero 1 prot. 603 del 14 febbraio 2019 e del punteggio massimo raggiungibile da ciascun docente, ovvero punti 99, al fine di evitare di assegnare una somma troppo esigua non significativa della premialità si ritiene opportuno stabilire che il minimo bonus da assegnare è pari ad euro 200,00 e il bonus massimo assegnabile è pari ad euro 600,00.

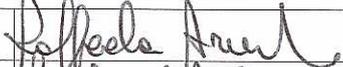
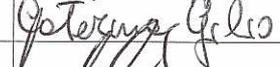
La procedura di ammissione alla valorizzazione prevede un numero di assenze massimo di giorni 15 per l'attribuzione piena del bonus, una decurtazione pari al 20% per assenze da 16 a 30, e una decurtazione pari al 35% per un numero di assenze maggiori a 31 giorni.

Le assenze per motivi ex L.104/92 legate a situazioni personali non danno luogo a decurtazione alcuna.

Il tavolo condivide ed approva tutto quanto espresso. La riunione termina alle ore 13,00.

Per la Parte Sindacale la RSU d'Istituto

Per la parte pubblica

Armiento Raffaella		Il Dirigente Scolastico prof. Bernardino Sessa
De Angelis Lucia		
Gilio Caterina		
Calabrese Rocco		