



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

**LICEO SCIENTIFICO STATALE "NICOLO' PALMERI"**

Piazza Giovanni Sansone, 12 - 90018 TERMINI IMERESE (PA)  
C.M. PAPS24000G - C.F. 96030480824 - Tel. 0918144145 - Fax 0918114178  
E-mail paps24000g@istruzione.it - paps24000g@pec.istruzione.it  
www.liceopalmeri.edu.it

**CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO  
A.S. 2021/2022**

Il giorno dieci del mese di gennaio 2022 (10/01/2022) alle ore 13.00, presso il Liceo Scientifico "N. Palmeri" di Termini Imerese, in sede di contrattazione integrativa a livello di singola istituzione scolastica di cui all'art. 22 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, Sezione Scuola, del 19/04/2018, tra il Dirigente Scolastico Marilena Anello per la parte Pubblica e la Delegazione di parte Sindacale costituita dalla RSU eletta e operante nella medesima Istituzione, di cui in calce al presente accordo, si stipula il seguente contratto integrativo d'istituto.

La presente intesa segue all'invio dell'ipotesi (sottoscritta in data 03 dicembre 2021) ai Revisori dei Conti, unitamente alla relazione illustrativa del D.S. ed alla relazione tecnico-finanziaria del DSGA, per la prescritta certificazione di compatibilità finanziaria.

**PARTE PUBBLICA**

Il Dirigente Scolastico pro-tempore Prof. Marilena ANELLO ..... *M. Anello*



**PARTE SINDACALE**

RSU Pilato Fabiola ..... *Fabiola Pilato*

Storniolo Maria Gabriella ..... *Maria Gabriella Storniolo*

SINDACATI  
SCUOLA  
TERRITORIALI

FLC/CGIL ..... *FLC/CGIL*

CISL/SCUOLA ..... *CISL/SCUOLA*

UIL/SCUOLA ..... *UIL/SCUOLA*

SNALS/CONFSAL .....

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 "N. Palmeri" di Termini Imerese, sia con contratto di lavoro a tempo determinato che indeterminato.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2019/20, 2020/21 e 2021/22, salvo modifiche condivise e fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

### Art. 2 – Interpretazione autentica

1. 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. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi possibilmente entro l'ultimo giorno dell'anno scolastico di riferimento.

## TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

### CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 4 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
  - a. partecipazione, articolata in informazione e 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, senza oneri per l'Amministrazione.

#### Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al

dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

2. Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
3. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
4. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

#### **Art. 6 – Informazione**

1. L'informazione è disciplinata dagli artt. 5 e 22 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 contrattazione (art. 5 c. 4);
  - b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
  - c. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
  - d. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi e/o nel corso di appositi incontri con consegna di eventuale documentazione.

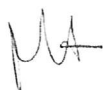
#### **Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 e più in generale all'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:
  - i. l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
  - ii. i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);
  - iii. 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);
  - iv. 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);

FP

  
M. G. Samol





3



- v. 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);
- vi. 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);
- vii. 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);
- viii. 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);
- ix. 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. c.9).



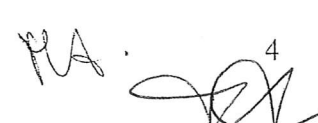
### Art. 8 – Confronto

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:
  - x. 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);
  - xi. 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);
  - xii. i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
  - xiii. promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 22 c. 8 lett. b4).

## CAPO II - DIRITTI SINDACALI

### Art. 9 - Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale 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 l'auditorium situato al piano terra della sede, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale, fermi restando, fino al perdurare dell'emergenza sanitaria, i limiti legati alle restrizioni circa le riunioni in presenza.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.



### Art. 10 - 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 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; l'adesione va espressa con almeno due 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 rispettare il normale orario di lavoro.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro 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, considerato che, in ogni caso, va assicurata la sorveglianza dei corridoi e delle scale interne, dell'ingresso e degli spazi di pertinenza della scuola, il funzionamento del centralino telefonico, nonché il funzionamento dei servizi amministrativi a supporto degli alunni e dei docenti, si rende necessaria la presenza di n. 3 unità di personale ausiliario e n. 2 unità di personale amministrativo e n. 1 unità di assistente tecnico. 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. 11 - Permessi retribuiti e non retribuiti

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU. Nella fattispecie, tale ammontare viene comunicato corrispondere a n. 31 ore.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

### Art. 12 - Referendum

1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire il referendum tra tutti i dipendenti della istituzione scolastica.
2. Le modalità per l'effettuazione del referendum, che non devono pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. Il dirigente assicura il necessario supporto materiale ed organizzativo.

  
  
di G. Sironi


**Art. 13 - Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990**

1. Si richiama propedeuticamente il Protocollo di intesa siglato fra Dirigente e OO.SS. in data 11.02.2021 riguardo a quanto in oggetto: nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, come definiti dalla Legge 146/1990 e successive modifiche e dall'Accordo, con riferimento all'Istituzione scolastica Liceo Scientifico "N. Palmeri" di Termini Imerese, sono da considerare prestazioni indispensabili i seguenti servizi:
  - a) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini finali, degli esami finali nonché degli esami di idoneità;
  - b) adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi e delle pensioni, per il periodo di tempo strettamente necessario in base alla organizzazione della scuola, ivi compreso il versamento dei contributi previdenziali ed i connessi adempimenti.
2. Al fine di garantire le prestazioni indispensabili di cui al comma 1, vengono individuati i seguenti contingenti di personale:

per le attività di cui al punto a):

- tutti i docenti dei consigli di classe interessati;
- nr. 2 collaboratori scolastici per l'apertura e per la vigilanza dell'ingresso;
- nr. 1 assistente amministrativo e/o n. 1 assistente tecnico informatico;

per le attività di cui al punto b):

- Direttore dei servizi generali ed amministrativi e/o Sostituto DSGA.

3. In coerenza con le indicazioni del suddetto Protocollo di Intesa, stipulato presso l'Istituzione scolastica in data 11.02.2021 con le OO.SS. rappresentative di comparto, i lavoratori interessati a garantire le prestazioni indispensabili sono individuati secondo i seguenti criteri generali:

- volontarietà
- rotazione secondo l'ordine alfabetico.


**TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA**

**Art. 14 - 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. 15 - Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA. Ferie a.s. precedente**

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste, 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

*MA*  
*de f. s. p.*  6

personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse. Si precisa che l'intensificazione si ha quando al lavoratore viene richiesto di svolgere, all'interno del proprio orario di lavoro, prestazioni che eccedono i compiti assegnati dal piano delle attività. Essa inoltre non può coincidere con incarichi specifici.

3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
4. La loro attribuzione sarà funzionale al funzionamento, senza soluzione di continuità, di tutti i servizi di segreteria.
5. Le prestazioni aggiuntive sono attribuite secondo le priorità tra quelle di seguito specificate, in quanto considerate punti di criticità nell'organizzazione dei servizi e funzionali a una gestione efficiente ed efficace degli stessi:
  - Assistenti amministrativi:
    - Coordinamento ufficio amministrativo;
    - Adempimenti connessi all'uso del SIDI;
    - Predisposizione atti con scadenze particolari;
    - Ricostruzioni di carriera;
    - Supporto iscrizioni, scrutini ed esami;
    - Supporto ricognizione inventariale;
    - Supporto timbrature;
    - Tenuta registri sicurezza.
  - Assistenti tecnici:
    - Messa in opera attrezzature informatiche.
  - Collaboratori scolastici:
    - Attività per il decoro della scuola spazi interni-esterni;
    - Attività di piccola manutenzione;
    - Pulizie straordinarie;
    - Servizio postale;
    - Controlli all'ingresso;
    - Tenuta registri sicurezza;
    - Sostituzione colleghi assenti.
6. I criteri per l'attribuzione delle ore di prestazioni aggiuntive vengono stabiliti in: disponibilità e, a parità, esperienze pregresse; in subordine: rotazione, anzianità di servizio. I medesimi criteri verranno utilizzati per l'attribuzione di incarichi specifici.
7. Per particolari attività il dirigente – sentito il DSGA – può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.
8. Relativamente al personale ATA, per quanto riguarda le ferie dell'a.s. precedente da poter portare all'anno successivo (sempre che motivi di servizio richiedano presenza tale da non permetterne la fruizione intera nell'a.s. di riferimento), se ne concorda il limite massimo in n. 9 (nove) giorni.



M. f. Sordani



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

### **Art. 16 - 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**

1. L'articolazione dell'orario di lavoro del personale è strutturato in funzione della preminente attuazione dell'offerta formativa, il che non esclude che possano essere attuate fasce temporali di flessibilità oraria per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Per l'individuazione delle suddette fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita è necessario che la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. Ciò premesso, i criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
  - Per tutto il personale ATA, potranno avere luogo forme di flessibilità di cui al presente articolo, sia in entrata che in uscita, per un massimo di 15 minuti all'interno della giornata con conseguente recupero del medesimo tempo nella giornata.
  - In ogni caso, alla scadenza della settimana ora e 12 minuti di servizio il lavoratore effettuerà una pausa dal lavoro della durata minima di 30 minuti.
  - Sarà possibile, su autorizzazione del D.S. e del DSGA, raggiungere le 36 ore settimanali d'orario con una quantità diversa di ore nelle differenti giornate, purché a totale settimanale invariato, e purché nel rispetto delle esigenze dell'offerta formativa e compatibilmente con esse.
  - In vigore di un'articolazione oraria su cinque giorni, su organizzazione da parte della dirigenza, parte delle 36 ore settimanali potranno essere assegnate e svolte in orario pomeridiano.

### **Art. 17 - Lavoro agile in attuazione della normativa di governo**

1. Per il periodo dell'emergenza sanitaria, se dovesse essere consentita dalle Autorità di Governo in tutto o in parte la modalità del lavoro agile, saranno osservate le relative disposizioni in base alla normativa di volta in volta emanata, attraverso predisposizione di apposito piano di lavoro anche temporaneo.

### **Art. 18 - 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)**

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le ore 18.00; 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. 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 inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica**

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.

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

### **Art. 20 – Obblighi del Dirigente Scolastico in materia di sicurezza**

1. Gli obblighi del Dirigente scolastico, individuato come Datore di lavoro dal D.M. n. 292/96 e D.lgs. 81/2008, possono così riassumersi:
- adozione di misure protettive in materia di locali, strumenti, materiali, apparecchiature, videoterminali, ecc.;
  - valutazione dei rischi esistenti;
  - elaborazione del documento di valutazione dei rischi con l'esplicitazione dei criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, il programma dei successivi miglioramenti;
  - designazione delle figure sensibili, incaricate dell'attuazione delle misure;
  - formazione e informazione del personale e degli studenti;
  - assicurare ai lavoratori la possibilità di richiedere l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in ragione del rischio connesso all'esposizione dal Covid-19, anche nel caso in cui non sia prevista la nomina del "medico competente" per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria obbligatoria. In questo caso, fermo restando la possibilità di nomina del medico competente, ai fini della massima tutela dei lavoratori fragili, su richiesta del lavoratore, il Dirigente Scolastico potrà attivare la sorveglianza sanitaria presso gli Enti competenti alternativi: INAIL, Aziende Sanitarie Locali, dipartimenti di medicina legale e di medicina del lavoro delle Università (nota 1585 Ministero Istruzione dell'11 settembre 2020);
  - esporre presso gli ambienti aperti al pubblico o di maggiore affollamento e transito le informazioni sulle misure di prevenzione igienico sanitarie (DPCM 3 novembre, art.5, comma 1, lettera d);
  - mettere a disposizione dei lavoratori, nonché degli utenti e dei visitatori, soluzioni disinfettanti per l'igiene delle mani;
  - rispettare tutte le misure indicate nel "Protocollo per la sicurezza nelle scuole" del Ministero dell'Istruzione e OO.SS. sottoscritto il 6 agosto 2020 ed eventuali successivi aggiornamenti;
  - assicurarsi che siano state predisposte e vengano scrupolosamente osservate, da tutto il personale presente in istituto, le misure di prevenzione e protezione disposte dall'autorità sanitaria al fine di contenere il rischio contagio da Sars Covid-19.

### **Art. 21 – Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi**

1. Il Dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro, è tenuto ad 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, a seconda delle dimensioni e della struttura della Scuola.
2. I lavoratori designati dal Dirigente scolastico per tali compiti devono essere in numero sufficiente (art. 31 c.2 D.lvo 81), possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati. I lavoratori così designati non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.

### **Art. 22 - Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi**

1. Il Dirigente scolastico designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

  
  
   9



Questi deve frequentare apposito corso di formazione, della durata minima di 16 ore.

2. Nelle istituzioni scolastiche con un numero di dipendenti, esclusi gli studenti, non sia superiore a 200 la funzione di Responsabilità del servizio di prevenzione e protezione dai rischi può essere svolta dallo stesso Dirigente scolastico.

3. Il Dirigente scolastico può designare quale responsabile del servizio di prevenzione dai rischi anche persona esterna alla Scuola avente Titolo, nel caso di mancanza di personale qualificato interno disponibile ad assumere l'incarico.

4. Il Dirigente scolastico può designare quale Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi anche personale interno ad altra Scuola, disponibile ad assumere l'incarico e in possesso di titoli, attitudini e capacità adeguati.

#### **Art. 23 – Il Documento di Valutazione dei Rischi**

1. Il Dirigente scolastico elabora il Documento di valutazione dei rischi avvalendosi della collaborazione del Responsabile della prevenzione e protezione dai rischi, degli esperti dell'Ente locale tenuto alla fornitura degli edifici ed, eventualmente, della tutela di esperti della sicurezza dei lavoratori.

#### **Art. 24 – Tutela sanitaria**

1. I lavoratori addetti ad attività per le quali la valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti a sorveglianza sanitaria.

2. La sorveglianza sanitaria è obbligatoria nel caso di lavoratori esposti a rischi specifici che la legge individua come particolarmente pericolosi per la salute, quali ad esempio l'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici previsti dal DPR n. 303/56, dal D.L.vo n. 277/91, dal D.L.vo n. 77/92 e dallo stesso D.L.vo n. 626/94, ovvero l'uso sistematico di videoterminali per almeno quattro ore al giorno, dedotte le interruzioni, e per l'intera settimana lavorativa.

3. L'individuazione del medico preposto alla sorveglianza sanitaria viene concordata preferibilmente dalla ASL o altra struttura sanitaria pubblica competente, sulla base di apposita convenzione, definita dall'Autorità scolastica competente per territorio.

#### **Art. 25 – Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi**

1. Il Dirigente scolastico, direttamente o tramite il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice, almeno una volta all'anno, una riunione di protezione prevenzione dai rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente o un suo rappresentante, che la presiede, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, il medico competente, se previsto, e il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.

2. Nella 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.

3. La riunione di cui al primo comma non ha carattere deliberativo e decisionale, ma solo consultivo.

4. Per ogni riunione va redatto apposito verbale su apposito registro.

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

#### **Art. 26 – Rapporti con gli enti locali**

1. Per gli interventi di tipo strutturale il Dirigente scolastico deve rivolgere apposita formale richiesta all'Ente locale interessato.



2. In caso di grave ed imminente pericolo il Dirigente scolastico adotta tutti i provvedimenti di emergenza resi necessari dalla contingenza e ritenuti opportuni per la salvaguardia della sicurezza dei lavoratori e ne informa tempestivamente l'Ente locale interessato.

### **Art. 27 – Formazione e informazione dei lavoratori**

1. Il Dirigente scolastico, nei limiti delle risorse disponibili, deve realizzare attività di formazione e di informazione nei confronti dei dipendenti lavoratori e, ove necessario, degli alunni, con i mezzi che riterrà più opportuno.

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

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

### **Art. 28 – Prevenzione incendi e protezione contro rischi particolari**

1. È applicabile la normativa sulla prevenzione incendi e sulla protezione da agenti chimico-fisico-biologici particolari prevista dal DPR 29/07/1982, n. 577, D.L.vo 15/08/1971, n. 277, D.M. Ministero Interni 26/08/1982, DPR 12/01/1998, n. 37, D.M. Ministero Interni 4/05/1998, C.M. Ministero Interni 5/05/1998, n. 9.

### **Art. 29 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

1. Nell'unità scolastica vengono designati dalla RSU il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nel numero di 1 rappresentante in quanto l'istituzione scolastica ha fino a 200 dipendenti.

2. Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, disciplinate dagli artt. 18 e 19 del D.L.vo 626/94, le parti concordano su quanto segue:

- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al Dirigente scolastico le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il Responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
- su quelle materie per cui il D.L.vo n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni prevede l'obbligo da parte del Dirigente scolastico di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettiva tempestività; pertanto il Dirigente scolastico consulta il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- nel corso di tali consultazioni il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può formulare proposte sugli argomenti oggetto di consultazione. Della consultazione e di quanto discusso si provvederà a redigere apposito verbale nel quale saranno riportate le eventuali proposte fatte dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Il verbale, sottoscritto dal Dirigente scolastico e dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a testimonianza dell'avvenuta consultazione, dovrà essere depositato agli atti della Scuola;

11.5.2004

11

- il Dirigente scolastico consulta il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tra l'altro sulla designazione del Responsabile della prevenzione e protezione dai rischi, sulla designazione degli addetti all'emergenza, sul Piano di valutazione dei rischi, sulla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione, sull'organizzazione della formazione e della informazione;
- il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relative alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve, inoltre, informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- il Dirigente scolastico su istanza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; a sua volta, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e della documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;
- il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione scientifica prevista dall'art. 19, comma 1, lettera g) del D.L.vo 626/94. La formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma base di minimo 32 ore. I contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.L.vo 626/94 e dal D.I. Ministero del Lavoro e della Sanità del 16/01/1997, con possibilità di percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
- Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
- per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D.L.vo 626/94, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizza appositi permessi orari pari a 40 ore annue. Per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti B), C), D), G), I) ed L) dell'art. 19 del D.L.vo 626/94, il predetto monte ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

#### Art. 30 – Referente Covid

1. In applicazione del D.M. 6 agosto 2020, n. 87 recante il "Protocollo d'intesa per garantire l'avvio dell'anno scolastico nel rispetto delle regole di sicurezza per il contenimento della diffusione di COVID-19" e in particolare il documento contenente le "Indicazioni operative per la gestione di casi e focolai di SARS CoV 2 nelle scuole e nei servizi educativi dell'infanzia", Rapporto ISS COVID-19 n. 58/2020 che ravvisando l'esigenza primaria di garantire misure di prevenzione e mitigazione del rischio di trasmissione del contagio da SARS-CoV-2 viene disposta la nomina del Referente COVID19 di Istituto anche per l'anno scolastico 2021/2022, individuato nella persona della Prof.ssa Antonina Messina, e del sostituto referente Covid, individuato nella persona della Prof.ssa M. Gabriella Storniolo.

#### Art. 31 – Comitato anti-Covid19

In attuazione della normativa sanitaria emergenziale, viene istituito anche nel corrente a.s. 2021/22 il Comitato anti-Covid 19 allo scopo di consulenza e supporto nella prevenzione del Covid all'interno dell'istituzione scolastica. Di esso fanno parte: il Dirigente Scolastico, il DSGA, i collaboratori del D.S., il RLS, la RSU, il RSPP, il Medico competente (il quale può essere invitato alle riunioni come consulente), il Presidente del Consiglio di Istituto, un ulteriore genitore, un docente, un'unità di Personale ATA, uno studente.

## TITOLO SESTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

### CAPO I - NORME GENERALI

#### Art. 32 - Fondo per il salario accessorio

Le risorse, oggetto della presente contrattazione, sono le seguenti:

Fondo di Istituto	LORDO Dip.
FIS A.S. 2021/22 comprensivo di economie	€ 38.446,50
Indennità di direzione e sostituto DSGA	€ 3.710,60
<b>Quota da ripartire tra docenti e ATA</b>	<b>€ 34.735,90</b>

La percentuale di ripartizione della cifra al lordo dipendente di 34.735,90 € avviene secondo il seguente criterio: 70% personale docente e 30% personale ATA; ciò in considerazione della consistenza numerica dell'organico del personale docente e del personale ATA.

La cifra di 34.735,90 € lordo dipendente è il risultato dell'ammontare del FIS a.s. 2021/22, sottratta l'indennità di direzione per il DSGA (3.350,00 €) e per il suo sostituto (360,60 €).

Il quadro che si delinea è, di conseguenza, il seguente:

Personale docente: 70%		Personale ATA: 30%	
Lordo Dip.	€ 24.315,13	Lordo Dip.	€ 10.420,77

Si concorda inoltre di far confluire nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa a favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione, le somme per la valorizzazione del personale (ai sensi della L. 160/2020). In particolare, esse verranno utilizzate per la retribuzione del salario accessorio relativo ad attività del PTOF e progetti FIS di cui all'art. 88 del CCNL 2006-2009 e con i medesimi criteri di ripartizione del FIS stesso (70% docenti e 30% ATA).

Pertanto:

	Totale lordo dipendente
Fondi per la valorizzazione del personale scolastico a.s. 2021-22	€ 8.790,17
Economie	€ 552,43
<b>Totale</b>	<b>€ 9.342,60</b>

Personale docente: 70%		Personale ATA: 30%	
Lordo Dip.	€ 6.539,82	Lordo Dip.	€ 2.802,78

Ne risulta il seguente quadro complessivo per attività e progetti FIS come da art. 88 del sopra citato CCNL, comprensivo del FIS in senso stretto e dell'integrazione apportata dagli ex fondi per la valorizzazione del personale ai sensi della L. 160/2020:

Dr. S. S. S. S.

Totale FIS + ex fondi valorizzazione del personale = € 44.078,50

Totale Personale docente: 70%		Totale Personale ATA: 30%	
Lordo Dip.	€ 30.854,95	Lordo Dip.	€ 13.223,55

### FUNZIONI STRUMENTALI

F.S.: totale lordo dipendente	€ 2.605,63
-------------------------------	------------

La cifra assegnata viene distribuita alle quattro Funzioni Strumentali, le cui aree, i cui criteri e le cui individuazioni sono state definite in sede di Collegio dei Docenti, in parti uguali ossia come di seguito quantificato:

- a ciascuna delle quattro F.S. (area PTOF, Valutazione, Didattica/Docenti, Alunni) viene attribuita la cifra lordo dipendente di € 651,40 per un totale di € 2.605,60.

### FORMAZIONE

Ad oggi non sono pervenuti nuovi fondi specifici per formazione a.s. 2021/22. Per le cifre che nel corso dell'anno dovessero esservi a disposizione sarà rispettato, se presente, il vincolo di destinazione rispetto alla categoria. Se senza vincolo di destinazione, la ripartizione per le risorse della formazione avverrà fra personale docente e ATA sulla base dei bisogni formativi scaturenti dai rispettivi Piani di Formazione in attuazione del PTOF.

In considerazione del perdurare dell'emergenza epidemiologica che rende opportuna la formazione in modalità telematica, i fondi per la formazione potranno essere utilizzati, in alternativa alla retribuzione di personale interno/esterno, per l'acquisto di corsi telematici su piattaforme che rispondano alle medesime esigenze formative espresse (ove tale modalità sia compatibile con eventuali vincoli posti dai finanziamenti).

L'importo orario previsto per la retribuzione dei formatori del personale docente/ATA è stabilito in Euro 41,32 lordo dipendente (soggette solo a Irap 8,50% a carico Stato e Irpef a carico Dipendente). Eccezionalmente, per comprovate ragioni connesse alla figura/funzione del formatore, tale importo sarà superabile ma in ogni caso fino a un massimo del compenso orario non superiore a € 80,00 onnicomprensivi.

Nel caso in cui la formazione avvenga sottoforma di sportello, l'importo orario sarà di € 35,00 al lordo dipendente.

### RECUPERO (ex IDEI)

	Totale lordo dipendente
Finanziamento Recupero (ex IDEI)	€ //

Per l'anno scolastico 2021/22 non sono stati erogati fondi specifici per il recupero (ex IDEI). Per le cifre che dovessero pervenire, l'importo orario è stabilito in euro 50,00 al lordo dipendente.

### AREA A RISCHIO

	Totale lordo dipendente
Finanziamento a.s. 2021/22 comprensivo di economie	€ 172,21

La somma verrà utilizzata per integrare attività coerenti a finalità inclusive destinate agli alunni del biennio, in base a specifica progettualità del PTOF, da retribuire a 35,00 € orari al lordo dipendente (insegnamento) o a 17,50 € (non insegnamento).

### ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO (PCTO)

	Lordo Stato	Lordo Dipendente
Finanziamento 2021/22		
4/12	€ 2.548,39	€ 1.920,41
8/12	€ 5.096,78	€ 3.840,83
TOTALE a.s. 2021/22	€ 7.645,17	€ 5.761,24

Per quanto riguarda i fondi dell'alternanza, essi saranno utilizzati per:

- retribuire i docenti tutor e/o referenti di progetto, il referente e i componenti della commissione PCTO con una tariffa oraria di € 17,50 lordo dipendente (salvo attività svolte con l'utilizzo di ore dell'organico di potenziamento);
- retribuire gli esperti, reperiti mediante bando, con una tariffa oraria di 30,00 € lordo dipendente (se esterni, solo per quelle figure per le quali risultano assenti risorse in organico e disponibili);
- retribuire gli esperti, reperiti mediante bando, per la formazione sicurezza alunni relativamente a quei percorsi che prevedano ore di formazione sicurezza ulteriori rispetto alle n. 4 online, con una tariffa oraria di € 35,00 al lordo dipendente.

La somma utilizzata sarà:

- Docenti tutor e/o referenti di singolo progetto: 300 h x 17,50 € lordo dipendente = 5.250,00 € lordo dipendente
- Referente: 50 h x 17,50 € lordo dipendente = 875,00 € lordo dipendente
- Componenti commissione PCTO: n. 6 x 5h x 17,50 € lordo dipendente = 525,00 € lordo dipendente
- Esperti: 25 h x 30,00 € lordo dipendente = 750,00 € lordo dipendente
- Formazione sicurezza: 12 h x 35,00 € lordo dipendente = 420,00 € lordo dipendente

TOT. Alternanza scuola/lavoro (PCTO) contrattata = 7.820,00 € lordo dipendente

Si precisa che la differenza di € 2.058,76 lordo dipendente (differenza fra la cifra contrattata e il totale in tabella finanziamento a.s. 2021/22), così come i relativi oneri lordo stato, saranno attinti dalle somme già presenti per il PCTO in bilancio 2021 e che saranno riportate anche nel nuovo Programma Annuale 2022. I medesimi criteri verranno utilizzati per la spesa di ulteriori somme di bilancio disponibili per il PCTO, ove presenti e necessarie.

### PIANO NAZIONALE SCUOLA DIGITALE

	Totale lordo Stato
Finanziamento PNSD	€ 1000,00

Le risorse relative al PNSD (Azione #28) verranno utilizzate per retribuire l'Animatore Digitale, con un importo orario di 17,50 € lordo dipendente (pari a 23,22 € lordo stato) per n. 43 ore, sui seguenti compiti:

- Formazione interna sulla didattica digitale;
- Coinvolgimento della comunità scolastica;
- Creazioni di soluzioni innovative;
- Supporto al Piano della Didattica Digitale Integrata.



M. S. Sobal



15



**O. E. SOSTITUZIONE DOCENTI ASSENTI**

	Lordo dipendente	Specificazione utilizzo economie nell'a.s. 2021/22
Assegnazione annua A.S. 2021/22	€ 2.007,48	
Economie	€ 11.456,07	di cui: 5.914,95 per altra destinazione
<b>TOTALE</b>	<b>€ 13.463,55</b>	
<b>TOTALE O.E. al netto della variazione destinazione economie</b>	<b>€ 7.548,60</b>	

Le ore su indicate per la sostituzione dei docenti assenti vengono assegnate secondo i criteri approvati dal collegio dei docenti, ai quali dunque si fa riferimento.  
Per quanto riguarda le economie, però, una parte di esse (€ 5.914,95) vengono spostate ad altra destinazione ossia saranno utilizzate per la retribuzione del salario accessorio relativo ad attività del PTOF e progetti FIS di cui all'art. 88 del CCNL 2006-2009, svolti da personale docente.

**ATTIVITA' COMPLEMENTARI DI CENTRO SPORTIVO SCOLASTICO**

	Totale lordo dipendente	Specificazione utilizzo economie nell'a.s. 2021/22
Attività compl. ed. fisica a.s. 2021/22	€ 2.048,77 lordo dip.	
Economie	€ 8.270,14 lordo dip.	di cui: 1.165,10 € per altra destinazione 7.280,04 € economie rimaste
<b>TOTALE</b>	<b>€ 10.318,91</b>	
<b>TOTALE al netto della variazione destinazione economie</b>	<b>€ 9.153,81</b>	

La cifra dell'anno in corso sarà attribuita in misura oraria maggiorata del 10%, prevista dall'art. 70 del CCNL del 04/08/95 (1/78 dello stipendio tabellare in godimento dell'interessato, inclusa IIS, inglobata dall'01/01/2003) e, dal punto di vista delle ore attribuite, in egual misura a quei docenti che, avendo preventivamente espresso dichiarazione di disponibilità all'effettuazione delle ore di pratica sportiva, saranno oggetto di specifico incarico, avranno aggiornato il registro delle presenze degli alunni e relazionato sulle attività svolte, effettuati gli adempimenti sulla specifica piattaforma. Riguardo alle economie: € 1.165,10 vengono spostate ad altra destinazione ossia saranno utilizzate per la retribuzione del salario accessorio relativo ad attività del PTOF e progetti FIS di cui all'art. 88 del CCNL 2006-2009, svolti da personale docente.

La rimanente parte, ove la progettualità dell'anno richieda di attingervi, sarà attribuita secondo gli stessi criteri enunciati sopra per la cifra dell'anno in corso.

**ASSISTENZA PSICOLOGICA**

Il servizio in oggetto sarà retribuito all'importo orario di 40,00 € onnicomprensivi.



### ART. 33 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO D'ISTITUTO E PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI ACCESSORI

Il Fondo viene utilizzato per finanziare tutte le attività e progetti che hanno una diretta e/o indiretta ricaduta sull'offerta formativa e per il migliore funzionamento dei servizi che incrementino la produttiva e l'efficienza dell'Istituzione Scolastica, sulla base:

delle priorità individuate dal RAV;

delle priorità del PTOF e del PdM;

delle priorità individuate dal C.d.D. per la valutazione dei progetti FIS;

del Piano annuale delle attività del personale docente;

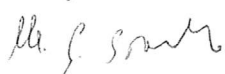
del Piano annuale di attività del personale ATA.

Esso viene gestito, giusta delibera del Collegio dei Docenti e del Consiglio d'Istituto, di cui all'art.88 del CCNL, con le seguenti finalità:

- Finanziare i progetti inseriti nel PTOF, secondo le priorità approvate dal Collegio dei Docenti in fase di elaborazione PTOF 2019/22 e come elaborati ed approvati dagli OO.CC., anche quest'anno effettuabili in parte se necessario in modalità online;
- Finanziare attività del personale di Segreteria volte a migliorare il servizio;
- Finanziare incarichi di collaborazione con la Presidenza nel numero di 2 unità;
- Finanziare incarichi di coordinatore di dipartimento;
- Finanziare incarichi dei responsabili e dei referenti;
- Finanziare la funzione del coordinatore dei consigli di classe;
- Finanziare la funzione del coordinatore di educazione civica;
- Finanziare la funzione di membro delle commissioni (ove previsto);
- Finanziare l'incarico di componente del Team digitale e del Team anti-bullismo;
- Finanziare l'incarico di tutor ai neo immessi;
- Finanziare attività di supporto al PTOF da parte del personale ATA;
- Finanziare il lavoro straordinario del personale ATA per il funzionamento generale dell'Istituto, per il miglioramento dei servizi e per una attenta cura dell'igiene della scuola e il decoro degli spazi;
- Finanziare l'intensificazione del lavoro ordinario del personale ATA;
- Finanziare compensi al Personale docente ed ATA per attività finanziate da soggetti pubblici e/o privati al di fuori del FIS.

Non è prevista alcuna retribuzione nei seguenti casi:

- Commissione per l'individuazione delle aree, l'elaborazione dei criteri e la valutazione domande delle Funzioni Strumentali, in quanto immedesimabile con i lavori del Collegio stesso;
- Commissione elettorale, per la quale viene previsto riposo compensativo;
- Nucleo di valutazione, Comitato di valutazione, Gruppo di Lavoro per l'Inclusione, Comitato scientifico, Comitato anti-Covid e, in generale, tutte le mansioni afferenti al funzionamento di organi (es. segretari degli organi collegiali);
- Figure sensibili organigramma sicurezza;
- Al fine di evitare duplicazioni, le attività progettuali che costituiscono declinazione della funzione di referente, responsabile, commissione o funzione strumentale non saranno retribuite, nella misura in cui la retribuzione sia già prevista per le suddette funzioni organizzative (possibile all'interno dei progetti stessi la retribuzione solo per attività differenti dal contenuto della funzione connessa).
- Più in generale, tutte le attività strettamente dipendenti dalla propria funzione di collaboratore, F.S., referente o responsabile non saranno oggetto di duplicazione di pagamento in quanto intrinseche all'incarico stesso.
- Per quanto riguarda la Commissione Centro Sportivo Scolastico, sarà retribuita non la commissione in sé, ma i docenti che avranno espresso disponibilità e svolto le ore di pratica sportiva secondo il progetto del PTOF e quanto sopra stabilito;



17



- La retribuzione per le attività per le quali è prevista l'assegnazione di ore di potenziamento organizzativo avverrà solo in caso di assegnazione e svolgimento di ore ulteriori rispetto a quelle di p.o. e previa presentazione di relativo diario di bordo. Rientrano in tale casistica gli incarichi di "coadiutori per supporto organizzativo e didattico", non retribuiti per tale incarico in quanto costituito su assegnazione ore di potenziamento.
- Non saranno in alcun caso retribuite attività svolte all'interno dell'orario di servizio (ad eccezione dell'eventuale intensificazione per il personale ATA).

Rièpilogo per tipologia di attività e misura dei compensi lordi

**PERSONALE DOCENTE**

Totale compensi da FIS + ex valorizzazione confluita nel FIS + variazioni economie				€ 37.935,00 €
Tipologia attività (organigramma)	N.	Totale ore	Importo unitario lordo Dip.	Importo compl. lordo Dip.
Collaboratori del Dirigente Scolastico	2	180 + 90	€ 17,50	€ 4.725,00
Coordinatori Consigli di classe	32	394	€ 17,50	€ 6.895,00
Coordinatori Educazione civica	32	192	€ 17,50	€ 3.360,00
Referenti e responsabili	21	320	€ 17,50	€ 5.600,00
Componenti commissioni e team	36	217	€ 17,50	€ 3.797,50
Coordinatori di dipartimento	5	50	€ 17,50	€ 875,00
Tutor neoimmessi	7	56	€ 17,50	€ 980,00
Accantonamento		30	€ 17,50	€ 525,00
SUB - TOTALE				€ 26.757,50

TITOLO PROGETTO	Ore Insegnam	Importo unitario	Ore non insegnam.	Importo unitario	Totale lordo Dip
PROGETTO English tea party	6 h	35,00	6 h	17,50	€ 315,00
PROGETTO Verso le prove Invalsi	30 h	35,00			€ 1.050,00
Potenziamento matematica classi quinte	60	35,00			€ 2.100,00
PROGETTO Lettura			30	€ 17,50	€ 525,00
Cura e conservazione della biblioteca scolastica			60 h	17,50 h	€ 1050,00
Psicologo amico			10 h	17,50 h	€ 175,00
Pillole di filosofia			15 h	17,50 h	€ 262,50
Progetto Orientamento			120 h	17,50 h	€ 2.100,00
Progetto Himera ore extrac.			60 h	17,50 h	€ 1.050,00

*Ma. f. Sardo*

*[Signature]*

*MA. P*

Progetto Mafie ore extrac.			60 h	17,50 h	€ 1.050,00
Corsi di recupero	30 h	€ 50,00			€ 1.500,00
SUB-TOTALE					€ 11.177,50

### PERSONALE ATA

Tot. € FIS + ex fondi valorizzazione del personale (lordo dipendente) € <b>13.223,55</b>
Tot. € <b>2.834,60</b> Incarichi specifici comprensivi di economie (lordo dipendente)
Importo orario € 14,50 lordo dipendente A.A. – A.T.
Importo orario € 12,50 lordo dipendente C.S.

Tipologia personale	Attività (art. 15)	n.	Totale ore	Importo unitario lordo Dip.	Totale lordo Dip.
Assistenti Amm.vi	Lavoro straordinario	8	50 h	€ 14,50	€ 725,90
Assistenti Amm.vi	Intensificazione di cui all'art. 15 del presente contratto	8	255 h	€ 14,50	€ 3.697,50
Assistenti Tecnici	Lavoro straordinario	3	15 h	€ 14,50	€ 217,50
Assistenti Tecnici	Intensificazione di cui all'art. 15 del presente contratto	2	40 h	€ 14,50	€ 580,00
Collaboratori Scolastici	Lavoro straordinario	13	160 h	€ 12,50	€ 2.000,00
	Intensificazione di cui all'art. 15 del presente contratto	13	480 h	€ 12,50	€ 6.000,00
Somme non utilizzate					€ 3,55
TOTALE somme utilizz.					€ 13.220,00
SUB - TOTALE					€ <b>13.223,55</b>
Tipologia personale	Incarichi Specifici	n.	Totale ore	Importo unitario lordo Dip.	Totale lordo Dip.
Assistenti Amm.vi	1. Gestione Passweb-pensionamenti	2	30	435,00	870,00
	2. Gestione inquadramenti gradoni stipendiali		30	435,00	

Luigi. B...

MA.

19

Assistenti tecnici	Supporto PC aule	2	33 x 2 = 66	957,00	957,00
Collaboratori Scolastici	1. Piccola manutenzione ordinaria;	3	50	625,00	1.000,00
	2.Referente aula Covid;		10	125,00	
	3.Servizio fotocopie		20	250,00	
Somme non utilizzate					7,60
<b>SUB - TOTALE</b>					<b>2834,60</b>

Relativamente alla retribuzione delle ore di straordinario, nel contemperamento fra le preferenze del personale e le esigenze di garanzia della copertura delle attività generali dell'istituzione scolastica, superata una soglia pro-capite di 15 ore pagate (C.S.), si concorderà fra dirigenza/DSGA e dipendente la scelta fra pagamento e recupero compensativo.

L'intensificazione di cui alla superiore tabella, in richiamo all'art. 15, viene suddivisa tra le seguenti voci per le sotto indicate unità, numero ore e importi orari.

- Assistenti amministrativi:

- Coordinamento ufficio amministrativo (n. 1 unità, n. 10 ore x 14,50 €);
- Adempimenti connessi all'uso del SIDI (n. 2 unità, n. 40 ore x 14,50 €);
- Predisposizione atti con scadenze particolari (n. 2 unità, n. 40 ore x 14,50 €);
- Ricostruzioni di carriera (n. 1 unità, n. 20 ore x 14,50 €);
- Supporto iscrizioni, scrutini ed esami (n. 3 unità, n. 75 ore x 14,50 €);
- Supporto ricognizione inventariale (n. 2 unità, n. 40 ore x 14,50 €);
- Supporto timbrature (n. 1 unità, n. 20 ore x 14,50 €);
- Tenuta registri sicurezza (n. 1 unità, n. 10 ore x 14,50 €).

- Assistenti tecnici:

- Messa in opera attrezzature informatiche (n. 2 unità, n. 40 ore x 14,50 €).

- Collaboratori scolastici:

- Attività per il decoro della scuola spazi interni-esterni (n. 4 unità, n. 80 ore x 12,50 €);
- Attività di piccola manutenzione (n. 1 unità, n. 30 ore x 12,50 €);
- Pulizie straordinarie (n. 7 unità, n. 105 ore x 12,50 €);
- Servizio postale (n. 1 unità, n. 10 ore x 12,50 €);
- Controlli all'ingresso (n. 3 unità, n. 45 ore x 12,50 €);
- Tenuta registri sicurezza (n. 1 unità, n. 10 ore x 12,50 €);
- Sostituzione colleghi assenti (tutte le unità disponibili, n. 200 ore x 12,50 €).

### **Art. 34 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale**

A seguito della L. 160/2020, le risorse relative all'art. 1, comma 126, della Legge 107/2015 vengono fatte confluire nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa a favore del personale scolastico senza ulteriore vincolo di destinazione. Più in particolare, il loro utilizzo è destinato alla retribuzione del salario accessorio relativo ad attività e progetti FIS di cui all'art. 88 del CCNL 2006-2009 e con i medesimi criteri di ripartizione del FIS stesso.

## **TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI**

### **Art. 35 – 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.
3. Nel caso di decurtazioni alle somme effettivamente assegnate, le quantificazioni orarie, i compensi per incarichi e progetti subiranno variazioni in diminuzione in misura corrispondente alla percentuale di decurtazione. Conseguentemente, tutti i compensi da corrispondere potranno essere erogati solo quando l'Istituzione scolastica avrà contezza di accertamento.

### **Art. 36 – 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. Essi devono inoltre rispettare i requisiti deliberati dal Collegio dei Docenti, anche in relazione al numero minimo di corsisti.
2. La liquidazione dei compensi avviene a consuntivo e previa presentazione della documentazione completa, comprendente relazione finale, dichiarazione delle ore effettivamente svolte e registri firme degli alunni e del lavoratore (e diario di bordo per i casi previsti), verbali dei lavori.

### **Art. 37 – Norma di rinvio**

Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto decentrato si farà riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, ai Contratti Collettivi Nazionali Integrativi e alla normativa vigente in materia.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct signatures in the top row and two in the bottom row. The bottom-left signature appears to be 'Sanna M.L.' and the bottom-right one is a large, stylized signature.