



# Istituto Comprensivo di Bella

- scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di I grado -  
Via Sottotenente Matone snc - 85051 Bella (PZ) - Cod.Fisc.: 80007110762  
Centralino: 0976 3132 - Segreteria: 0976 3105 - Bibl. 0976 803035  
Web: [www.icbella.edu.it](http://www.icbella.edu.it) - Mail: [pzie814005@istruzione.it](mailto:pzie814005@istruzione.it) - Pec: [pzie814005@pec.istruzione.it](mailto:pzie814005@pec.istruzione.it)



Prot. n. 258

Bella, 18/01/2022

## VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO

A.S. 2021/2022

Il giorno 18 gennaio dell'anno 2022, alle ore 12.00, nell'ufficio del Dirigente Scolastico, presso la sede dell'Istituto Comprensivo di Bella, si riuniscono, giusta convocazione del Dirigente Scolastico, la RSU dell'Istituto ed il rappresentante di parte pubblica, Dirigente Scolastico, per la sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo d'Istituto, a.s. 2021/2022.

Verificato che l'ipotesi di Contratto Integrativo d'Istituto, sottoscritta in data 21/12/2021, è stata trasmessa, con l'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, ai Revisori dei Conti in data 22/12/2021.

Considerato che in data 29/12/2021 si sono riuniti i Revisori dei conti presso questo istituto e con verbale n.2021/005 hanno espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della contrattazione integrativa per l'a.s. 2021/2022 il Contratto Collettivo Integrativo viene definitivamente stipulato e produce i conseguenti effetti

Le parti convenute, all'unanimità, sottoscrivono, in via definitiva il Contratto Integrativo dell'Istituto Comprensivo di Bella per l'a.s. 2021/2022.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 40 bis comma 4 e 5 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art.55 del D. Lgs 150/09, il presente Accordo, unitamente alla Relazione tecnico finanziaria del DSGA, alla Relazione Illustrativa del DS, verrà inviato entro 5 giorni dalla stipula definitiva, all'ARAN e CNEL, e pubblicato sul sito della scuola.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo d'Istituto viene sottoscritto tra

### PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore  
Dott.ssa Viviana Mangano

V. Mangano

### PARTE SINDACALE RSU

Ins. Rosanna Leone  
Prof. Alfio Carlucci

Rosanna Leone  
Alfio Carlucci



# Istituto Comprensivo di Bella

- scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di I grado -  
Via Sottotenente Matone snc - 85051 Bella (PZ) - Cod.Fisc.: 80007110762  
Centralino: 0976 3132 - Segreteria: 0976 3105 - Bibl. 0976 803035  
Web: [www.icbella.edu.it](http://www.icbella.edu.it) - Mail: [p-ic814005@istruzione.it](mailto:p-ic814005@istruzione.it) - Pec: [p-ic814005@pec.istruzione.it](mailto:p-ic814005@pec.istruzione.it)



Prot. n. 6284

Bella, 21/12/2021

## IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE A.S. 2021/2022

Il giorno 21/12/2021 alle ore 12:00 nella Presidenza dell'Istituto Comprensivo di Bella viene sottoscritta la presente Ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo di questo istituto.

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

L'Ipotesi di accordo viene sottoscritta tra:

### PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore *V. Illiano*

### PARTE SINDACALE

RSU *Rosanna Leone*  
*Alfo Cappelletti*

SINDACATI FLC/CGIL.....

SCUOLA CISL/SCUOLA.....

TERRITORIALI UIL/SCUOLA.....

SNALS/CONFSAL .....

GILDA/UNAMS.....





## 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 di Bella.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per il corrente anno scolastico 2021/2022.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 31 luglio dell'anno 2022, 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 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.

Kde 

## Art. 6– Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
  - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
  - a. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
  - b. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
  - c. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

## Art.7–Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui 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:
  - l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
  - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);
  - 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);
  - 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) come modificato dall'art. 1 comma 249 della legge 160/2019;
  - 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) e secondo l'art. 2 e 3 dell'Accordo ARAN 14/01/2021;
  - 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);
  - i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 22 c. 4 lett. c7);
  - i 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);
  - i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 22 c. 4 lett. c9).





## Art. 8 – Confronto

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

## CAPO II - DIRITTI SINDACALI

### Art.9– Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di un proprio Albo sindacale, situato nella sede centrale, di cui sono responsabili; ogni documento affisso all'Albo deve riguardare materia contrattuale o del lavoro e va siglato da chi lo affigge, che ne assume così la responsabilità legale. Il sito della scuola dispone anche di una sezione chiamata "albo sindacale" che può essere usato per le finalità di cui sopra.
2. La RSU e i terminali associativi delle OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato nella sede centrale; concordando con il Dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
3. 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 8 del vigente CCNL di comparto. Nel caso di assemblee in orario di servizio che coinvolgono i dipendenti di una unica istituzione scolastica, la durata massima è fissata in due ore.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al Dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il Dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale presenza di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno 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 coprire il normale orario di servizio.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere servizio alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, per cui n. 1 unità di personale ausiliario per ogni sede scolastica e n. 1 unità di personale amministrativo saranno addette ai servizi essenziali. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

### **Art. 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.
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.

### **Art. 13 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall’accordo sull’attuazione della Legge 146/1990**

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato dal dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l’accordo sull’attuazione della L. 146/1990.
2. Le unità da includere nel contingente sono individuate tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l’ordine alfabetico.

### **Art. 14 -Agibilità sindacale**

1. I lavoratori facenti parte delle RSU hanno il diritto di comunicare con gli altri lavoratori della propria istituzione scolastica per motivi di interesse sindacale. Per gli stessi motivi 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. 15 - Trasparenza**

1. In riferimento alla Legge 241/90 i prospetti riepilogativi dei fondi dell’Istituto e di ogni altra risorsa finanziaria aggiuntiva destinata al personale, comprensivi di nominativi, delle attività svolte, degli impegni orari e dei relativi compensi, vengono messi a disposizione delle R.S.U. dell’Istituzione Scolastica. Il personale interessato può chiederne l’accesso ai sensi della Legge citata.

### **Art. 16 - Diritto di sciopero**

#### **(Accordo ARAN 14/01/2021 sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del comparto Istruzione e ricerca)**

1. I lavoratori che intendono aderire o meno ad uno sciopero, devono darne comunicazione scritta al D.S. entro 4 giorni dalla data di proclamazione dello sciopero, senza possibilità di revoca.



2. Gli insegnanti che non scioperano, nel caso in cui non possono essere garantite le lezioni regolari, si intendono in servizio dall'orario di inizio delle lezioni della giornata proclamata per lo sciopero per un monte ore totale pari alle ore di servizio di quel giorno.
3. Secondo quanto definito dalla L.146/90, come modificata dalla L.83/2000 si conviene che in caso di sciopero del Personale Docente e ATA il servizio minimo deve essere garantito secondo l'art. 2 e 3 dell'Accordo ARAN 14/01/2021
4. Sulla base dei dati disponibili il D.S. comunicherà alle famiglie tramite il registro elettronico quanto stabilito dall'art. 3 comma 5 dell'Accordo ARAN 14/01/2021.

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

#### **Art. 17 – 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.18– Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA**

1. In caso di necessità o di esigenze imprevedute e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
4. Per particolari attività il dirigente –sentito il DSGA – può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

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

#### **Art. 19– Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA**

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
  - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
  - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
  - l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;
  - l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.

PK  
AO

**Art. 20 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio**

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) 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 entro le ore 18.00.
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. 21 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione**

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento del personale interessato.
2. Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

**TITOLO QUINTO- TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

**CAPO I - NORME GENERALI**

**Art.22–Fondo per il salario accessorio**

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2021/2022 è complessivamente alimentato da:
  - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;
  - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
  - c. economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
  - d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

**Art.23–Fondi finalizzati**

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.
2. Per il presente anno scolastico, compreso le economie, tali fondi sono pari a:

	<b>COMPENSO LORDO DIPENDENTE</b>	<b>COMPENSO LORDO STATO</b>
a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007	€ 33.320,47	€ 44.216,26
b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva	€ 1.706,28	€ 2.264,23
c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	€ 3.369,06	€ 4.470,74



d) per gli incarichi specifici del personale ATA	€ 1.589,80	€ 2.109,66
e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	€ 542,39	€ 719,75
f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	€ 1.706,28	€ 2.264,23
g) per la valorizzazione del personale scolastico (docenti e ATA, ai sensi dell'art. 1, comma 249 della Legge 160/2019	€ 8.892,79	€ 11.800,73
<b>TOTALE</b>	<b>€ 49.804,93</b>	<b>€ 66.091,12</b>

3. Le economie sono pari a:

	<b>COMPENSO LORDO DIPENDENTE</b>	<b>COMPENSO LORDO STATO</b>
h) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007	€ 23.032,90	€ 30.564,66
i) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva	€ 1.346,76	€ 1.853,78
j) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	€ 7.615,13	€ 10.105,28
<b>TOTALE</b>	<b>€ 32.045,00</b>	<b>€ 42.523,72</b>

<b>TIPOLOGIA DELLE RISORSE</b>	<b>COMPENSO LORDO DIPENDENTE</b>	<b>COMPENSO LORDO STATO</b>
TOTALE DELLE RISORSE	€ 49.804,93	€ 66.091,12
TOTALE DELLE ECONOMIE	€ 32.045,00	€ 42.523,72
<b>TOTALE DELLA DOTAZIONE SOTTOPOSTA A CERTIFICAZIONE</b>	<b>€ 81.849,93</b>	<b>€ 108.614,84</b>

## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

### Art. 24 – Finalizzazione del salario accessorio

1. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del Fondo per il salario accessorio devono essere finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.

### Art.25 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, comprensive delle economie delle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti pari a € 7.615,13, depurate dell'indennità di direzione pari a € 4.153,60, e dell'accantonamento, sono pari a € **59.500,00**. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente € **42.245,00** (71%) e per le attività del personale ATA € **17.255,00** (29%) nel rispetto del criterio della proporzionalità dei compensi lordo dipendente.
2. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.
3. È accantonata un'economia, pari ad € **314,90** per far fronte a necessità non programmate in quanto imprevedibili.



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

#### Bisogni formativi del Personale Docente

Per l'a.s. 2021/2022 l'Istituto si propone di garantire al corpo docente almeno l'unità formativa relativa alla sicurezza e in particolare al primo soccorso e somministrazione di farmaci, al fine di promuovere la cultura della prevenzione dei rischi, nonché di contestualizzare i temi della sicurezza nell'ambito dei programmi disciplinari ordinari.

Resta implicito che le iniziative di formazione in rete con le altre scuole, laddove già avviate il precedente a.s., saranno portate avanti e/o concluse.

I corsi di formazione, preventivati nel triennio, verranno realizzati, con fondi ministeriali (laddove disponibili e/o in seguito all'approvazione di progetti PON, corsi previsti dal PNSD), in rete con le scuole vicinarie e con le scuole dell'ambito di appartenenza (ambito 2), sia in presenza sia on line o in forma blended.

#### Bisogni formativi del Personale ATA

Il personale ATA sarà autorizzato a partecipare alle iniziative di aggiornamento, qualora esigenze di servizio non consentano a tutti l'esercizio di tale diritto, tenendo conto della corrispondenza delle mansioni attribuite e le tematiche oggetto del caso specifico.

Le attività di formazione di cui all'intesa del 20 luglio 2004 previste dell'art. 7 del CCNL sottoscritto in data 07.12.2005, potranno essere svolte oltre il normale orario di servizio. Qualora sia prevista formazione on-line è riconosciuta oltre il normale orario di servizio per il monte ore stabilito dal progetto.

Il recupero delle ore potrà essere effettuato nei periodi di sospensione dell'attività didattica compatibilmente con il numero minimo di personale in servizio, o durante le chiusure pre-festive.

Oltre alle opportunità formative offerte a livello nazionale e regionale dal MIUR e dagli Enti accreditati, in ossequio alla normativa prevista per la formazione e tenuto conto sia dell'art. 14 del DPR 275/2000 sia dell'art. 66 del C.C.N.L. del 29.11.07 si formalizza il seguente piano annuale di formazione destinato a tutto il personale ATA, che sarà inserito nel programma annuale 2021/2022:

#### Scheda rilevazione dei bisogni formativi del personale ATA

Assistenti amministrativi
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Problematiche relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro e al primo soccorso, prevenzione e sicurezza da Covid;</li><li>2. Liquidazione ex buonuscita: TFS-TFR- Fondo Espero, Ricostruzione di carriera;</li><li>3. Pensionamenti: valutazione dei servizi, aspetti economici-retributivi, PA04- approfondimenti normativi;</li><li>4. Utilizzo Passweb;</li><li>5. Codice degli appalti e gare pubbliche</li><li>6. Formazione sulla Privacy e trasparenza amministrativa.</li></ol>

Collaboratori scolastici
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Problematiche relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro D.L.vo 81/2008, prevenzione e sicurezza da Covid;</li><li>2. Problematiche relative al primo soccorso;</li><li>3. Somministrazione dei farmaci;</li><li>4. Gestione dinamiche relazionali con alunni in situazione di handicap.</li></ol>



**Art.27- Stanziamenti**

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base della delibera del Consiglio d'istituto, di cui all'art.88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e del Piano annuale delle attività dei docenti, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:

**PIANO ATTIVITA' DOCENTI - A.S. 2021/2022**

Descrizione attività	N.Unità	Ore	Importo/h	Lordo dip.
1° Collaboratore del DS	1	153	17,50 €	2.677,50 €
2° Collaboratore del DS	1	125	17,50 €	2.187,50 €
RESP. PLESSO	2	30	17,50 €	1.050,00 €
RESP.PLESSO	2	35	17,50 €	1.225,00 €
RESPO.PLESSO	1	40	17,50 €	700,00 €
AREA SCIENTIFICA	2	20	17,50 €	700,00 €
COORDINATORI	27	10	17,50 €	4.725,00 €
ERASMUS	1	20	17,50 €	350,00 €
TUTOR NEO IMMESSI	9	20	17,50 €	3.150,00 €
REF MUSICALE	1	20	17,50 €	350,00 €
REF BULLISMO	2	20	17,50 €	700,00 €
COMMISSIONE ORARIA	8	20	17,50 €	2.800,00 €
COMMISSIONE BIBLIOTECA	8	20	17,50 €	2.800,00 €
COMITATO DI VALUTAZIONE	3	5	17,50 €	262,50 €
USCITE DIDATTICHE	28	5	17,50 €	2.450,00 €
ANIMATORE DIGITALE	1	20	17,50 €	350,00 €
ED. CIVICA	2	20	17,50 €	700,00 €
CONTINUITA'	2	20	17,50 €	700,00 €
ORIENTAMENTO	1	20	17,50 €	350,00 €
AMICI DI PENNA	1	20	17,50 €	350,00 €
NATI PER ESSERE FELICI	2	15	17,50 €	525,00 €
SPINGIAMO SULLA SICUREZZA	1	20	17,50 €	350,00 €
PROBLEM SOLVING	2	20	17,50 €	700,00 €
LA VALIGIA DI FANTASIA	1	10	17,50 €	175,00 €
LA VALIGIA DI FANTASIA	14	6	17,50 €	1.470,00 €
CONTINUITA'	1	10	17,50 €	175,00 €
CONTINUITA'	9	6	17,50 €	945,00 €
EDUCARE ALLE BUONE PRATICHE	2	12	17,50 €	420,00 €
EDUCARE ALLE BUONE PRATICHE	43	4	17,50 €	3.010,00 €
SCUOLA NEWS	2	26	17,50 €	910,00 €
CHE CLASSE....	1	15	17,50 €	262,50 €
LA BIBLIOTECA CHE ACCOGLIE	1	70	17,50 €	1.225,00 €
RSPP	1	100	17,50 €	1.750,00 €
ORIENTAMENTO	4	5	17,50 €	350,00 €
ORIENTAMENTO	4	10	35,00 €	1.400,00 €
<b>TOTALE</b>				<b>42.245,00 €</b>

**FUNZIONI STRUMENTALI**

Le risorse disponibili ammontano a  
La somma verrà equamente distribuita tra le FF.SS.

**€ 3.369,06**

AREA	DESCRIZIONE
1	Gestione PTOF
2	Valutazione di sistema
3	Rapporti con il territorio. Gestione uscite didattiche, visite guidate e viaggi d'istruzione. Supporto alla RSPP
4	Inclusione ed integrazione

**PRATICA SPORTIVA**

Le risorse disponibili ammontano a € 1.781,11

**AREA A RISCHIO**

Le risorse disponibili ammontano a € 379,67

**ORE ECCEDENTI**

Le risorse disponibili ammontano a € 1.706,28

O.D. doc. infanzia e primaria	45	€ 20,39	917,63
O.D. doc. scuola secondaria	27	€ 29,21	788,65
Le risorse disponibili ammontano			<b>€ 1.706,28</b>

Allo stesso fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate:

**PIANO ATTIVITA' PERSONALE ATA - A.S. 2021/2022****FONDO ISTITUTO**

- prestazioni aggiuntive	€ 17.255,00
dsga (prestazione plurima) (h. 165 x €18,50) € 3.052,50	
assistenti amministrativi (h. 601 x € 14,50) € 8.714,50	
collaboratori scolastici (h. 439 x € 12,50) € 5.487,00	€ 17.254,50
- quota ancora disponibile (riserva)	€ 0,50
<b>Totale</b>	<b>€ 17.255,00</b>

**INCARICHI SPECIFICI**

Le risorse disponibili ammontano a € 1.589,80

Le stesse verranno attribuite al personale ATA non in godimento della posizione economica con incarico ad personam

**INDENNITA' DI DIREZIONE DSGA**

Le risorse ammontano a € 4.153,60

**Art. 28 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico**

1. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione di tutto il personale scolastico ammontano, compreso le economie, a € 8.892,79.

Il comma 249 dell'art. 1 della Legge 160/2019 stabilisce che le risorse finanziarie stanziare dalla legge 107 (bonus premiale) già confluite nel MOF, siano utilizzate dalla contrattazione integrativa a favore del personale scolastico (tutto), senza altro vincolo di destinazione. Per il personale ATA le risorse saranno assegnate per eventuali incarichi o portati in economia per l'anno successivo.

Vengono assegnate le risorse nel modo seguente:





## VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE SCOLASTICO (DOCENTI)

Referenti Covid

(h. 110 x € 17,50)

€ 1.925,00

Quota da assegnare ai docenti per eventuali ulteriori incarichi conferiti dal Dirigente Scolastico

€ 4.299,25

**Totale**

**€ 6.224,95**

## VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE SCOLASTICO (ATA)

Quota da assegnare al personale ATA per incarichi conferiti dal Dirigente Scolastico e/o dal DSGA

**Totale**

**€ 2.667,84**

### **Art.29 -Conferimento degli incarichi**

1. Il dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante e i termini del pagamento.
3. I docenti presenteranno entro il 25 giugno le dichiarazioni concernenti le attività svolte dell'anno scolastico 2021/2022.
4. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

### **Art.30 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA**

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi da usufruire entro l'a.s. in corso, compatibilmente con le esigenze di servizio.

### **Art.31 - Incarichi specifici**

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.

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

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

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

### **Art. 33 Il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione (RSPP)**



Svolge le funzioni di RSPP una docente interna in possesso dei titoli di formazione e delle esperienze professionali richiesti dall'art.32, comma 8, lettera b, del D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

### **Art. 34 Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione**

1. Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono individuati tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formati attraverso specifico corso.
2. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza, che esercitano sotto il coordinamento del RSPP.
3. Per ogni plesso scolastico sono individuate le seguenti figure sensibili:
  - addetto al primo soccorso
  - addetto al Servizio di Prevenzione Incendi e Lotta Antincendi (SPILA)
  - addetto all'evacuazione-emergenza,
  - preposto
  -

## **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 intervengano modifiche alle condizioni attualmente previste dal CCNL si prevede la riapertura della contrattazione, consentendo, con il contratto di istituto, di ridefinire la destinazione delle somme a disposizione della contrattazione, senza vincolo di destinazione.

### **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.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
3. In caso di mancata corrispondenza, il dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi.



**ALLEGATI**  
**MATERIE NON SOGGETTE A CONTRATTAZIONE**  
**Materie di confronto**

**punto 1) 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 di Istituto**

**Orario di lavoro docenti**

1. La durata massima dell'orario di lavoro giornaliero è fissata in ore 7 di effettiva docenza
2. La durata massima dell'impegno orario giornaliero, formato dall'orario di docenza più intervalli di attività (c.d. "buchi"), è fissata in ore 9 giornaliere
3. La partecipazione a riunioni di organi collegiali – comunque articolati – che ecceda i limiti di cui al C.C.N.L. in vigore costituisce prestazione di attività aggiuntive e dà diritto alla retribuzione prevista per tali attività.

**Orario di servizio ATA**

Per i collaboratori scolastici l'orario di servizio è articolato in 36 ore settimanali ossia sei ore continuative giornaliere per 6 giorni alla settimana, in turni che variano secondo i giorni della settimana e modulati secondo le esigenze dei plessi di servizio con inizio del primo turno alle ore 7,30 e termine del secondo turno alle ore 18,00.

Per gli Assistenti Amministrativi l'orario di servizio è articolato in sei ore continuative giornaliere per 6 giorni alla settimana con inizio alle ore 8,00 e termine alle ore 14,00 tutti i giorni della settimana.

L'orario del D.S.G.A., tenuto conto della reggenza, è articolato in sei ore giornaliere per due giorni alla settimana, in presenza, ma considerata la complessa articolazione della quantità e della diversificazione degli impegni collegati alla gestione ed al coordinamento della generale organizzazione tecnica, amministrativa, contabile, è oggetto di apposita intesa con il Dirigente Scolastico. L'orario suddetto, sempre nel rispetto assoluto dell'orario d'obbligo, sarà improntato alla massima flessibilità onde consentire l'ottimale adempimento degli impegni, la massima disponibilità e professionale collaborazione del D.S.G.A. per un'azione giuridico-amministrativa improntata ai criteri dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità. Le prestazioni aggiuntive l'orario di lavoro saranno recuperate con riposo compensativo (art. 54, comma 4 CCNL 29/11/07).

**Criteri per l'individuazione del personale Docente ed ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo dell'istituzione scolastica**

1. Vengono attribuiti ai docenti incarichi per lo svolgimento delle attività previste dal PTOF (funzioni strumentali al PTOF art. 33 del CCNL 27/11/2007)
2. Le funzioni strumentali al PTOF non possono comportare esoneri totali dall'insegnamento e i relativi compensi sono determinati dal presente contratto d'istituto
3. Il collegio dei docenti ha approvato l'attivazione di n. 4 funzioni strumentali che saranno retribuite in misura uguale.
4. Il Dirigente Scolastico individua il personale Docente ed ATA cui affidare incarichi per attività aggiuntive sulla base dei seguenti criteri: disponibilità espressa, competenze connesse all'attività da svolgere, rotazione tra gli aspiranti, in caso di più aspiranti per lo stesso incarico, equa ripartizione del numero di ore complessive, nel rispetto delle richieste di ciascun docente, in caso di richieste numerose sulla stessa attività, in mancanza di compatibilità economica per accontentarle tutte, si ripartisce la disponibilità in misura di un numero di ore uguali tra tutti i richiedenti, precedenza ai più giovani di età.
5. Sarà, in genere, preferita la disponibilità del personale con rapporto a tempo indeterminato rispetto a quello a tempo determinato, che, tuttavia, a richiesta e compatibilmente con i precedenti criteri non sarà escluso dall'accesso al fondo.

6. I criteri sopra esposti per l'erogazione delle risorse sono stabiliti avuto riguardo:

1. del Piano dell'Offerta Formativa
2. della macro-progettualità approvata dal Collegio dei Docenti e articolata nelle seguenti attività:
  - successo scolastico
  - arricchimento curricolare
  - benessere scolastico
  - accoglienza, orientamento e rio-orientamento
  - creatività studentesca
  - assicurazione qualità
  - formazione
3. delle esigenze funzionali alla logistica
4. dell'organizzazione del servizio

Il FIS prevede il compenso di tutte le attività e i progetti volti al miglioramento dell'offerta formativa deliberati dal Collegio dei Docenti, fino alla concorrenza dei fondi disponibili;

- l'attività di supporto alla dirigenza
- organizzazione a supporto della didattica.

### **Modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al PTOF:**

1. Docenti del consiglio di classe per progetti e/o attività deliberati dallo stesso

2. Risorse umane da utilizzare

a) personale interno che ha dato la propria disponibilità ed in possesso di specifiche competenze documentate da curriculum

b) eventuali risorse esterne, compatibilmente con le risorse finanziarie in bilancio da destinare agli esperti esterni e in assenza di competenze specifiche all'interno dell'Istituto

3. Le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento da retribuire con il FIS (art. 88 del CCNL 27/11/2007) sono:

- a) coordinamento dell'interclasse/di classe/di intersezione/di dipartimento
- b) supporto organizzativo al dirigente nei plessi
- c) tutor per neoimmessi
- d) commissioni
- e) referenti vari (strumento, antibullismo, erasmus...)

4. Le attività aggiuntive di insegnamento

a) realizzazione di progetti e percorsi formativi inseriti nel PTOF, svolte con gruppi di alunni, al di fuori dell'orario scolastico

b) eventuale realizzazione di progetti e percorsi formativi proposti da altri enti o da altre scuole con cui la scuola si dovesse consorzicare con protocolli d'intesa e/o con accordi di programma, sempre che questi prevedano l'impiego di ore di insegnamento a gruppi di alunni in orario extrascolastico.

### **punto 2) criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA**

Criteri di assegnazione docenti alle classi, sezioni, plessi per l'a.s. 2021/2022 sono stati deliberati nel collegio dei docenti, ovvero:

- a) continuità didattica;
- b) utilizzazione delle competenze e delle esperienze professionali;
- c) equa distribuzione del personale in rapporto alle classi ed al tempo scuola;



- d) equa distribuzione degli insegnanti a tempo indeterminato e determinato nella stessa classe;
- e) precedenza, nell'assegnazione delle classi agli insegnanti che chiedono la mobilità interna, rispetto agli insegnanti giunti per trasferimento o per assegnazione provvisoria, ossia i docenti che entrano a far parte dell'organico funzionale dell'istituto per la prima volta.

Inoltre, afferma la DS che è possibile chiedere il passaggio su cattedre completamente libere su specifiche richieste degli insegnanti interessati. In caso di concorrenza per lo stesso posto, si prenderà in considerazione:

- a) la posizione occupata nella graduatoria d'istituto;
- b) a parità di posizione in graduatoria, si terrà conto dell'anzianità di servizio (per la scuola secondaria, nella classe di concorso);
- c) a parità nei punti a) e b) si terrà conto dell'anzianità di servizio, senza le esigenze di famiglia.

Tuttavia il DS fa presente che l'assegnazione dei docenti alle classi è prerogativa del capo di istituto, attribuitagli dall'art.396, c.2 lett. d) del D.lgvo 297/1994 "sulla base dei criteri generali stabiliti dal C.I. e dalle proposte del Collegio dei docenti".

Essi costituiscono parere obbligatorio, ma non vincolante per l'amministrazione, ossia il D.S. li deve acquisire, ma da loro può derogare, motivando adeguatamente le proprie decisioni. Infatti l'art. 34, c.1. lett.a) del D.lgvo 150/2009 recita che "Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane, nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici". Il D.S., inoltre, ricorda al Collegio la nota del 1 settembre 2011, prot. n. AOODGPER 6900 del MIUR.

Pertanto il DS propone al Collegio la formulazione dei seguenti criteri:

1. continuità didattica dei docenti;
2. utilizzo ottimale delle professionalità possedute dai docenti;
3. esperienze ed attitudini;
4. abbinamento di docenti con stile di insegnamento integrabili e complementari l'uno con l'altro;
5. risposta a particolari esigenze emerse all'interno dei consigli di classe;
6. dinamiche interpersonali positive tra docenti;
7. compatibilità ambientali;
8. domanda ad istanza motivata;
9. anzianità di servizio (ossia posizione nella graduatoria di istituto);
10. mobilità interna tra le sezioni, prima sulla base di motivate istanze prodotte dai docenti già facenti parte dell'organico funzionale e poi graduazione dei nuovi docenti in base al punteggio con il quale hanno ottenuto il trasferimento.

Per quanto riguarda la  sola scuola primaria, nell'assegnazione dei docenti ai plessi, il DS avrà cura di garantire la presenza in ogni plesso di docenti in possesso del titolo per insegnare la lingua inglese; pertanto laddove ci dovesse essere una contrazione di organico, o più richieste per uno stesso plesso, avrà priorità comunque il docente che, in possesso di titolo, garantisce l'insegnamento della lingua; in caso di parità tra più docenti con il titolo prevale il docente più anziano.

In deroga ai criteri summenzionati, il docente con legge 104, sia personale sia per un familiare disabile a carico, convivente, gode di precedenza assoluta, pertanto ha diritto all'assegnazione del posto nel comune dove è ubicata la sua residenza con il disabile, ai sensi della legge 104/92 (art.33 c.3 e 5).

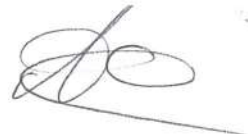
Per la scuola secondaria viene contemplata la continuità didattica, compatibilmente con il completamento a 18h delle singole cattedre; tale continuità si può interrompere per la complessità organizzativa accertata nel corso dell'a.s. precedente e/o per conclusione del ciclo. In questi casi la DS valuterà i desiderata dei docenti che potranno essere accolti nel rispetto dei criteri generali su indicati.

Per l'assegnazione dei docenti di sostegno:

- i nuovi docenti di sostegno saranno assegnati agli alunni in base alla tipologia di handicap, ossia valorizzando le qualifiche di specializzazione accertate e documentate;
- per i docenti di sostegno già in servizio, si garantirà la continuità del docente sul bambino/a, salvo gravi casi di incompatibilità ambientale, su richiesta specifica e motivata da parte della famiglia.



## Criteri assegnazioni ATA alle sedi



Il Dirigente Scolastico stabilisce quante unità di personale assegnare alle diverse sedi sentito il Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi, e assegna il personale ATA ai plessi sulla base dei seguenti criteri in ordine di priorità:



- 1) Esigenze esistenti nel Plesso per cui è richiesta una particolare formazione o sensibilità al trattamento di alunni con situazioni specifiche (portatori di H, Scuola dell'Infanzia);
- 2) Legge 104/92 e personale che usufruisce di permessi per particolari cure;
- 3) Continuità;
- 4) Anzianità di servizio;
- 5) Disponibilità a svolgere determinati compiti e incarichi specifici inerenti al possesso di determinati titoli (sicurezza, primo soccorso ecc);
- 6) Richiesta motivata del dipendente.

### **punto 3) criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento**

Per la partecipazione a corsi esterni alla scuola o anche interni ma che si svolgano durante l'orario di servizio, l'autorizzazione del dirigente seguirà i seguenti criteri: coerenza con la materia o l'area disciplinare di insegnamento; coerenza del corso a cui si chiede di partecipare con il PTOF della scuola e sua possibile ricaduta sull'attività didattica se il corso che si intende frequentare rappresenta una necessità personale del docente ma non potrà avere effetti sul PTOF e sull'attività didattica, il permesso sarà concesso a patto che ci sia la possibilità di coprire la classe senza oneri a carico dell'amministrazione.

### **punto 4) promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e fenomeni di burn-out**

Agevolare l'interpretazione dei rispettivi ruoli, profili e compiti all'interno di una rete di circolazione delle idee, attraverso la effettiva partecipazione alla gestione sociale della scuola che dovrebbe configurarsi come organizzazione basata sulle persone.

Instaurare nell'ambiente scolastico l'etica della comunicazione, consapevoli che "la vera comunicazione è costruzione del senso" (cit. U. Eco).

La ricerca comune del senso come circolarità delle idee e dei valori deve basarsi sui principi di giustizia e di uguaglianza reale delle opportunità, avvalendosi della corresponsabilità e della solidarietà che coinvolgano tutte le componenti chiamate a operare all'interno dell'Istituto.

Le misure riguardanti la prevenzione dello stress da lavoro correlato e burn-out trovano spazio nel piano di sicurezza emanato dal Dirigente Scolastico con la consulenza del RSPP e del RLS. Al fine di promuovere la legalità, la qualità del lavoro, il benessere organizzativo, l'istituto, adotta le misure di gestione e di comunicazione finalizzate a:

-Chiarire gli obiettivi istituzionali individuati nel PTOF e il relativo ruolo di ciascun profilo professionale;

-Assicurare un sostegno adeguato al miglioramento delle condizioni organizzative: equità nei carichi di lavoro, chiara individuazione di responsabilità e compiti funzionali alle attività e valorizzazione delle competenze;

-Controllare il sistema premiante e garantire l'equità interna.