

*(carta intestata dell’istituzione scolastica)*

Prot. N \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ………………, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Al personale tutto

Alla R.S.U. di Istituto

Alle OO.SS. rappresentative territoriali

Oggetto: Determinazioni dirigenziali relative a materie di contrattazione integrativa d’istituto, ai sensi dell’art. 40, comma 3-*ter*, DLgs. 165/01

Il dirigente scolastico

Visto il CCNL -2016/2018 all’art. 7 commi 6 e 7;

Considerato che dall’avvio delle trattative relative ai punti di cui all’art. 22 del CCNL- Comparto Istruzione e Ricerca e precisamente per i punti ( da ricordare che ai punti c1,c5,c6,c7,c8,c9 si applica il comma 6 art. 7 e che ai punti c2,c3,c4 si applica il comma 7 del medesimo articolo 22) sono già decorsi 30/45 giorni prorogati di altri 30/45 giorni, senza che si sia addivenuti ad accordo tra le parti;

Al fine di non arrecare pregiudizio alla funzionalità dell’azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all’art. 8 del CCNL comparto Istruzione e ricerca 2016/2018,

COMUNICA

Di adottare in via unilaterale, ai sensi dell’art. 7 comma 6, le determinazioni relative ai punti ( indicare i punti per i quali non si è raggiunto l’accordo) e di seguito riportate

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

oppure

Di adottare in via provvisoria ai sensi dell’art. 7 comma 7, le determinazioni relative ai punti (indicare i punti per i quali non si è raggiunto l’accordo) e di seguito riportate

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Le presenti determinazioni assunte ai sensi dell’art. 7 comma 7 cesseranno la loro efficacia nel momento in cui si sarà pervenuti alla sottoscrizione dell’accordo tra le parti.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

( ……………………………….. )

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

**Art. 1 – 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. 2 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA**

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

**TITOLO SECONDO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA**

**Art. 3 – 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 [*ad esempio*]:
   * + 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.

**Art. 4 – Criteri generali per l’utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio**

1. *[ad esempio…]* Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le ore 16.00 *[o altro]*; 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. 5 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione**

1. *[ad esempio…]* 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 TERZO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

CAPO I - NORME GENERALI

**Art. 6 – Fondo per il salario accessorio**

1. Il Fondo per il salario accessorio dell’anno scolastico …./…. è complessivamente alimentato da:
   1. Fondo per il miglioramento dell’offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;
   2. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
   3. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
   4. 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;
   5. eventuali contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Consiglio di Istituto e successivo accertamento da parte del dirigente [*o a seguito di variazione del P.A*.] da calcolarsi al lordo dipendente.
   6. …
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. *[l’ammontare delle risorse, in effetti, non è mai contrattabile e dunque il loro importo totale deve essere oggetto di sola informazione preventiva].*

**Art. 7 – Fondi finalizzati**

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

a) per le finalità già previste per il Fondo per l’Istituzione scolastica ai sensi dell’art. 88 del CCNL 29/11/2007 € …………..;

b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell’avviamento alla pratica sportiva € …………..;

c) per le funzioni strumentali al piano dell’offerta formativa € …………..;

d) per gli incarichi specifici del personale ATA € …………..;

e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l’emarginazione scolastica € …………..;

f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti € …………..;

g) per la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell’art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011 € …………..;

h) per le finalità di cui all’art 1, comma 593 della legge n. 205/2017 € …………...

i) per IFTS € …………..

j) per i progetti nazionali e comunitari (PON, POR, convenzioni, fondi delle famiglie…)

k) per la formazione del personale € …………..

l) per l’alternanza scuola-lavoro *[per la secondaria di secondo grado]* € …………..

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

**Art. 8– 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. 9 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell’istituzione scolastica**

1. Le risorse del Fondo dell’istituzione scolastica, con esclusione di quelle di cui all’art. 15, sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell’istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente €………...….. e per le attività del personale ATA € ………………
2. La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a 1.000,00 in caso di esigenze derivanti dall’attuazione del PTOF.
3. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell’anno scolastico successivo.

**Art. 10 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale**

* 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. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente €………...….. e per le attività del personale ATA € ……………… In particolare sono assegnati per le attività del personale docente:
  2. *[ad esempio]* per la didattica per competenze: € ……………
  3. *[ad esempio]* per la valutazione per competenze: € ………………
  4. *[eccetera]*

**Art. 11 – 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:
   1. supporto alle attività organizzative (delegati del dirigente, figure di presidio ai plessi, comm. orario, comm. formazione classi, responsabile qualità ecc.): € ……………
   2. supporto alla didattica (coordinatori di classe, coordinatori di dipartimento, responsabili dei laboratori, responsabili di ricerca e sviluppo, gruppi di lavoro e di progetto ecc.): € ………………
   3. supporto all’organizzazione della didattica (responsabile orientamento, responsabile integrazione disabili, responsabile integrazione alunni stranieri, supporto psico-pedagogico, responsabile viaggi d’istruzione, attività di pre-scuola e post-scuola ecc.): € ……………..
   4. progetti e attività di arricchimento dell’offerta formativa non curricolare:€ ……………..
   5. attività d’insegnamento (corsi di recupero, sportelli didattici, alfabetizzazione alunni stranieri, flessibilità oraria ecc): € …………….
2. Allo stesso fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate:
   1. flessibilità oraria e ricorso alla turnazione: € ………………
   2. intensificazione del carico di lavoro per sostituzione di colleghi assenti: € ……………
   3. assegnazione di incarichi a supporto dell’amministrazione o della didattica: € …………….
   4. monte ore eccedenti € ……………
   5. *[altro… ]*

**Art. 12 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente**

1. La professionalità del personale docente è valorizzata dal dirigente scolastico in base ai criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti al fine della assegnazione del bonus annuale, ai sensi dell’art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015 nonché dell’art. 17, co. 1, lett. e-bis del d.lgs. 165/2001.

2. Le risorse finanziarie assegnate all’Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale docente per l’a.s. … corrispondono a € ……………. *[soltanto se la consistenza delle risorse è nota]*

3. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono determinati sulla base dei seguenti criteri generali ai sensi dell’art. 22, c. 4, punto c4 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca 2016-2018:

- il compenso più basso non potrà essere inferiore a … euro, quello più alto non potrà essere superiore a … euro;

*[OPPURE]*

* gli importi dei compensi che il dirigente può assegnare sono due;
* tra l’importo del secondo compenso e quello di base deve esserci una differenza percentuale non inferiore a X% e non superiore a Y%;
* *[Esempio: X= 40%, Y=60%; se il dirigente decide che l’importo base è 1.000 euro, allora il secondo importo è compreso tra 1.400 e 1.600 euro]*

*[OPPURE]*

* gli importi dei compensi che il dirigente può assegnare sono tre;
* tra l’importo del secondo compenso e quello di base deve esserci una differenza percentuale non inferiore a X% e non superiore a Y%;
* tra l’importo del terzo compenso e quello di base deve esserci una differenza percentuale non inferiore a Z% e non superiore a W%
* *[Esempio: X= 30%, Y=40%; Z=65%, W=75%; se il dirigente decide che l’importo base è 1.000 euro, allora il secondo importo è compreso tra 1.300 e 1.400 euro; il terzo importo è compreso tra 1.650 e 1.750 euro]*

*[ECC. quattro compensi...]*

**Art. 13 - Conferimento degli incarichi**

1. Il dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell’atto di conferimento dell’incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante e i termini del pagamento.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell’effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

**Art. 14 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA**

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

**Art. 15 - 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.
2. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono destinate per l’80% a corrispondere un compenso base, così fissato:

* € ……………. per n. …… unità di personale tecnico
* € ……………. per n. …… unità di personale amministrativo
* € ……………. per n. …… unità di collaboratori scolastici

Il rimanente 20% è destinato a riconoscere la particolare complessità di singoli incarichi, con decisione assunta dal dirigente, su proposta del DSGA.

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

**Art. 16 - 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. 17 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.

**TITOLO QUARTO - NORME TRANSITORIE E FINALI**

**Art. 18 – 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 atto 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.

[*Si può anche ipotizzare un recupero circoscritto al sottoinsieme di attività in cui si è verificato lo sforamento, ma è più complicato individuare i confini dell’intervento. Da valutare caso per caso*]

**Art. 19 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio**

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
3. In caso di mancata corrispondenza, il dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al …... % di quanto previsto inizialmente.