



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "Rita Levi Montalcini"

Scuole dell'Infanzia, Primarie e Secondaria di 1° grado

Via Papa Giovanni XXIII N.5 - 31044 Montebelluna (TV)

Email: info@icmontebelluna1.edu.it / tvic883004@istruzione.it PEC: tvic884004@pec.istruzione.it

Sito: ww.icmontebelluna1.edu.it - Tel: 0423-22284 FAX: 0423-608820 - CF: 92035630265

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (Parte Normativa) VERBALE DI STIPULA

Il giorno 22 del mese di dicembre dell'anno 2022 nel locale della presidenza dell'Istituto Comprensivo "Rita Levi Montalcini" di Montebelluna

VISTA l'ipotesi di contratto sottoscritta in data 29.11.2022;
CONSIDERATO che la stessa è stata sottoposta al parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data 02.12.2022;
ACCERTATO che sono trascorsi 15 giorni senza osservazioni da parte dell'Organo di Controllo;
CONSIDERATA La normativa vigente;

VIENE STIPULATO

Il presente Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituto Comprensivo "Rita Levi Montalcini" di Montebelluna (TV),

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico: Valentina Benedetta Beraldin

PARTE SINDACALE

R.S.U.

Insegnante

Insegnante

ATA

OO.SS.

CODICE MECCANOGRAFICO TV883004

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DELL'ISTITUTO
COMPRESIVO MONTEBELLUNA 1
ANNO SCOLASTICO 2022-23**

- TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI
- TITOLO II - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI
- TITOLO III - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA
- TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA
- TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO
- TITOLO VI - ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA DEL LAVORO
- TITOLO VII - NORME TRANSITORIE E FINALI

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 Istituto Comprensivo di Montebelluna 1.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici successivi, 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 entro il 15 luglio dell'anno 2023, 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.

*Prof. Camilla Menegat, Pres. Cons. -
Lectre -
Angela Ferelle*

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 i rappresentanti 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 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.

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 un locale, concordando con il Dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
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 apposita comunicazione; l'adesione va espressa con almeno cinque 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 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, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, per cui n. 1 (uno) unità di personale ausiliario per plesso e n. 1 (una) unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.
7. Il Dirigente Scolastico sospende eventualmente le attività didattiche delle sole classi o sezioni i cui Docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie e disponendo gli eventuali adattamenti di orario.

Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti per RSU

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.

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);
- 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);
- 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 una bacheca sindacale, situata nel sito web dell'Istituto e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.

Handwritten notes on the right margin:
- *Volat form*
- *Camela uniecat*
- *brato*
- *ffensche*
- *Altra*
- *Favilla*
- *Angela*

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 e in base al protocollo tra dirigente scolastico e organizzazioni sindacali rappresentative di comparto per l'individuazione di contingenti di personale necessari ad assicurare le prestazioni indispensabili, in caso di sciopero siglato il 12 febbraio 2021

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.

In caso di sciopero del personale A.T.A. il servizio deve essere garantito esclusivamente in presenza delle particolari e specifiche situazioni sottoelencate:

- Svolgimento di qualsiasi esame finale e/o scrutini finale o esame di idoneità: n. 2 Assistenti Amministrativi, n. 2 Collaboratori Scolastici nella sede di scrutinio esclusivamente per l'uso dei locali interessati, per l'apertura e chiusura della scuola, nonché per la vigilanza all'ingresso principale;
- Adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi per il periodo di tempo strettamente necessario in base all'organizzazione della scuola, ivi compreso il versamento dei contributi previdenziali e connessi adempimenti: Direttore SGA e/o n. 1 Assistente Amministrativo.

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.

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 dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

Art. 15 – 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 autorizzate e assegnate tramite comunicazione nella mail istituzionale.
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, la cui retribuzione sarà a carico del bilancio dell'istituzione scolastica.

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

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;
 - il numero di persone che utilizzano la flessibilità sia non oltre il 30%
2. Rispetto al personale amministrativo sono possibili richieste compatibili con il piano annuale delle attività con un'ora di flessibilità rispetto all'orario d'ufficio. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
 - l'orario di entrata deve essere compatibile con le mansioni d'ufficio;
 - l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni, se la persona è l'unico assistente presente al pomeriggio.
3. Rispetto ai collaboratori scolastici sono possibili richieste compatibili con il piano annuale delle attività. 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 salvo casi eccezionali;
 - l'orario di uscita non potrà essere antecedente all'orario di un'ora successiva alla fine delle lezioni.

Art.16 bis – Criteri di utilizzo del personale docente e ATA nel caso di chiusura di un plesso per attività non dipendenti dalla scuola.

Personale docente:

nel caso di chiusura di un plesso per attività non dipendenti dalla scuola (es.tornate elettorali, lavori di manutenzione straordinaria, ...) tutti i docenti devono considerarsi a disposizione in quanto possono essere chiamati a sostituire i colleghi assenti nei plessi funzionanti, secondo l'ordine seguente:

- docenti dello stesso ordine di scuola;
- docenti non utilizzati per lo stesso compito (principio di rotazione);
- docenti in base all'ordine alfabetico

Personale collaboratore scolastico:

nel caso di chiusura di un plesso per attività non dipendenti dalla scuola (es.tornate elettorali, lavori di manutenzione straordinaria, ...) tutti i collaboratori saranno in servizio nelle altre sedi, per agevolare una migliore efficienza nell'espletamento del servizio. Il dirigente scolastico sentito il DSGA, verificate le richieste di spazi da parte dell'amministrazione comunale e la durata della sospensione delle lezioni nei singoli plessi, attribuisce il personale alle altre sedi, comunicandolo al personale interessato.

Personale amministrativo:

nel caso di chiusura di un plesso per attività non dipendenti dalla scuola (es.tornate elettorali, lavori di manutenzione straordinaria, ...) tutti gli amministrativi saranno in servizio in un'altra sede dell'Istituto, per garantire una migliore efficienza nell'espletamento del servizio.

Angela Favella
Federica Frenco
De Pretis
Giacca
Mencat
Colari
Gian
Lum

Art. 17 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Le comunicazioni generali di servizio (avvisi, comunicazioni, 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. Dalle comunicazioni ricevute tramite i suddetti strumenti possono derivare impegni per il personale solo se è stata trasmessa con i normali tempi di preavviso (5 giorni).
2. E' fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, in caso di urgenza indifferibile.
3. E' dovere professionale del personale consultare la mail istituzionale per prendere visione delle convocazioni e delle comunicazioni del Dirigente.
4. Il Dirigente, i suoi collaboratori e il personale di segreteria userà i suddetti canali ufficiali di comunicazione. Non sono assunti come ufficiali i canali di social media e se ne sconsiglia l'uso per diffusione di materiali ufficiali.

Art. 18 – 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 specifica formazione del personale interessato.
2. Tale formazione va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.
3. Ogni plesso prevede una postazione per visionare il sito di istituto sia per il personale docente che ATA.
4. La formazione viene offerta a tutto il personale in servizio per aumentare le conoscenze dei mezzi di comunicazione ed per aumentare la consapevolezza e la cittadinanza digitale.
5. La formazione dei docenti in ambito di innovazione didattica e metodologica che coinvolga nuove tecnologie viene supportata anche con la valorizzazione dei formatori interni e l'autoformazione in gruppo.

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 19 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico corrente è complessivamente alimentato da:
 - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MI;
 - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MI;
 - c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
 - d. altre risorse provenienti dall'amministrazione e da altri enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale dell'Istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni o 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. 20 – 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.

Fis	Unità	Par. 2022/23	Tot. Euro Lordo Stato	Tot. Euro Lordo Dipendente
Punti di erogazione del servizio	8	2.552,04	20.416,32	15.385,32
N° Docenti + Ata	147	318,60	46.834,20	35.293,29
			67.250,52	50.678,61

Funzioni Strumentali	Unità	Par. 2022/23	Tot. Euro Lordo Stato	Tot. Euro Lordo Dipendente
A) Per ogni scuola (esclusi convitti)	1	1.429,81	1.429,81	1.077,48
B) Per ogni complessità organizzativa	2	607,84	1.215,68	916,11
C) N° Docenti in organico	120	35,85	4.302,00	3.241,90
			6.947,49	5.235,49

Incarichi Specifici ATA	Unità	Par. 2022/23	Tot. Euro Lordo Stato	Tot. Euro Lordo Dipendente
N° ATA in organico	26	150,70	3.918,20	2.952,68
			3.918,20	2.952,68

Ore Eccedenti Sostituzione Colleghe Assenti	Unità	Par. 2022/23	Tot. Euro Lordo Stato	Tot. Euro Lordo Dipendente
N° Docenti scuola infanzia e primaria	77	26,89	2.070,53	1.560,31
N° Docenti scuola secondaria	43	46,81	2.012,83	1.516,83
			4.083,36	3.077,14

Attività Complementari Ed. Fisica	Unità	Par. 2022/23	Tot. Euro Lordo Stato	Tot. Euro Lordo Dipendente
N° Classi di istruzione secondaria	22	84,94	1.868,68	1.408,20
			1.868,68	1.408,20

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 21– 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 gli obiettivi previsti nell'organizzazione del sistema e anche nel piano di miglioramenti.

Art. 22 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che

federica stremese ds presso scuola elementare
 Daniela Ferrarini
 Angela Finella

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.

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. 23 – 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 e sono definite dal Programma Annuale.
2. La formazione viene garantita sia per il personale docente che per il personale ATA a seconda delle esigenze formative rilevate, tra cui la formazione per la sicurezza.

Art. 24 – 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:

- Collaboratori del dirigente
- Responsabile di plesso
- Referenti sicurezza del plesso
- Referenti COVID di plesso
- Coordinatore di sezione scuola Infanzia
- Coordinatore di classe scuola Primaria
- Coordinatori di classe Secondaria di I grado
- Coordinatore di dipartimento
- Referenti attività funzionali
- Progetti

Art. 25 – Criteri generali per la determinazione dei fondi dedicati alla valorizzazione del personale

1. La professionalità del personale scolastico è valorizzata dal dirigente scolastico in considerazione del disposto dell'art.1, c.249 L.n.160/2019 che prevede che le risorse iscritte nel fondo di cui all'art.1 comma 126 della legge del 13 luglio 2015 n.107 siano utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico senza ulteriore vincolo di destinazione, pertanto si stabilisce una quota pari al 25% delle risorse finalizzate per la valorizzazione del personale ATA e una quota pari al 75% finalizzata alla valorizzazione del personale docente.

Art. 26 - Conferimento degli incarichi

1. Il dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, 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.
4. Nel caso di assegnazione di compiti di durata annuale la stessa sarà rapportata all'effettiva presenza in servizio

Valeria Ferraro
Linda Quaresima
Roberta Ferraro
Angela Ferraro

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

1. Le prestazioni aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, fino ad un massimo di giorni 6, compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. Per la sorveglianza in accoglienza anticipata è prevista una remunerazione al personale interessato con fondi provenienti dalle famiglie aderenti.

Art. 28 - Incarichi specifici

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.
2. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono destinate a corrispondere un compenso base, così fissato:
 - per n. 6 unità di personale amministrativo;
 - per n. 20 unità di collaboratori scolastici.

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

Art. 29 - 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.
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. 30 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

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

Art. 31 - Attuazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19

1. Il dirigente assume le disposizioni per l'attuazione delle misure previste dalla normativa vigente in materia di contrasto e di contenimento della diffusione del virus covid-19.
2. Il dirigente garantisce le attività di informazione e formazione per il personale previste dalla normativa vigente.

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 32 – Clausola di salvaguardia finanziaria

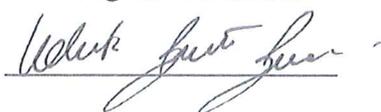
1. Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa il dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto produttive di tale violazione.
2. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del Fondo per il salario accessorio intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il dirigente dispone, previa informazione alla parte sindacale, la riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

Art. 33 – 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 70 % di quanto previsto inizialmente.
4. Tutti i compensi forfetari a carico del fondo di istituto (attività aggiuntive funzionali all'insegnamento, di collaborazione col dirigente e gli incarichi specifici) sono sensibili alle assenze dal servizio qualora l'assenza superi i 30 giorni nel corso dell'anno per tutte le tipologie di assenza fatte eccezione delle ferie, festività soppresse e recuperi compensativi. Il compenso è corrisposto per intero se l'assenza non ha precluso il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
5. Tutti i compensi del personale ATA vengono ridotti in base alla tipologia di lavoro part time.
6. Per gli assistenti amministrativi le economie prodotte dal calcolo delle assenze e dal resto delle ore di straordinario vengono distribuite per intensificazione. Per i collaboratori scolastici le economie prodotte dal calcolo delle assenze e dal resto delle ore di straordinario vengono utilizzate per dare intensificazione ai collaboratori dei plessi più penalizzati dalle assenze.

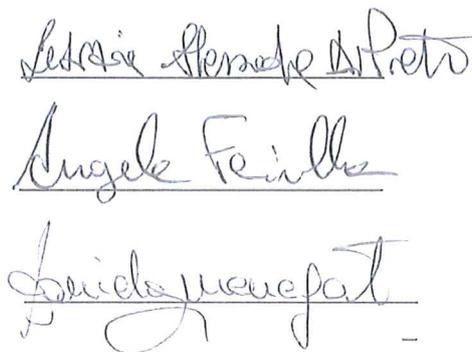
PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico



PARTE SINDACALE

I Delegati Sindacali RSU



Adesione del Dirigente Scolastico
Adesione del RSU
Adesione del RSU
Adesione del RSU