



ISTITUTO COMPRESIVO MONDOVI 2

Via Matteotti, 9 12084 MONDOVI (CN)

Tel.0174 43144 Fax 0174 553935

e-mail: [cnic85900a@istruzione.it](mailto:cnic85900a@istruzione.it) - PEC: [cnic85900a@pec.istruzione.it](mailto:cnic85900a@pec.istruzione.it)

http: [www.icmondovi2.edu.it](http://www.icmondovi2.edu.it) - C.F.: 93055460047

## IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

### TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata.

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'Istituzione Scolastica Istituto Comprensivo Mondovì 2.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per il triennio 2021/22-2022/23-2023/2024, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale. La stessa negoziazione annuale può riguardare le materie oggetto di contrattazione triennale nel caso in cui si verifichi la necessità di apportare migliorie o si verifichino cambiamenti.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto nell'arco di tempo che va dal 15 luglio al 31 agosto 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 tra le parti.
5. 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.
6. 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**.
7. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.
8. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse è effettuata alla prima seduta.

### TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

#### Art. 2 – Obiettivi e strumenti

  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.

  In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

 Le relazioni sindacali sono improntate alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, e, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'amministrazione scolastica e dei sindacati, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti, anche di crescita professionale, **con un servizio di qualità** alla collettività ovvero dei diritti degli utenti di usufruire di un servizio di qualità efficace ed efficiente.

#### Art. 3 – Rapporti tra RSU e Dirigente

1. Le riunioni tra la R.S.U. e la delegazione di parte pubblica hanno luogo presso la sede dell'Istituto Comprensivo ove è disponibile per la R.S.U. un armadio per la conservazione di materiale. Il materiale viene anche condiviso usando la piattaforma GSUITE.

2. Il Dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo al fine di favorire la partecipazione delle OOSS territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

3. L'indizione di ogni riunione è effettuata in forma scritta, riporta le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

4. 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.

5. La delegazione trattante di parte pubblica è composta dal Dirigente Scolastico che si avvale della consulenza del Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi. Di ogni riunione può essere redatto sintetico verbale.

6. La RSU designa al suo interno o tra i lavoratori della scuola disponibili il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

#### **Art. 4 – 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);
  - b) tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
  - c) la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
  - d) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

#### **Art. 5 – Oggetto della contrattazione integrativa**

1. 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.26 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
2. Nel caso in cui i fondi non fossero sufficienti a garantire l'esercizio delle attività inserite nel PTOF, il Dirigente, sentito anche il parere dello staff e/o del Collegio dei Docenti, **individuerà priorità al fine di rispondere alle esigenze emerse evitando frammentazioni a scapito dell'unitarietà di processi.**
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del vigente CCNL indicate accanto ad ogni voce:
  - I. attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 22, co. 4, lett. C1);
  - II. criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22, co. 4, lett. C2);
  - III. criteri per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. 165/2001, al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22, co. 4, lett. C3);
  - IV. 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 L.107/2015 (art. 22, co. 4, lett. C4);
  - V. criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge 146/1990, (art. 22, co. 4, lett. C5);
  - VI. 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, co. 4, lett. C6);
- VII. 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, co. 4, lett. C7);
- VIII. 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, co. 4, lett. C8);
- IX. 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, co. 4, lett. C9).

#### **Art. 6 – 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:
  - a) 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);
  - b) 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);
  - c) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
  - d) 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).

#### **Art. 7– Attività sindacale**

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata nel plesso della Scuola Secondaria Statale di I° grado di Mondovì Altipiano e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale un locale situato nel plesso della Scuola Secondaria Statale di I° grado di Mondovì Altipiano (aula o salone) concordando con il Dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. 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;
5. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU con obbligo di preventiva comunicazione al Dirigente con almeno due giorni di anticipo;
6. 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. 8– Assemblea in orario di lavoro**

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del vigente CCNL di comparto, cui si rinvia integralmente;
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU nel suo complesso e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al Dirigente con almeno 6 giorni di anticipo. 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. 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. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno cinque giorni di anticipo in forma scritta, al fine di contemplare il diritto di partecipazione del personale con quello dell'informazione alle famiglie. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro. La dichiarazione individuale di partecipazione all'assemblea sindacale fa fede ai fini del computo del monte ore annuale ed è irrevocabile;
4. Il personale che partecipa all'assemblea riprende il lavoro, nella classe o nel settore di competenza, alla scadenza prevista.
5. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, vanno in ogni caso assicurati servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea (all'art.23, comma 9 b C.C.N.L. 2016-2018).

Per assicurare adeguata vigilanza, si concordano le seguenti quote per il personale collaboratore scolastico:

- n. 1 unità Scuola Primaria Statale MONDOVI' Altipiano
- n. 1 unità Scuola Secondaria di 1° grado "Cordero"

Per quanto riguarda il personale amministrativo della Segreteria si stabilisce la quota di un'**unità di assistente amministrativo**.

Nei casi in cui tutto il personale docente e ATA partecipi all'assemblea, la scuola resterà chiusa per il periodo relativo all'assemblea

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 con priorità alla partecipazione al più giovane di età.

## **Art. 9 –CONTINGENTE PERSONALE IN CASO DI SCIOPERO**

Le prestazioni indispensabili sono quelle previste dalla vigente normativa:

-L 146 1990 modificata e integrata dalla L 83 dell'11 aprile 2020 (in particolare art 1 comma 2 lettera d)

-Accordo sottoscritto il 29 maggio 1999 di attuazione della L 146 1990

-Accordo firmato tra Aran e OO SS FLC CGIL, CISL FSUR, UIL SCUOLA RUA, GILDA UNAMS, SNALS CONFESAL e ANIEF) il 2 dicembre 2020 recepito dalla commissione di Garanzia con delibera del 17 dicembre 2020 e pubblicato in G.U Nr 8 il 12 gennaio 2021 (questo accordo sostituisce l'accordo collettivo nazionale del 3 marzo 1999)

e così come elencate nel Protocollo di intesa d'Istituto dell'11 febbraio 2021 e sottoscritte dal Dirigente Scolastico e dalle OO.SS. CISL,CGIL, SNALS,GILDA e UIL e nel Regolamento interno sulla specifica materia.

## **TITOLO TERZO - ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

### **Art. 10- Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

1. L' RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze, previa formazione. Tale incarico è attribuito all'insegnante **Peirano Elisa Anna**
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, **fermo restando la copertura finanziaria**, 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, alle quali si rimanda. Si stabiliscono in n. di 10 le ore di permesso retribuito necessarie per espletare l'incarico.

### **Art. 11 - Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), e la figura del medico competente, lo psicologo d'Istituto, il DPO.**

Le figure esterne all'Istituzione sono designate dal Dirigente, previo bando di gara, sulla base di quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008. Compenso erogato da Funzionamento Amministrativo e/o specifici fondi ministeriali.

### **Art. 12 - Le figure sensibili e ASPP**

  Per ogni sede scolastica sono individuati gli addetti al primo soccorso, all'antincendio. In alcuni plessi sono presenti anche gli ASPP. Le suddette figure sono nominate tra il personale formato e pertanto in possesso delle competenze necessarie per l'espletamento delle funzioni previste dalla normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

### **Art. 13 - 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 prevenzione della diffusione del virus Covid-19 .
2. Il dirigente garantisce le attività di informazione e formazione per il personale previste dalla normativa vigente in merito a quanto previsto al c. 1 del presente articolo.
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale in merito alle disposizioni di cui ai commi precedenti.

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

### **Art. 14 Ore eccedenti personale docente**

1. Per l'effettuazione delle ore eccedenti relative alle sostituzioni dei colleghi assenti il personale accorda la sua disponibilità. Tali ore non possono superare il n. di ore assegnate ricavate dall'assegnazione del MOF. Nel corrente anno scolastico tali ore **risultano n. 127**.
2. L'assegnazione di incarichi ai docenti è determinata in funzione sia delle necessità in termini di attività didattica, valutazione, autovalutazione e proposte, sia dei progetti inseriti nel Piano dell'Offerta Formativa. Il Piano dell'Offerta

Formativa identifica anche le funzioni strumentali necessarie per la realizzazione del piano stesso. Per tale individuazione del personale si adottano i seguenti criteri: competenza, formazione, disponibilità all'impegno, esperienza, valutazione positiva in rapporto ai risultati.

3. Considerati l'impegno e la competenza acquisita da un gruppo di docenti, impegnati da alcuni anni nell'approfondimento di ambiti specifici, tale personale è docente formatore dell'istituto.
4. I compensi del personale per attività di docenza o non docenza sono quelli disciplinati dal contratto di lavoro.
5. In ogni progetto, che nasce solo ed esclusivamente in risposta a bisogni educativi e di apprendimento, come valore aggiunto alla consueta attività didattica, sono indicati ruoli, ore aggiuntive e compenso per le risorse umane coinvolte. La verifica esplicita anche le ore effettivamente svolte e comprovate da apposita documentazione. Anche per le commissioni e gruppi di lavoro viene quantificato il monte ore annuale di impegno rapportando necessità di lavoro e fondi disponibili.
6. A) Le Funzioni Strumentali sono figure che rivestono un ruolo importante di supporto all'organizzazione con un impegno extra-orario che merita un'adeguata ricompensa in termini di riconoscimento e valorizzazione del ruolo e dell'impegno. Per questo si integra la specifica assegnazione con F.I.S.  
B) L'obiettivo dell'istituto di tendere ad un servizio di qualità si concretizza nel confronto dialettico tra docenti, anche in continuità, su: scelte di obiettivi/azioni da perseguire; didattica innovativa, con modalità di ricerca-azione-valutazione-autovalutazione; curriculum verticale; predisposizione di percorsi documentati. Tematiche che, per la loro complessità, non possono essere adeguatamente trattate solo nell'ambito degli adempimenti funzionali: richiedono ore aggiuntive in extra-orario di personale disponibile, interessato e competente che attraverso lavori di gruppo fa autoformazione, produce materiale da condividere in sede collegiale per riflessioni e decisioni congiunte. Il Nucleo di Autovalutazione è elemento importante di monitoraggio/analisi dell'agito per la riprogettazione.

**Per l'importante processo complessivo di attuazione del piano nazionale scuola digitale 4.0, nella sua articolazione specifica in risposta ai bisogni dell'istituto, è attiva una commissione che include anche la funzione strumentale e l'animatore digitale e che opera in extra-orario.**

La scelta organizzativa e l'attivazione di processi che richiedono l'effettuazione di orario aggiuntivo per i docenti coniuga il rispetto, nei tempi dovuti, degli adempimenti imposti dalla norma con la possibilità, come diritto del personale, di svolgere le attività programmate in extra-orario, in rispondenza al PTOF, poiché ritenute:

- o *prioritarie* per promuovere il successo scolastico di tutti gli alunni (progetti di recupero, di potenziamento/sviluppo, di italiano L2 1° e 2° livello, scuola in ospedale, ampliamento offerta formativa in risposta al PTOF);
- o *necessarie* per assicurare un confronto costruttivo all'interno della comunità professionale (commissioni e gruppi di lavoro)

### **Art. 15 – 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 - su progetti finanziati.

### **Art. 16– Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA**

-   In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il Dirigente sentito il D.sga può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, anche oltre l'orario d'obbligo.

 Nell'individuazione dell'unità di personale il Dirigente tiene conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:

- a. disponibilità espressa dal personale
  - b. specifica professionalità, nel caso sia richiesta
  - c. tipologia della sede presso cui effettuare la prestazione aggiuntiva
  - d. graduatoria interna
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. Il criterio è comunque quello di assicurare reale funzionalità ad ogni plesso ed è correlato alla tipologia organizzativa di ciascuna sede.
3. Le prestazioni aggiuntive sono oggetto di formale incarico.

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

### **Art. 17 – 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, ma nel contempo assicurare il servizio all'utenza, è necessario che si verifichino le seguenti condizioni:
  - ① le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata in risposta ad un effettivo bisogno;
  - ② la richiesta non comporti aggravii/variazioni di orario/spostamenti di sede per i colleghi;
  - ③ la richiesta sia compatibile con la garanzia di 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.

### **Art. 18 - Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio**

#### **Diritto alla disconnessione**

**Viene riconosciuto al personale docente e al personale ATA il "diritto alla disconnessione", inteso come diritto di non rispondere a telefonate, e-mail e messaggi d'ufficio e il dovere di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo al di fuori delle giornate e degli orari indicati: dalle ore 18.00 alle ore 7.30 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, nonché alla giornata di sabato a partire dalle ore 13.00 all'intera giornata di domenica e di altri giorni festivi, oltre ai giorni di chiusura dell'Istituto.**

**Il "diritto alla disconnessione" si applica in senso bidirezionale (verso la dirigenza e viceversa), oltre che tra colleghi.**

**E' fatta salva la possibilità per l'Amministrazione e il personale di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.**

### **Art. 19 a Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione. Smart working**

- a) 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;
- b) Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA;
- c) Personale competente è a disposizione per offrire supporto e consulenza;
- d) L'istituto organizza formazione/aggiornamento anche con personale interno in qualità di formatore;
- e) E' attivo il gruppo digitale per analisi bisogni, progettazione di azioni, interventi, verifiche;

Il Ds unitamente alle figure specifiche si attiva per reperire fondi (bandi specifici, donazioni...) al fine di garantire adeguatezza tecnologica in tutti i plessi, di implementare la dotazione informatica già presente, di innovare gli ambienti - adeguando non solo le strutture e le dotazioni tecnologiche a disposizione degli insegnanti e dell'organizzazione - ma soprattutto le metodologie didattiche e le strategie usate con gli alunni in classe. **Lo smart-working non è attualmente autorizzato nella pubblica amministrazione scolastica.**

## **TITOLO SESTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

### CAPO I CRITERI PER LE RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

#### **Art.20- Risorse**

Le risorse del MOF sono finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la qualità del servizio dell'istituzione scolastica secondo le finalità istituzionali in interazione con i bisogni specifici definiti (PTOF-RAV-PDM), anche secondo i criteri dell'efficacia e dell'efficienza, riconoscendo l'impegno individuale, ivi compresi il supporto organizzativo e la ricaduta della formazione professionale, i risultati conseguiti in un lavoro organico e di coordinamento collegiale. Esse 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 P.T.O.F, nonché dal Piano annuale di attività del personale ATA e dalla disponibilità di ciascuno per un efficace funzionamento dell'Istituto. Per quanto concerne la formazione ci si attiene al Piano approvato dal Collegio. Obbligatoria è la formazione sulla sicurezza, ore oggetto di recupero qualora possibile o di retribuzione. Un numero obbligatorio di ore condivise di formazione è stabilito nelle prime 40 ore del piano attività funzionali al fine di garantire l'effettiva continuità didattica e formativa. **Al fine di garantire un'efficace organizzazione degli impegni collegiali nelle prime settimane che precedono l'avvio dell'anno scolastico e della formazione, il piano annuale è presentato per una prima condivisione al collegio di giugno ed approvato definitivamente nella prima seduta di settembre.**

**Nel corrente anno scolastico il Collegio ha stabilito un piano di formazione di cui n. 10 ore nel piano annuale delle attività funzionali.**

Le risorse disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono state calcolate sulla base dell'Intesa **del 3 ottobre 2022 e relativa assegnazione del MI (nota prot. n. 46445 del 4 ottobre 2022)** e sono costituite da:

<b>Stanziamanti del Fondo dell'Istituzione scolastica annualmente stabiliti dal MIUR (da intesa del 3 ottobre 2022)</b>	
€ 71.720,64 lordo Stato	€ 54.047,21 lordo dipendente

<b>Stanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali</b>	
€ 5.981,15 lordo Stato	€ 4.507,28 lordo dipendente
<b>Stanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici del personale ATA</b>	
€ 3.918,20 lordo Stato	€ 2.952,68 lordo dipendente
<b>Ore eccedenti sostituzione colleghi assenti scuola infanzia/primaria</b>	
€ 2.258,76 lordo Stato	€ 1.702,16 lordo dipendente
<b>Ore eccedenti sostituzione colleghi assenti scuola secondaria primo grado</b>	
€ 1.217,06 lordo Stato	€ 917,15 lordo dipendente
<b>Attività complementari di educazione fisica</b>	
€ 1.274,10 lordo Stato	€ 960,14 lordo dipendente
<b>Misure incentivanti per progetti relativi alle Aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica</b>	
€ 4.153,93 lordo Stato	€ 3.130,32 lordo dipendente
<b>Valorizzazione personale scolastico</b>	
€ 20.117,04 lordo Stato	€ 15.159,79 lordo dipendente

Le risorse disponibili, quali avanzi dell'a.s. 2021/22, sono:

<b>Fondo istituzione Scolastica</b>	
€ 16.461,10 lordo Stato	€ 12.404,75 lordo dipendente
<b>Misure incentivanti per progetti relativi alle Aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica</b>	
€ 487,67 lordo Stato	€ 367,50 lordo dipendente
<b>Valorizzazione personale scolastico</b>	
€ 824,07 lordo Stato	€ 621,00 lordo dipendente

per un totale di :

**€ 128.413,72 lordo Stato € 96.769,98 lordo dipendente**

Criteria per la ripartizione delle risorse del F.I.S.

**La ripartizione è proporzionale tra il personale docente ed A.T.A. in base alla consistenza numerica della dotazione organica:**

**personale docente 80,88 % (n. 110)**  
**personale ATA 19,12 % (n. 26)**

Criteria per l'attribuzione delle risorse del F.I.S.

#### **DOCENTI**

1. staff del Dirigente Scolastico (collaboratori del dirigente, funzioni strumentali, fiduciari);
2. supporto all'organizzazione;
3. supporto alla didattica (coordinatori di classe/dipartimenti, referenti di area,

- responsabili dei laboratori, commissioni e gruppi di lavoro ricerca-azione didattica-autoformazione, formatori interni, tutor)
4. attività di insegnamento in extra-orario in progetti specifici (recupero-potenziamento, ampliamento offerta)

#### **A.T.A**

- a incarichi specifici
- b disponibilità alla sostituzione colleghi assenti
- c complessità orario, flessibilità, servizio su più sedi; complessità per ampliamento dell'offerta formativa
- d messa in atto delle procedure conseguenti all'emergenza sanitaria
- e disponibilità ad effettuare importanti lavori di manutenzione nel plesso centrale (carteggio, tinteggiatura, particolare lucidatura dei pavimenti)
- f prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo se non oggetto di recupero (a scelta del dipendente)

#### *Criteria per l'attribuzione delle risorse valorizzazione personale scolastico*

##### Valorizzazione personale DOCENTE:

- figure di riferimento che rivestono un ruolo a livello organizzativo
- figure di riferimento per organico docenti primaria e sostegno con impegno nei mesi estivi
- impegno nella stesura rendicontazione sociale e RAV
- aggravio lavoro per variazione orario scolastico
- messa in atto del nuovo registro elettronico
- valutazione esterna Marchio S.A.P.E.R.I.
- docenti impegnati nel processo di continuità Primaria e Secondaria di 1° grado
- ampliamenti offerta formativa per:
  - sviluppo della lingua inglese
  - orientamento
  - attività sportive
  - progetto "Eipass"
  - progetto "Bimbi in gamba"
  - progetto "Cultural Bridge"
- progetti ERASMUS
- prima esperienza visita di istruzione di n. 2 giorni
- dipartimenti verticali
- docenti scuola infanzia: lavoro in una situazione specifica dovuta all'emergenza sanitaria

##### Valorizzazione personale ATA:

- ASSISTENTI AMMINISTRATIVI:**
- supporto all'organizzazione per la gestione della nuova piattaforma: segreteria digitale / alunni / registro elettronico
- COLLABORATORI SCOLASTICI:**
- attività straordinaria di sanificazione arredi e locali.

#### **Art. 21 – Attribuzione complessiva F.I.S.**

FONDO DISPONIBILE	Assegnazione a.s. 2022/23 € 71.720,64 lordo Stato	€ 54.047,21 lordo dipendente
----------------------	--	------------------------------

RIPARTIZIONE PER L'A.S. 2022/23	<p>Criterio di ripartizione : dalla cifra complessiva assegnata per l'a.s. 2022/23 viene sottratta la parte del fondo riservata alle seguenti voci :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indennità DSGA</li> </ul>	€ 4.830,00
SOMMA A DISPOSIZIONE		€ 49.217,21
	<p>La somma disponibile, pari ad € 49.217,21 viene ripartita :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale DOCENTE</li> <li>• Personale ATA</li> </ul>	<p>€ 39.808,04 (80.88 %) € 9.409,17 (19,12 %)</p>
	<p>A tale somma va aggiunto l'avanzo a.s. precedente: € 12.537,16 DOC. lordo Stato € 3.923,94 ATA lordo Stato</p>	<p>€ 9.447,75 DOC. lordo dipend. € 2.957,00 ATA lordo dipend.</p>
SOMMA DISPONIBILE IN CONTRATTAZIONE:		
	Personale DOCENTE	€ 49.255,79
	Personale ATA	€ 12.366,17

**Eventuali somme aggiuntive che possono essere ancora erogate per l'a.s. 2022/23 saranno oggetto di successiva contrattazione.**

**Eventuali avanzi al 31 agosto sono rimessi in contrattazione per l'anno scolastico successivo ad eccezione di € 840,00 destinati a n. 7 docenti nel riconoscimento, in via eccezionale, dello spostamento nella medesima mattinata in altro plesso dell'Istituto.**

#### **Art. 22 - Conferimento degli incarichi**

1. Il Dirigente e il Dsga conferiscono individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio con funzioni e obiettivi.
2. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati. La presentazione e valutazione dei risultati conseguiti è elemento fondante per successivi conferimenti di incarichi.

#### **Art. 23 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA**

1. Le prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al MOF, possono essere remunerate anche con recuperi compensativi da concordare con il DSGA e compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **Art. 24 - 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 da attivare nella istituzione scolastica. Tali incarichi nel rispetto dei limiti delle disponibilità e dell'ambito dei profili professionali, comportano lo svolgimento di compiti ulteriori di particolare responsabilità, necessari per la realizzazione del POF e per un servizio di qualità all'utenza.
2. Il Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) comprovata professionalità specifica anche a seguito di corsi di formazione
- b) disponibilità degli interessati
- c) continuità di servizio

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

### **Art. 25– 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. 26 – 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 in caso di problematicità derivante da mancata corrispondenza in riferimento ai risultati attesi, la situazione verrà valutata congiuntamente alle R.S.U.