

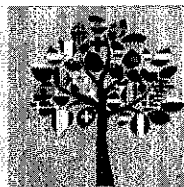


ISTITUTO COMPRENSIVO BOSSOLASCO - MURAZZANO

P.zza Caduti per la Patria 1 - 12060 BOSSOLASCO CN

tel./fax: 0173 799020 - C.F.: 90033090045

E-mail: cnic81400r@istruzione.it PEC: cnic81400r@pec.istruzione.it



Sitoweb: WWW.ICBOSSOLASCOMURAZZANO.EDU.IT

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO A.S. 2022/2023

Tra

il Dirigente Scolastico Bruno BRUNA in rappresentanza dell'Istituzione scolastica

e

i componenti della RSU

Fabrizio CERRATO	docente
Silvana GIACOSA	collaboratrice scolastica

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali

il giorno 18, alle ore 11 a Bossolasco, presso l'Istituzione Scolastica ISTITUTO COMPRENSIVO BOSSOLASCO-MURAZZANO

VIENE CONCORDATO QUANTO SEGUE

PREMESSA

PARTE PRIMA DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente e ATA dell'istituzione scolastica, con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.

Il presente contratto, una volta stipulato, dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2022/23.

Il presente contratto conserva validità, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.

Il presente contratto può esser modificato in qualunque momento a seguito o di adeguamento a norme imperative o per accordo tra le parti.

Il presente Accordo è predisposto sulla base ed entro i limiti previsti dalla normativa vigente e, in particolar modo, secondo quanto stabilito dal CCNL Scuola 2006/09 sottoscritto il 29 novembre 2007 e relative sequenze contrattuali, dal CCNL "Istruzione e Ricerca" del 19 aprile 2018, dalla L. 300/70, dal D.Lgs. 29/93, dal D.L.vo 297/94, dal D.Lgs. 396/97, dal D. Lgs. 80/98, dal D.L.vo n. 150/09, dal D.L 95/2012, dalla legge 107/2015, dalla nota MIUR 46445 del 4 ottobre 2022.

I compensi derivanti dalla presente contrattazione saranno liquidati dalla ex Direzione Provinciale del Tesoro (ora D.T.E.F.) in applicazione del disposto dell'art. 2 comma 197 della L.191/2009 (c.d. cedolino unico).

Articolo 2 - Procedure di raffreddamento, conciliazione ed interpretazione autentica

In caso di controversia sull'interpretazione e/o applicazione del presente Accordo, le parti s'incontrano entro dieci giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2 presso la sede della scuola.

Allo scopo di cui al precedente comma 1, la richiesta deve essere formulata in forma scritta e deve contenere una descrizione delle clausole che è necessario interpretare.

Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.

Handwritten signature of Bruno Bruna
Handwritten signature of Silvana Giacosa

In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, anche esterni all'istituzione scolastica, senza oneri per la scuola.

PARTE SECONDA RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Articolo 3 – Finalità e oggetto del Contratto Integrativo di Istituto

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali d'istituto, nel rispetto dei distinti ruoli, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse professionale dei lavoratori con l'esigenza di migliorare l'efficacia e l'efficienza del servizio.
- 2) Le relazioni sindacali sono improntate alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti delle parti negoziali.
- 3) Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
 - Partecipazione, articolata in informazione e in confronto
 - Contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica
 - Informazione successiva

Articolo 4 – Contrattazione integrativa di Istituto

- 1) La contrattazione collettiva integrativa di Istituto, con riferimento al vigente CCNL, 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 all'art. 48, comma 3 del d.lgs 165/2001.
- 2) La contrattazione collettiva integrativa d'Istituto riguarda le seguenti materie:
 - a) attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. C1);
 - b) criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo di Istituto (art. 22 c. 4, lett. C2)
 - c) criteri per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, co. 1 del D.lgs. 165/2001, al personale docente, educativo ed ATA, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinati alla remunerazione del personale (art. 22, c. 4, lett. C3)
 - d) criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale
 - e) criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/90, modificata ed integrata dalla Legge 83/2000 (art. 22, c. 4, lett. C5)
 - f) 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)
 - g) 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)
 - h) 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 (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).

Articolo 5 – Informazione preventiva

- 1) L'informazione preventiva è disciplinata dall'art. 5 del CCNL "Istruzione e Ricerca" 2016-2018, al quale si rinvia integralmente e riguarda le seguenti materie:
 - a) tutte le materie oggetto di contrattazione (ar. 5, c. 4);
 - b) tutte le materie oggetto di confronto (art. 5, c. 4);
 - c) la proposta di formazione delle classi e degli organici;
 - d) i criteri di attuazione dei progetti nazionali, europei e territoriali;
- 2) Il Dirigente fornisce l'informazione preventiva alla parte sindacale nel corso di appositi incontri, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Articolo 6 - Confronto

- 1) Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL "Istruzione e ricerca" 2016-2018, al quale si rinvia integralmente.
- 2) Sono oggetto di confronto le seguenti materie:
 - 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);

sindacali territoriali.

2) Alla R.S.U. ed ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di cui in calce al presente protocollo è consentito di comunicare con il Personale, per motivi di carattere sindacale contattandolo, se necessario, anche durante l'orario di servizio, purché non costituisca pregiudizio all'espletamento dell'attività lavorativa.

3) Al fine di garantire l'esercizio delle libertà sindacali, all'interno della stessa istituzione scolastica, il Dirigente Scolastico, previo accordo con la R.S.U. e con i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di cui in calce al presente Accordo, predispone idonee misure organizzative, anche per quanto concerne l'uso di mezzi e strumenti tecnici in dotazione.

4) Nella sede centrale della scuola e nei relativi plessi alla R.S.U. ed alle Organizzazioni Sindacali di cui agli artt. 47 - comma 2 - e 47 bis del D.Lgs. 29/93 e successive modificazioni, è garantito l'utilizzo di un'apposita bacheca sindacale ai fini dell'esercizio del diritto di affissione di cui all'art. 25 della L. 300/70.

5) Le Bacheche sindacali di cui al comma precedente sono allestite in via permanente in luoghi accessibili, visibili e di facile consultazione.

6) La R.S.U. ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di cui in calce al presente Accordo hanno diritto di affiggere nelle bacheche di cui ai precedenti commi 4 e 5 materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alla normativa vigente sulla stampa, e senza preventiva autorizzazione del Dirigente Scolastico.

7) Stampati e documenti possono essere direttamente inviati alle scuole dalle strutture sindacali territoriali, oppure esposte e siglate dalla R.S.U.

8) Fermo restando l'obbligo del puntuale adempimento dei propri doveri contrattuali, senza compromettere il normale svolgimento del lavoro, all'interno della scuola alle lavoratrici e ai lavoratori è consentito raccogliere contributi e svolgere opera di proselitismo per la propria Organizzazione Sindacale, secondo quanto disposto dall'art. 26 della L. 300/70.

Nella sede centrale dell'Istituzione scolastica, le R.S.U. possono utilizzare un locale che verrà di volta in volta individuato.

Articolo 12 - Contingenti minimi Personale A.T.A. in caso di sciopero

1) Secondo quanto definito dalla L. 146/90, dalla L. 83/2000 e dal CCNL Scuola si conviene che in caso di sciopero del Personale A.T.A., il servizio deve essere garantito esclusivamente in presenza delle particolari e specifiche situazioni sotto elencate:

a) svolgimento di qualsiasi tipo di esame finale e/o scrutini finali: n. 1 Assistente Amministrativo; n. 1 Collaboratore Scolastico per sede interessata.

b) la vigilanza straordinaria durante il servizio di mensa in occasione di contemporaneo sciopero del Personale Docente, nel caso in cui per motivi assolutamente eccezionali il Dirigente Scolastico sia oggettivamente costretto a mantenere il servizio stesso: n. 1 Collaboratore Scolastico per plesso.

c) la predisposizione degli atti per il trattamento economico del personale: il Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi, n. 1 Assistente Amministrativo e n. 1 Collaboratore Scolastico.

2) I dipendenti individuati ufficialmente per l'espletamento dei servizi minimi di cui al precedente comma 1, vanno computati fra coloro che hanno aderito allo sciopero, ma devono essere esclusi dalle trattenute stipendiali.

Articolo 13 - Documentazione

Il Dirigente Scolastico fornisce alla R.S.U., su richiesta, tutta la documentazione relativa agli argomenti in discussione negli incontri almeno due giorni prima degli incontri medesimi.

Articolo 14 - Comunicazione

Tutte le comunicazioni ufficiali tra le parti, nella materia di cui al presente Accordo, avvengono tramite lettera scritta, fonogramma e posta elettronica.

PARTE TERZA

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Articolo 15 - Collaborazioni plurime e attività aggiuntive del personale docente

Il Dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre scuole; i relativi compensi sono a carico del M.O.F. dell'istituzione che conferisce l'incarico.

Sono definite due tipologie di attività aggiuntive:

a. Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento svolte per la realizzazione dei progetti previsti dal piano dell'offerta formativa e ogni altra attività deliberata nell'ambito del piano dell'offerta formativa ed inserita nel programma annuale;

Shane Giose
Bono Bono
F. Lombardi

b. Attività aggiuntive d'insegnamento svolte per la realizzazione dei progetti previsti dal piano dell'offerta formativa e ogni altra attività deliberata nell'ambito del piano dell'offerta formativa ed inserita nel programma annuale.

Articolo 16 – Prestazioni aggiuntive del personale A.T.A.

- 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 autorizzazione.
Le prestazioni aggiuntive verranno retribuite facendo ricorso al compenso orario previsto per il lavoro straordinario. Qualora i fondi previsti risultassero insufficienti, le ore residue potranno essere recuperate. Eventuali crediti di lavoro, entro le 42 ore, potranno essere recuperati anche nel periodo estivo, quando l'orario di lavoro sarà di sei ore per sei giorni.
- 4) Il personale può individualmente chiedere di recuperare le ore prestate in eccedenza al normale orario, anche in presenza di copertura finanziaria.
- 5) Nell'individuazione delle unità di personale il Dirigente tiene conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:
 - specifica professionalità
 - sede presso cui effettuare la prestazione aggiuntiva
 - disponibilità espressa dal personale.

PARTE QUARTA

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 e orario di lavoro

- 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) In linea generale, comunque:
 - l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;
 - l'orario di uscita non potrà essere precedente all'orario di conclusione delle lezioni.
 - sarà data priorità nella fruizione delle fasce temporali di flessibilità al personale con certificazione di handicap grave e al personale che assiste familiare con certificazione di handicap grave.
- 3) In caso di elezioni e di chiusura di uno o più edifici scolastici, nei plessi non sede di seggio si svolge la normale attività; nei plessi sede di seggio non sussiste obbligo di servizio; il Dirigente scolastico potrà procedere ad ordini di servizio nei confronti del personale solo in caso di estrema necessità.

Art.18 – 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.) vengono inviate tramite la posta elettronica ai plessi o personalmente al personale docente e ATA entro le ore 17.30. Le comunicazioni potranno anche essere pubblicate, con la stessa tempistica, sul sito o sulla piattaforma d'istituto.
2. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

Art.19 – Didattica Digitale Integrata e 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.

Alvares
Giacos
Bono
Bardi
Fleuda

2. Per la formazione del personale verranno utilizzati fondi provenienti dal FIS, dal PNSD e da eventuali altri finanziamenti pubblici e privati.

Art.20 – Sostituzione personale A.T.A. assente

Al personale A.T.A., ricorrendo i requisiti alla riduzione previsti dai CCNL e dal CCNI, nell'ambito di prestazioni aggiuntive e/o turnazioni che si rendano necessarie per garantire l'ordinario funzionamento dei servizi scolastici ovvero per fronteggiare esigenze straordinarie vengono previsti i seguenti compensi:

1. In caso di assenza per malattia breve di un collega in servizio nella stessa sede la sostituzione verrà fatta da altro personale in servizio, previo riconoscimento di compenso aggiuntivo e/o di recupero delle ore di lavoro straordinario secondo le modalità indicate nel precedente art. 16, riconoscendo l'intensificazione del servizio reso.
2. Gli impegni non prevedibili e straordinari, sono distribuiti nei limiti delle possibilità organizzative; non necessariamente sarà disposto l'ordine scritto, ad ogni buon conto sarà rilevata la presenza. Considerato che tali maggiori impegni non possono essere riconducibili solo a specifiche attività programmate o programmabili, qualora i fondi per la retribuzione del lavoro straordinario a disposizione risultassero insufficienti, le ore residue potranno essere recuperate (di norma i recuperi potranno essere effettuati nei periodi di sospensione delle attività didattiche).
3. Il personale può comunque individualmente chiedere di recuperare le ore prestate in eccedenza al normale orario, anche in presenza di copertura finanziaria.
4. Per la sostituzione dei colleghi assenti, verranno utilizzati i seguenti criteri:
 - Orario di servizio
 - Rotazione
 - Vicinanza al plesso

La disponibilità sarà acquisita di volta in volta.

Poiché la legge di stabilità 2015 ha previsto l'impossibilità di sostituire i collaboratori scolastici nei primi sette giorni di assenza, fatte salve le esigenze di sicurezza ed il normale funzionamento didattico, per le sostituzioni interne o attraverso personale supplente, si terrà conto, in linea di massima, delle seguenti priorità, assicurandone il servizio nei rispettivi plessi: scuola dell'infanzia, scuola primaria e secondaria di primo grado.

Articolo 21 – Sostituzione dei docenti assenti

La legge di stabilità 2015 ha limitato la possibilità di sostituire il personale docente (per il primo giorno di assenza). Nei casi in cui non possa comunque essere assicurata la sicurezza e la normale attività didattica si potrà provvedere, con relazione motivata, alla sostituzione anche sin dal primo giorno.

La sostituzione dei colleghi assenti sarà effettuata secondo le seguenti modalità:

- Per la scuola primaria la sostituzione dei docenti assenti fino a un massimo di 3 giorni avviene di norma nelle ore di contemporaneità nell'ambito del modulo o del plesso di assegnazione e/o con forme di flessibilità o modificazioni di classe e di orario. Per la scelta dei docenti del plesso che sostituiranno i colleghi assenti, si adotterà il criterio della rotazione, tenendo conto delle disponibilità a svolgere ore eccedenti.
- Per assenze superiori ai 3 giorni (ma anche dal primo giorno in caso di impossibilità a sostituire) si potrà procedere alla nomina di un supplente.
- La prestazione del servizio sopra indicata comporta i benefici relativi all'art. 31 del CCNI; le eventuali ore eccedenti potranno essere recuperate o retribuite come prevede l'art. 70 – comma 3 – CCNL 95.
- Per la Scuola dell'infanzia monosezione, la sostituzione del docente assente avverrà fin dal secondo o, per garantire la sicurezza e l'attività didattica, dal primo giorno di assenza, salvo accordi tra i colleghi;
- Per la Scuola secondaria di 1° grado le sostituzioni saranno stabilite nel rispetto della normativa vigente anche attraverso recuperi e ore eccedenti retribuite. La nomina del supplente potrà essere effettuata anche dal quarto giorno.

PARTE QUINTA

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art.22 – Fondo per il salario accessorio

- 1) Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2022/2023 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) Fondo per la valorizzazione del personale;
- e) 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) Le risorse vengono indicate al lordo del personale dipendente, riferite all'anno scolastico. L'erogazione di tutti i compensi verrà rapportata all'effettivo servizio prestato dal 1° settembre al 30 giugno. Si concorda che i compensi forfettari siano rapportati a 10 mensilità.

F.I.S. 2022/23	50.700,59
Funzioni strumentali - docenti	2.994,39
Incarichi specifici - ATA	2.271,29
Ore eccedenti - DOCENTI	1.379,46
Attività complementari educazione fisica	576,08
Aree a rischio 2022/23	855,95
Valorizzazione personale	7.275,46
Totale M.O.F. 2022/23	66.053,22
Economia MOF 2021/22	2.996,25
Totale risorse	69049,47

Il Fondo d'Istituto, assegnato secondo i sottoindicati parametri e decurtato dell'indennità di direzione al D.S.G.A. e del sostituto del DSGA, è il seguente:

VOCE		
Per numero addetti (senza distinzione tra docenti/ata) in organico di diritto per l'anno scolastico di riferimento	75	Numero docenti e ATA in O.D.
Per ciascun punto di erogazione del servizio scolastico individuabili attraverso i codici utilizzati ai fini dei trasferimenti e della determinazione degli organici : es. sede centrale, plessi scuola dell'infanzia, corsi serali, sez. carcerarie	17	Punti di erogazione
Fondo Istituto 2022/23		50.700,59
Indennità direzione DSGA		3.000,00
F.I.S. per contrattazione 2022/23		47.700,59

Si concorda la distribuzione del Fondo Istituto tra il personale Docente e A.T.A. secondo la percentuale del 71% (€ 33.867,41) a favore del personale docente e del 29% (€ 13.833,18) al personale ATA con le seguenti risultanze finali:

F.I. DOCENTI	33.867,41
F.I. ATA	13.833,18

personale DOCENTE	disponibilità totale
F.I.S.	33.867,41
Funzioni strumentali	2.994,39
Ore eccedenti	1.379,46
Attività complementari educazione fisica	576,08
Fondi Aree a Rischio	855,95

Silvano Licosa
 Paolo Fiorani

Valorizzazione personale docente	5.092,82
Economia F.I. 2021/22	2.996,25
TOTALE docenti per contrattazione	47.762,36
Personale ATA	disponibilità totale
F.I.S.	13.833,18
Incarichi Specifici	2.271,29
Valorizzazione personale ATA	2.182,64
TOTALE ATA	18.287,11
Indennità DSGA	3.000,00
TOTALE ATA per contrattazione	21.287,11

Tenuto conto della riduzione del MOF e delle minori economie, il fondo da contrattare risulta inferiore del 13,95% per la componente docenti e del 4,13% per la componente ATA rispetto allo scorso anno scolastico

Stiana Gianna Parobius F. Leardi

Direzione Educazione (Cultura)

FONDI STRUTTURALI EUROPEI 2014-2020
 PER LA SCUOLA, FORMAZIONE, UNIVERSITÀ E RICERCA

ISTITUTO COMPRENSIVO BOSSOLASCO - MURAZZANO
 P.zza Caduti per la Patria 1 - 12060 BOSSOLASCO CN
tel./fax: 0173 799020 - C.F.: 90033090045
 E-mail: cnic81400r@istruzione.it PEC: cnic81400r@pec.istruzione.it
 Sitoweb: WWW.ICBOSSOLASCOMURAZZANO.EDU.IT

	Curricolo, Educazione Civica, progetti	////		72 ore	1.260,00
	Orari	////		36 ore	630,00
	Staff di direzione			forfait	1.400,00
	Team digitale			30 ore	525,00
	Commissione mensa	3		5 ore (forfait)	262,5
	Impegni con ASL	////		90 ore	1.575,00
	I° COLLABORATORE	1	3.000,00		3.000,00
	II° COLLABORATORE	1	1.850,00		1.850,00
	Coordinatore scuola infanzia	1	700,00		700,00
	Tutor neo inmessi	9		108	1.890,00
	Ampliamento Offerta Formativa				13.541,36
	INFORMATICA	2	900		1.800,00
	DISABILITA' E BES	1	1000		1000,00
	INDICAZIONI NAZIONALI E CONTINUITA'	1	700		700
	Educazione fisica primaria/infanzia	1	250		250
	Educazione fisica secondaria	1	400		400
	Animatore Digitale	1	900		900
	ORIENTAMENTO	2	200+300		500
	Cyberbullismo	1	200,00		200
	Viaggi	1	200,00		200
	Intercultura	1	250,00		250
	Formazione e Piccole scuole	1	630,00		630,00
	Comunicazione ed eventi	1	400,00		400,00
	Erasmus	2	400,00		800
	TOTALE SPESA				47.762,36



ISTITUTO COMPRENSIVO BOSSOLASCO - MURAZZANO
 P.zza Caduti per la Patria 1 - 12060 BOSSOLASCO CN
 tel./fax: 0173 799020 - C.F.: 90033090045
 E-mail: cnic81400r@istruzione.it PEC: cnic81400r@pec.istruzione.it

Sitoweb: WWW.ICBOSSOLASCOMURAZZANO.EDU.IT



PERSONALE ATA		disponibilità		€ 21.287,11
DESCRIZIONE	unità	Compensi forfettari	Totale compensi forfettari	
COLL. SCOLASTICI				
Incarichi specifici/ Handicap	7	1.589,29	1.589,29	
Sostituzione colleghi assenti/intensificazione (compresa assistenza pre e post scuola e gestione materiale COVID)	19	9.515,82	9.515,82	
DSGA				
Indennità di Direzione	1	3.000,00	3.000,00	
ASSISTENTI AMM.VI				
Incarichi specifici	2	682,00	682,00	
Sostituzione colleghi assenti/intensificazione	5	6.500,00	6.500,00	
TOTALE SPESA			21.287,11	

Silvana Giavosa Parobon Flavio

Legenda descrizione compensi personale A.T.A.

Per quanto riguarda la suddivisione dei fondi per i collaboratori scolastici si è tenuto conto del seguente criterio: il 15% circa del fondo è stato attribuito ai collaboratori dei plessi in cui si effettua il pre/post scuola, il 5% circa è stato attribuito ai collaboratori per la gestione del materiale covid; il rimanente 80% è stato suddiviso per la metà in base all'ordine di scuola (50% infanzia, 30 % primaria, 20% secondaria) e per l'altra metà in base al numero degli alunni.

Secondo il tipo ed il livello di responsabilità connesse con il profilo, si stabilisce che i compensi siano corrisposti come segue:

- Incarichi specifici che comportano nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei profili professionali l'assunzione di responsabilità ulteriori e dallo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano del P.T.O.F., con particolare riferimento all'assistenza della persona, assistenza di base degli alunni diversamente abili e al primo soccorso (art. 1 S.Q. 25/7/08) e vengono attribuiti solo al personale non in possesso dell'art. 7;
- accresciuta responsabilità per la presenza di un unico Collaboratore nel plesso;
- flessibilità dell'orario per la sostituzione di colleghi.

Svolgimento di compiti di particolare responsabilità, oltre a quelli relativi all'ex art.7/2, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del PTOF per i Coll. Scolastici (art. 88 c. 1 CCNL):

- assunzione di incarichi che richiedano, nell'ambito del proprio profilo professionale, maggiori responsabilità e competenze specifiche o a sostegno di attività deliberate dal Consiglio di Istituto previste nel PTOF con compito anche di coordinamento dell'area delle attività, disponibilità a sostituire il DSGA in caso di sua assenza, non essendo altrimenti ordinariamente retribuiti, per l'attuazione del medesimo. (art. 88 c. 1 CCNL);
- svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del PTOF, con riferimento alle consistenze organiche delle aree e alla struttura degli orari di erogazione del servizio;
- sicurezza sui luoghi di lavoro.

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, il Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi elabora il piano con le attività da retribuire ai sensi del presente articolo, specificando il relativo compenso. Il piano è oggetto d'informazione sindacale nei successivi venti giorni.

Articolo 24 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

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. Eventuali altre assegnazioni derivanti da finanziamenti pubblici o privati saranno distribuiti secondo la percentuale dell'80% docenti e 20% A.T.A., salvo eventuali vincoli di destinazione.

PARTE SESTA

ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 25 – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'Istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.

Il R.L.S. cura la diffusione dell'informazione per i lavoratori, può accedere a tutti i luoghi di lavoro in ragione del suo mandato al fine di adempiere il suo compito. Fa proposte in merito all'attività di prevenzione.

Il R.L.S. gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nel CCNL, all'art. 73.

Al R.L.S. viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.

Articolo 26 – Servizio di prevenzione e protezione

Il Dirigente Scolastico nomina il responsabile servizio di prevenzione e protezione (RSSP), i fiduciari di plesso e le figure

sensibili. Tali servizi sono svolti da una unità di personale per ogni plesso o piano; tale incarico potrà essere ricoperto anche da personale ATA e dal RLS.

Il personale individuato viene formato attraverso uno specifico corso.

Il servizio è convocato dal Dirigente Scolastico o dalla metà dei suoi rappresentanti di norma una volta l'anno.

Il Documento di valutazione dei rischi è inviato ad ogni plesso ed affisso all'albo, unitamente al Piano di evacuazione.

Il fiduciario di ogni plesso cura che ogni nuova unità di personale che presti servizio in corso d'anno ne prenda visione.

PARTE SETTIMA NORME TRANSITORIE FINALI

Articolo 27 – Norme relative al corrente anno scolastico

In caso di sopravvenienza di una nuova disciplina legislativa o pattizia sulla materia del presente Accordo, oppure in caso di scostamenti o di incrementi del fondo assegnato all'Istituto superiori a € 3.000,00 le parti si incontreranno per rinegoziare la distribuzione del fondo stesso in base alle proposte di nuovi progetti e attività o all'implementazione di progetti e attività già avviate.

Art. 28 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Qualora, sulla base delle clausole contrattuali, si verifichi uno sfioramento del fabbisogno rispetto alla disponibilità finanziaria accertata, il Dirigente – ai sensi dell'art. 48, comma 3, del D.lgs. 165/2001 – può sospendere parzialmente o totalmente l'esecuzione delle clausole contrattuali dalle quali derivino oneri di spesa.

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. 29 – Natura premiale della retribuzione accessoria

1. Coerentemente con quanto previsto dalle vigenti norme di legge, i progetti per i quali è previsto un compenso a carico del FIS devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori che saranno utilizzati per la verifica.

2. La liquidazione dei relativi compensi avverrà 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 60 % di quanto previsto inizialmente.

Il presente contratto, con appendice allegata, sottoscritto in data odierna è stato redatto secondo le indicazioni finanziarie pervenute dal superiore Ministero.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Dirigente Scolastico
I componenti della R.S.U

Bruno BRUNA

Fabrizio CERRATO
Silvana GIACOSA


FIRMATO IN ORIGINALE

Bossolasco, 18/11/2022

APPENDICE

Profili di area del personale A.T.A. allegati al C.C.N.L. 2006/2009

Area B

Nei diversi profili svolge le seguenti attività specifiche con autonomia operativa e responsabilità diretta

Profilo amministrativo

Nelle istituzioni scolastiche ed educative dotate di magazzino può essere addetto, con responsabilità diretta, alla custodia, alla verifica, alla registrazione delle entrate e delle uscite del materiale e delle derrate in giacenza. Esegue attività lavorativa richiedente specifica preparazione professionale e capacità di esecuzione delle procedure anche con l'utilizzazione di strumenti di tipo informatico, pure per finalità di catalogazione. Ha competenza diretta della tenuta dell'archivio e del protocollo.

Area A

Profilo Collaboratore Scolastico

Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica. È addetto ai servizi generali della scuola con compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti degli alunni, nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche e durante la ricreazione, e del pubblico; di pulizia dei locali, degli spazi scolastici e degli arredi; di vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche, di custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici, di collaborazione con i docenti. Presta ausilio materiale agli alunni portatori di handicap nell'accesso dalle aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse, nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale anche con riferimento alle attività previste dall'art. 47.

ESTRATTO DAL CCNL ISTRUZIONE E RICERCA DEL 2018

Art. 33.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comportamento, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore e' sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi e' presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessita', la domanda puo' essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 e' giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione e' inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure e' trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacita' lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza e' imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia e' giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalita' ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacita' lavorativa e' determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza e' imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza e' giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lettera b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio e' giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacita' al lavoro, e' sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessita' di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacita' lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonche' il fatto che la prestazione e' somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilita' per il dipendente, per le finalita' di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.

Shana Giorso