



ISTITUTO COMPRENSIVO "IPOTESI"
SCUOLA INFANZIA - PRIMARIA - SECONDARIA I° Viale MARCONI, 4 - 0564-977065
70510
C.F. 8000422031 58037 SANTA FIORA (GR)
E-MAIL: gric822006@istruzione.it
gric822006@pec.istruzione.it www.icsantafiora.gov.it

IPOTESI

CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

2022- 2023

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO A.S. 2022/2023

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE

L'anno 2023, il mese di marzo, il giorno 28, nei locali dell'Istituto comprensivo M. Pratesi Santa Fiora alle ore 11.00 in sede di Contrattazione integrativa a livello di singola istituzione scolastica,

VISTO il D.Lvo 165/2001 come integrato dal DLvo n. 150/2009 e dal Dlgs n. 75/2017;
VISTO il DPR n. 275/99 in materia di autonomia delle Istituzioni scolastiche;
VISTO il C.C.N.L. del comparto Istruzione e Ricerca - Sezione Scuola - 2016/2018, in particolare l'art. 22 comma 4 lettera c)

TRA

la delegazione di parte pubblica rappresentata dalla Dirigente pro-tempore, la RSU dell'Istituto e le OO.SS. provinciali, rappresentative nel comparto e firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale, si sottoscrive il Contratto Integrativo dell'Istituzione scolastica. L'ipotesi sarà inviata all'organo di controllo corredata da relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria per l'acquisizione del prescritto parere.

PARTE PUBBLICA

Dirigente Barbara Rosini

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Rachele Amerighi Rachele Amerighi

Simone Clementucci Simone Clementucci

Fabiana Fabbreschi Fabiana Fabbreschi

OO.SS. Territoriali

Alfonso Nocchi per CISL

Vigilia Ben-Betti

Alessandro Cardarelli per GILDA/UNAMS

Vincenzo Maiorana per SNALS/CONFSAL

Cristoforo Russo per FLC/CGIL

Fabio Severi per UIL/SCUOLA

ANIEF

28
L
B
AR

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica "Mario Pratesi" di Santa Fiora.

Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2022/2023.

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.

Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

Art. 2 – Interpretazione autentica

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.

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.

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

Art. 3 – Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto

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'annoscolastico di riferimento.

TITOLO SECONDO RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – 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.

Art. 5 – Rapporti tra RSU e Dirigente

Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

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.

La 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.

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

L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.

Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del

25
B
L
Jff

- 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).

La 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

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. 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.

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 dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 22 c. 4 lett. C9).

Art. 8 – Confronto

Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.

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).

25
B
L
AR

Art. 9 – Attività sindacale

La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata in ogni plesso e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale. 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.

La RSU rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale adiacente all'archivio situato al piano terra della sede in viale Marconi concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.

Le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno sono pubblicate all'albo sindacale online

Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.

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.

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.

L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.

Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella sessione, classe o settore di competenza.

Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, per cui n. 1 unità di personale ausiliario e n. 1 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.

Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti

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.

I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.

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 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990

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.

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.

27
B
L
C

TITOLO TERZO

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 13 – Collaborazione plurime del personale docente

La 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.
I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

Art. 14 Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

In caso di necessità e di esigenze impreviste e non programmabili, la Dirigente – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.

La 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.

Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.

Per particolari attività la Dirigente – sentito il DSGA – può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica; avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

TITOLO QUARTO

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 15 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

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:

1. le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
2. la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.

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. 16 – Criteri per l'assegnazione ai plessi del personale docente

Fermo restando i principi della continuità didattica sulle classi, il personale docente a tempo indeterminato verrà assegnato ai diversi plessi sulla base del punteggio indicato nella graduatoria interna d'istituto.

Per il personale docente con contratto di lavoro a tempo determinato o supplenza breve, l'assegnazione avverrà sulla base dei posti disponibili.

Quando possibile, verranno tenute in considerazione le richieste personali dei docenti, purché motivate.

Art. 17 – Criteri per l'assegnazione ai plessi dei Collaboratori Scolastici

I collaboratori scolastici verranno assegnati ai diversi plessi tenendo conto di coloro che sono in possesso dell'art. 7 del CCNL del 7 dicembre 2005 e delle esigenze degli alunni per cui si rende necessaria l'assistenza di base e la cura materiale.

28

B 10

Quando possibile, verranno tenute in considerazione le richieste personali dei collaboratori, purché motivate e del luogo di residenza dell'interessato.

Art. 18 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orari diversi da quello di servizio

Al fine di garantire il diritto alla disconnessione del personale docente ed ATA, si stabiliscono le seguenti condizioni:

1. Le comunicazioni di servizio vengono effettuate prevalentemente in orario lavorativo di apertura degli uffici di segreteria dalle ore 7.30 alle ore 18.00;
2. Il sabato saranno effettuate entro le ore 13.30.
3. La pubblicazione sul sito istituzionale e/o sul registro elettronico avverrà con le medesime regole.
4. Il personale è tenuto alla lettura entro 24 h. (escluso il sabato dalle 13.30 e i giorni festivi)

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 – Ferie personale ATA

I giorni di ferie previsti per il personale ATA dal CCNL vigente e spettanti per ogni anno scolastico possono essere goduti anche, in modo frazionato, in più periodi purché sia garantito il numero minimo di personale in servizio.

Le ferie, nel periodo di attività didattica, potranno essere concesse solo nei casi di grave e provata necessità. Il personale appartenente al profilo di collaboratore scolastico dovrà trovarsi un collega che lo sostituisce senza oneri per l'amministrazione. In tal caso sulla richiesta di ferie il dipendente dovrà indicare il nominativo di chi lo sostituisce con la firma per accettazione.

Le ferie spettanti, per ogni anno scolastico, debbono essere godute possibilmente entro il 31 agosto di ogni anno scolastico.

L'eventuale residuo di massimo n. 6 (sei) giorni può essere goduto dal dipendente entro il 30 aprile dell'anno scolastico successivo.

TITOLO QUINTO TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 20 – Fondo per il salario accessorio

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) 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 della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;

Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dalla 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 la Dirigente fornisce informazione preventiva alla parte sindacale.

Art. 21 – Fondi finalizzati

I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia

Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a: lordo dipendente € 47.661,10 così composti:

a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007 di cui € 31.233,73 a.s. 2022/2023 – economie € 493,19 FIS al netto indennità dir. DSGA
€ 29.236,92

b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva a.s. 2022/2023
€ 1.801,48

c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa
€ 2.751,25

d) per gli incarichi specifici del personale ATA
€ 1.476,34

e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio
€ 498,11

TOTALE CEDOLINO UNICO PER MOF

altri compensi non soggetti a contrattazione

f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti
€ 1.152,05 + economie aa.ss. Precedenti € 4.652,66
€ 5.804,71

g) per la valorizzazione del personale, art. 1 L.107/15 commi da 126 a 128 a.s. 2022/2023
€ 6.101,29

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 22– Finalizzazione del salario accessorio

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

Art. 23 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, con esclusione di quelle di cui all'art. 15, sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA.

A tal fine sono assegnati per le attività del **personale docente € 23.388,80** e per le attività del **personale ATA € 5.847,20**

Gli importi sono comprensivi di funzioni strumentali e incarichi ATA.

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.

Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

Art. 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

B 28

Art. 25 – Stanziamenti

Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 20, 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:

Supporto all'organizzazione:

Descrizione attività	Risorse umane	€	n. ore
Collaboratori Dirigenti	2	€ 6.650,00	380
Fiduciari sedi	9	€ 2.632,50	135
Addetto al servizio di preposto	9	€ 787,50	45
Addetto al servizio di prevenzione e protezione	9	€ 787,50	45
Addetto al servizio antincendio	8	€ 420,00	24
Addetto ai servizi di primo soccorso	11	€ 962,50	55
TOTALE		€ 11.970,00	

Supporto alla didattica:

Descrizione attività	Risorse umane	€	n. ore
Coordinatore Consigli di classe scuola media	7	€ 1.487,50	85
Referente cyberbullismo	1	€ 175,00	10
Gruppo di lavoro RAV - PTOF - PDM - RS	14	€ 1.260,00	72
Gruppo di lavoro PNRR - Scuola 4.0	4	€ 1.400,00	80
Tutor anno di prova	8	€ 1.820,00	104
TOTALE		€ 6.142,50	

Supporto all'organizzazione della didattica

Descrizione attività	Risorse umane	€	n. ore
Animatore digitale	1	€ 525,00	30
Team innovazione	3	€ 1.575,00	90
TOTALE		€ 2.100,00	

Progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare:

Descrizione attività	Risorse umane	€	n. ore
Giochiamo insieme	1	€ 140,00	8
Sulle tracce del passato	1	€ 140,00	8
Arte e natura compagne di viaggio	1	€ 140,00	8
Laboratorio del fare	1	€ 140,00	8
Dire, fare, giocare	1	€ 140,00	8
#ioleggoapte	3	€ 420,00	24
Freedom and human rights	2	€ 350,00	16
Sarabanda	1	€ 612,50	15+10
Settimana bianca/azzurra	1	€ 175,00	10
Inclusione	1	€ 612,50	15+10

29
B
C
A

New generation action	1	€ 140,00	8
sCOOLfood	1	€ 140,00	8
TOTALE		€ 3.150,00	

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

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI		
Descrizione attività	Unità coinvolte	n. ore
Inventario	2	30
Straordinario dovuto alla sostituzione dei colleghi assenti	2	10
Gestione rilevazioni presenze Nuvola	1	30
Collaboratori scolastici:		
Addetto al servizio di prevenzione e protezione	5	17
Addetto al servizio antincendio	2	10
Addetto ai servizi di primo soccorso	3	9
Carico maggiore di lavoro dovuto alla sostituzione dei colleghi assenti	10	138
Compenso forfettario per figura unica	1	30
Assistenza all'igiene scuola dell'infanzia	2	70
Gestione magazzino, facile consumo	2	20
Intensificazione pulizie	2	50
Accoglienza entrata anticipata	3	30
Assistenti tecnici:		
Assistenza informatica	1	10

Art. 26 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale.

Le risorse finanziarie individuate per la valorizzazione del personale scolastico per l'a.s. 2022/23 corrispondono a € 6.101,29

Per la determinazione dei compensi si terrà conto delle seguenti variabili:

- numero docenti in servizio presso l'istituzione scolastica: 67
- numero assistenti amministrativi: 3
- numero collaboratori scolastici: 12
- numero assistente tecnico: 1

L'importo totale sarà suddiviso in percentuale del 75% per i docenti e del 25% del personale ATA. All'interno del profilo generale del personale ATA, l'importo sarà ripartito destinando il 25% a favore del personale Assistente Amministrativo e del 75% al personale collaboratore scolastico.

La valorizzazione del personale docente è valutata dalla Dirigente in base ai criteri individuati dal Comitato di Valutazione dei docenti al fine dell'assegnazione del bonus annuale, ai sensi dell'art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015 nonché dell'art. 17, co. 1, lett. e-bis del d.lgs. 165/2001, come esplicitati nella griglia allegata al presente contratto (**ALL. 1**) che ne costituiscono parte integrante.

I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente, cui ciascun docente può liberamente concorrere, sono determinati sulla base del seguente criterio generale ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c4

28
B
L

art.1 legge 107/2015 comma 129 p.3 derivante da un calcolo numerico:

$$(FV:P) \times pn = vmn$$

dove

FV= fondo valorizzazione

P= totale punteggi conseguiti da tutti i docenti che hanno presentato domanda (p1+p2+p3...)

pn= punteggio docente n

vmn= valorizzazione merito docente n (docente 1, docente 2, ecccc).

Il punteggio minimo utile per l'erogazione è fissato in 60 punti su un totale complessivo di 100 punti.

La valorizzazione del personale ATA avverrà sulla base dei seguenti criteri, come esplicitati nella scheda allegata (ALL. 2) parte integrante del presente Contratto.

- a) contributo documentato al benessere lavorativo;
- b) contributo documentato alla creazione di un clima organizzativo e relazionale che favorisca la gestione della conflittualità;
- c) flessibilità operativa e oraria;
- d) disponibilità a sostituire i colleghi assenti;
- e) disponibilità ad effettuare ore eccedenti;
- f) apprezzamento da parte della comunità scolastica (Dirigente Scolastico - DSGA- colleghi, docenti, stakeholders esterni);
- g) miglioramenti apportati e buone prassi;
- h) contributo documentato al funzionamento complesso della scuola: inclusione e sicurezza;
- i) formazione in servizio esclusa quella obbligatoria.

Il personale ATA accede alla applicazione dei criteri di valorizzazione sulla base di auto candidatura supportata da documentazione degli indicatori di merito. Non accede al bonus per la valorizzazione del merito per il personale ATA, colui per il quale si registrano assenze superiori al 30% del proprio monte ore lavorativo ed è sottoposto a provvedimenti disciplinari per mancanza di rispetto di Codici di Comportamento.

I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale ATA, cui ciascun dipendente può liberamente concorrere, sono determinati sulla base del seguente calcolo numerico:

$$(FV:P) \times pn = vmn \text{ dove}$$

FV= fondo valorizzazione

P= totale punteggi conseguiti dal personale che ha presentato domanda (p1+p2+p3....)- pn= punteggio

ATA n - vmn= valorizzazione merito ATA n (ATA 1, ATA 2, ATAn)

Il punteggio minimo utile per l'erogazione è fissato in 20 su un totale complessivo di 36 punti

Art. 27- Conferimento degli incarichi

La Dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessori

Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante e i termini del pagamento.

La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e della valutazione dei risultati conseguiti.

Art. 28 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.

Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al

28
B
LC

di giorni 12, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 29 - Incarichi specifici

Su proposta del DSGA, la 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.

Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono totalmente destinate a corrispondere un compenso base, così fissato:

€ 1.475,00 per n. 3 unità di collaboratori scolastici.

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

Art. 30 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.

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.

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

Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.

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. 31 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

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.

Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

TITOLO SETTIMO NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 32 - Clausola di salvaguardia finanziaria

Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa la dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto produttive di tale violazione.

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

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.

La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

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 30 % di quanto previsto inizialmente.

1327
le
AR

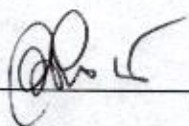
Qualora non vengano apportate modifiche (o integrazioni) sull'utilizzo del Fondo d'Istituto, e non intervengano rilievi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti ai fini del rilascio della Certificazione di Compatibilità Finanziaria – nota U.S.R. n.97/6 del 27/10/2003, tale contratto si ritiene valido a tutti gli effetti per l'anno scolastico in corso.

Allegato 1: Griglie per la valorizzazione personale docente
Allegato 2: Griglie per la valorizzazione del personale ATA.

LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

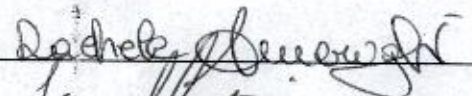
Santa Fiora li

Parte pubblica Dirigente Rosini Barbara



Rappresentanti della RSU

Rachele Amerighi



Simone Clementucci

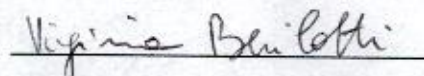


Fabiana Fabbreschi



Le OO.SS.

Alfonso Nocchi per CISL



Alessandro Cardarelli per GILDA/UNAMS

Vincenzo Maiorana per SNALS/CONFISAL

Cristoforo Russo per FLC/CGIL

Fabio Severi per UIL/SCUOLA

24
E
AR

ALL. 2

SCHEDA DI AUTODICHIARAZIONE
Attribuzione Bonus per la Valorizzazione del Merito del Personale ATA

NOME _____ COGNOME _____ RUOLO _____

Criteri di premialità del personale ATA		
Indicatori attività da valorizzare	Strumenti di documentazione	Valutazione
Contributo documentato al benessere lavorativo	Valutazione e osservazione documentata del DSGA e del DS	
Contributo documentato alla creazione di un clima organizzativo e relazionale che favorisca la gestione della conflittualità	Valutazione e osservazione documentata del DSGA e del DS	
Flessibilità operativa e oraria	Valutazione e osservazione documentata del DSGA e del DS	
Disponibilità a sostituire i colleghi assenti	Valutazione e osservazione documentata del DSGA e del DS	
Disponibilità ad effettuare ore eccedenti	Valutazione e osservazione documentata del DSGA e del DS	
Apprezzamento da parte della comunità scolastica (Dirigente Scolastico - DSGA- colleghi, docenti, stakeholders esterni)	Valutazione e osservazione documentata del DSGA e del DS	
Miglioramenti apportati e buone prassi	Valutazione e osservazione documentata del DSGA e del DS	
Contributo documentato al funzionamento complesso della scuola: inclusione e sicurezza	Valutazione e osservazione documentata del DSGA e del DS	
Formazione in servizio	Partecipazione a corsi di formazione per un minimo di 10 ore - Attestati - Valutazione e osservazione documentata del DSGA e del DS	

Punteggi Valutazione: (da 1 a 4): 1= attività svolta in maniera adeguata; **2=** attività svolta in maniera autonoma e con impegno; **3=** attività svolta in maniera innovativa e rilevante, con un impegno significativo; **4=** attività svolta in maniera molto innovativa, con un forte contributo al miglioramento dell'istituto e con impegno costante.

La Dirigente _____

Il Direttore S.G.A. _____

[Handwritten signatures and initials]

Criteri per la valorizzazione dei docenti

Art.1 legge 107/2015 comma 129 p.3:

Il Comitato (di valutazione) individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base:

- a)** della qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;
- b)** dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche;
- c)** delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE:

Il Comitato ha elaborato la SCHEDA che segue, declinando I CRITERI per la valorizzazione dei docenti in INDICATORI e DESCRITTORI per le tre Aree, così come individuate nel testo della legge 107/15.

La S.V. dovrà barrare la colonna del **SI** con una **X** se in possesso dei requisiti enunciati dai descrittori e documentare tutto ciò che dichiarerà come richiesto nelle specifiche aree.

Dovrà comunque barrare il **NO** con una **X**, qualora non in possesso dei requisiti indicati.

indicatori	descrittori
personalizzazione dei processi d'insegnamento/apprendimento (max 7 p.)	- utilizzo di metodologie specifiche nella prassi di apprendimento cooperativo, differenziazione didattica, integrata - produzione di strumenti, schemi, mappe concettuali, ... - utilizzo di modelli didattici in forma laboratoriale/esperienziale - utilizzo di materiali differenziati - azioni diversificate per il recupero di lacune disciplinari - altro.....
capacità di progettazione (max 7 p.)	- rilevazione delle condizioni di partenza delle classi - programmazione di attività e tempi di realizzazione in team - individuazione di obiettivi di apprendimento rilevanti - descrizione delle competenze attese e delle modalità relative raggiungimento - coerenza fra obiettivi/contenuti curricolari, processi di apprendimento, strategie di insegnamento, valutazione (programmazione didattica annuale) - specificazione e pubblicizzazione delle griglie di valutazione - progettazione dello spazio, dei tempi, del materiale, ... - altro.....
valutazione dei risultati dell'apprendimento (max p.5)	- anticipazione agli allievi/genitori di obiettivi, mete e valutazione - anticipazione agli allievi/genitori di metodi e strumenti - compilazione ordinata e puntuale dei registri personali - coerenza ed equilibrio nella valutazione

	(sportive, culturali, musicali, artistiche, ecc...) - partecipazione ad iniziative in collaborazione con ent	Altro.....	
2-A) contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica Max p.15/100			Max p.15/100
Indicatori			Descrittori
1) attività collegiali			
Organi Collegiali elettivi (<u>max p.2</u>) (a.s. 19/20).		Consiglio d'Istituto Comitato di valutazione	
2) attività professionale :	N.B. Il docente dovrà fornire apposita documentazione compr		
Pubblicazione/produzione carattere didattico/informativo (<u>max p.5</u>)		pubblicazione di tesi e ricerche articoli su riviste specialistiche - produzione di materiale didattico specifico altro	
		- funzione strumentale - rilevazioni di sistema (Invalsi, OCSE/Pisa, ecc.)	
		- integrazione scolastica (PGD-PAL- altro.....)	
		- autovalutazione (RAV)	
partecipazione attiva alla vita della scuola (<u>max p.5</u>) (a.s. 19/20)		- attività curricolari e progetti connessi con il Piano d. (PdM) della scuola - commissioni (specificare)..... - gruppi di lavoro	

Area A «della qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti»	AUTOVALUTAZIONE
indicatori	Descrittori
raggiungimento degli obiettivi programmati per campo d'esperienza/disciplina	- in rapporto alla situazione di parte singolo/sezione-classe - in rapporto al contesto socio-cultura famiglie di appartenenza degli allievi
aumento delle capacità cross-culturali e meta cognitive degli alunni	- Miglioramento della competenza di delle attività negli alunni - Miglioramento delle capacità di c degli alunni - Miglioramento dell'autoefficacia relativamente allo studio - Aumento del benessere a scuola degli
tempo dedicato a: 1) lezione frontale; 2) interrogazioni alla cattedra, 3) attività didattica laboratoriale (problem solving, peer to peer), 4) strategie didattiche inclusive (BES)	Cura e miglioramento degli spazi scolastico 1) su 25 h _____ su 22 h _____ su 18 h _____ 3) su 25 h _____ su 22 h _____ su 18 h _____

Area B: punteggio massimo (40/100)

«dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento

2-B) innovazione didattica e metodologica Max p. 15/100	N.B. Il docente dovrà fornire appo- quanto dichiarato 2-B) Max
Indicatori sperimentazione e innovazione (max p.15)	Descrittori sperimentazione nelle ITC sperimentazione nella didattica laborato- didattica per competenze progettazione e produzione di manufatti progettazione e produzione di software realizzazione di brevetti Altro:.....
3-B) collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche documentazione e diffusione di buone pratiche Max p. 10/100	N.B. Il docente dovrà fornire apposta o quanto dichiarato 3-B) :
Indicatori documentazione e diffusione dei percorsi educativi/didattici	Descrittori predisposizione di banche dati di esperienze procedure didattiche catalogazione dei materiali prodotti conduzione di rilevazioni e indagini con- costruzione di mappe concettuali didattiche utilizzo di metodi di analisi dei fabbisogni

Area C: punteggio massimo (15/100)

«delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella

1-C) responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico max 10/100

Indicatori

Descrittori

- collaboratore del dirigente

- coordinatore di plesso/sezione staccat

- coordinatore progetti (specificare qua

- coordinatore orientamento

- componente commissione POF/PTOF

- rapporti col territorio (specificare)

- commissione formazione delle classi

- commissione orario scolastico

- commissioni elettorali

- commissioni autovalutazione

- dipartimenti disciplinari

- coordinamento BES

- coordinatore di classe

Altro.....

.....

.....

.....

.....

N.B. Il docente dovrà fornire apposita d

quanto dichiarato

2-C) max p

Descrittori

- tutor docenti in prova

2-C) formazione del personale (max p. 5/100)

Indicatori

--	--

_____ *firma* _____

B 0 0 0