



## **CONTRATTO COLLETTIVO 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, educativo ed ATA dell'istituzione scolastica ISTITUTO COMPRENSIVO FUTANI.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2023/2024 e si intende tacitamente rinnovato per l'anno successivo qualora una delle parti non ne dia disdetta con lettera raccomandata. Gli effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo definitivo.
3. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali.
4. Il presente Contratto, una volta divenuto definitivo, viene pubblicato all'Albo della scuola, all'Albo Sindacale, nonché nella sezione Amministrazione Trasparente.

#### **Art. 2 – Interpretazione autentica**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione delle clausole che è necessario interpretare.
2. Le parti si incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 1, per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro quindici giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.

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

1. La verifica dell’attuazione della contrattazione collettiva integrativa d’istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro l’ultimo giorno dell’anno scolastico di riferimento.

## **TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI**

### **CAPO I - RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 4 – Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
  - a. partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
  - b. contrattazione integrativa, compresa l’interpretazione autentica.
2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell’assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l’Amministrazione.

#### **Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente**

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno 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.
2. Entro quindici giorni dall’inizio dell’anno scolastico, la RSU comunica al dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
3. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell’informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
4. L’indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l’incontro, nonché il luogo e l’ora dello stesso.

## **Art. 6 – Informazione**

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
  - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
    - a. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
      - b. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);      - c. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

## **Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 32 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
  - l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
  - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);
  - i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);
  - i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c4);
  - i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 lett. c5);

- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 22 c. 4 lett. c6);
- i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 22 c. 4 lett. c7);
- i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 22 c. 4 lett. c8);
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 22 c. 4 lett. c9).

## **Art. 8 – Confronto**

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
  - l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto (art. 22 c. 8 lett. b1);
  - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 22 c. 8 lett. b2);
  - i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
  - promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 22 c. 8 lett. b4).

## **CAPO II - DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 9 – Attività sindacale**

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata all'ingresso del plesso centrale, 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 il locale situato nel plesso centrale - aula rossa, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

### **Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro**

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite 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.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico di ogni plesso, per cui n. 1 unità di personale ausiliario per ogni plesso 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**

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

### **Art. 12 – Referendum**

1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire il referendum tra tutti i dipendenti della istituzione scolastica.
2. Le modalità per l'effettuazione del referendum, che non devono pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. Il dirigente assicura il necessario supporto materiale ed organizzativo.

### **Art. 13 – Aggiornamento professionale**

1. I docenti hanno il diritto - dovere di partecipare alle attività di formazione (ai sensi dell'art.64 del CCNL scuola 2006/2009).
2. Per la partecipazione ai corsi di aggiornamento, sia nella qualità di docenti sia nella qualità di discenti, il numero del personale che può essere utilizzato non deve, di norma, superare il 10% di ciascuna tipologia del personale scolastico in servizio, se la formazione si svolge in orario di servizio.
3. In caso di coincidenza di date e di richieste di numero superiore al consentito, ha la precedenza il personale di ruolo più giovane di servizio titolare presso questa istituzione scolastica.

### **Art. 14 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990**

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato dal dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990.
2. Le unità da includere nel contingente sono individuate in base al PROTOCOLLO DI INTESA FRA DIRIGENTE SCOLASTICO E ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA PER L'INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE NECESSARI AD ASSICURARE LE PRESTAZIONI INDISPENSABILI IN CASO DI SCIOPERO (Albo on line di Istituto prot. n. 271 del 02/02/2021).

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

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

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

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

### **Art. 17 - Sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro, è tenuto all'assolvimento degli obblighi previsti dall'art.18 del D.Lgs. 81/08 e ss.mm.ii.

2. Per l'organizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione nell'ambito dell'Istituto, l'incarico di Responsabile del servizio è affidato a persona in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente.

3. Per l'attuazione delle misure organizzative e gestionali da attuare in caso di emergenza, previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, sono designati, tra i dipendenti in possesso di adeguate capacità e di formazione, gli addetti a:

- Coordinatore dell'emergenza;
- Addetto impianti tecnologici e mezzi antincendio;
- Addetto prevenzione incendi, lotta antincendio e salvataggio;
- Addetto primo soccorso e assistenza disabili;
- Addetto evacuazione;
- Addetto all'uscita del piano.
- Sono poi individuati
- Preposti: responsabili di plesso, responsabili di laboratorio, collaboratore vicario, DSGA.

4. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è tenuto, a sua volta, a redigere il calendario delle visite che intende effettuare ai fini della verifica di tutti i plessi. (Art. 71 lett. g).

5. Il DS, nei limiti delle risorse disponibili, organizza attività di formazione e informazione nei confronti dei dipendenti ai sensi della normativa vigente sulla base del piano di formazione adottato.

#### **Art. 18 – Sorveglianza sanitaria e prevenzione Stress Lavoro Correlato**

1. La sorveglianza sanitaria è obbligatoria quando i lavoratori sono esposti a rischi specifici, particolarmente pericolosi per la salute, individuati dalla legge, tra cui l'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici e l'uso sistematico di videoterminali.

2. Onde evitare che l'uso continuativo di apparecchiature informatiche arrechi danni alla salute dei lavoratori e in particolare a quelli addetti ai servizi amministrativi si stabilisce che il monte ore settimanale da destinare all'uso dei videoterminali non deve superare di massima le 20 ore. E' prevista una pausa di almeno 15 minuti ogni 2 ore di esposizione in cui il lavoratore può dedicarsi ad altre attività che non richiedano l'uso del computer.

3. La sorveglianza sanitaria è affidata al medico competente, che provvederà a stilare un Piano di visite.

4. Il Dirigente Scolastico procederà alla valutazione dello Stress Lavoro Correlato nel rispetto delle Linee Guida dell'INAIL del 2017, con il supporto del RSPP e del medico competente.

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

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

## **Art. 20 – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**

1. Nell'unità scolastica è stato designato dalla RSU un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella persona dell'Assistente Amministrativo Maria Laurito.
2. Il RLS ha diritto alla formazione prevista dall'art. 37 del decreto Legislativo 81/2008 con un programma base minimo di 32 ore e gli aggiornamenti annuali di 8 ore. La formazione è a carico del datore di lavoro e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per lo svolgimento delle sue funzioni (pari a 40 ore annue).
3. Il RLS ha diritto di accesso nei luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; segnala preventivamente al Dirigente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il RSPP.
4. La consultazione del RLS da parte del Dirigente Scolastico avviene tempestivamente e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 50 comma 1 lett. B, c, d del D. Lgs 81/2008.
5. Il RLS ha diritto a ricevere informazioni e documentazioni sulle materie espressamente indicate dall'art. 50 comma e, f del D. Lgs 81/2008. E' tenuto al rispetto delle disposizioni in materia di privacy contenute nel Regolamento Europeo 679/2016.
6. Il RLS ha l'obbligo/dovere di partecipare alle riunioni periodiche sulla sicurezza.

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

### **Art. 21 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA**

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:

- le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
  - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
- 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. 22 – 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 pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le ore 18.00 (salvo casi eccezionali che richiedono una tempestiva comunicazione - es. chiusura straordinaria dell'Istituto); con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme.
2. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

**Art. 23 – 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.
2. Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

**TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

**CAPO I - NORME GENERALI**

**Art. 24 – 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 MI;
  - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MI;
  - c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
  - d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
  - e. eventuali contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Consiglio di Istituto e successivo accertamento da parte del dirigente da calcolarsi al lordo dipendente.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

### **Art. 25 – Fondi finalizzati**

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.
2. Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:
  - a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007.....€ 31386,07;
  - b) per la remunerazione delle attività complementari di educazione fisica ..... € 384,60;
  - c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa.....€ 2.768,35;
  - d) per gli incarichi specifici del personale ATA.....€ 1.476,53;
  - e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica .....€ 162,30;
  - f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti .....€ 1.085,46;
  - g) per la valorizzazione del personale scolastico.....€ 6.131,22;
  - i) per i progetti nazionali e comunitari (PON): attualmente nessun FSE autorizzato

## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

### Art. 26– Finalizzazione del salario accessorio

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

### Art. 27 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Il Fondo viene ripartito per la realizzazione delle seguenti attività:
  - Supporto organizzativo al Dirigente Scolastico (collaboratori, responsabili di plesso, responsabili/referenti di attività e/o progetti previsti nel PTOF, FFSS, Nucleo per la valutazione ed il miglioramento, GLI ...);
  - Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento (dipartimenti di lavoro, referenze, coordinamento e documentazione visite guidate, Team dell'animatore digitale, progetti integrativi del curricolare ...);
  - Attività aggiuntive di insegnamento finalizzate alla realizzazione di progetti formativi destinati agli alunni in orario extrascolastico;
  - Flessibilità didattica ed organizzativa (turnazione, arricchimento e potenziamento offerta formativa, sperimentazione didattica innovativa ed inclusiva, maggior impegno in aula dei docenti ...);
  - Attività del personale ATA (prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo per la realizzazione del PTOF, intensificazione di prestazioni lavorative, incarichi specifici, flessibilità organizzativa, indennità di direzione DSGA, cura e gestione del sito web della scuola, dematerializzazione degli atti, gestione pensionamenti, partecipazione al GLI per elaborazione PEI, gestione documentazione Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro ...);
2. In linea di massima, viene effettuata la ripartizione del FIS secondo le seguenti percentuali:
  - **Una quota del 70 % circa per compensi da attribuire al personale docente;**
  - **Una quota del 30% circa per compensi da attribuire al personale ATA.**
3. 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 € 27.293,78** e per le attività del personale **ATA € 11697,33**
4. 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.

5. Le eventuali economie del Fondo confluiscano nel Fondo per la contrattazione integrativa dell’anno scolastico successivo.

### **Art. 28 – Criteri per l’attribuzione dei compensi**

1. L’attribuzione degli incarichi e relativi compensi, ciascuno nella sua specificità, è finalizzata al miglioramento della qualità del servizio reso all’utenza attraverso la definizione di obiettivi strategici da perseguire e assicurando la trasparenza e la rendicontazione.
2. In ogni incarico sarà specificata la prestazione individuale in termini di attività da svolgere, durata, risultati attesi in rapporto agli indicatori di miglioramento del servizio.
3. Per la ripartizione dei compensi relativi ai progetti nazionali/comunitari (**POR/PON**) ci si atterrà ai criteri dettati dalle relative disposizioni normative:
  - a. pubblicazione avviso interno per l’individuazione di tutte le figure previste tra il personale docente ed ATA, con comparazione dei curricula ad opera dello staff di direzione, eventuale stesura di una graduatoria e pubblicazione all’Albo online della scuola;
  - b. nel bando saranno specificati i criteri per l’individuazione delle varie figure. In linea di massima, ci si atterrà:
    - alle indicazioni contenute nei singoli bandi dei programmi nazionali e/o comunitari, con riferimento ai criteri specifici riportati nei progetti della scuola;
    - a competenza professionale specifica;
    - a titolo di studio specifico;
    - alla disponibilità dichiarata;
    - alle competenze per la gestione dei progetti;
    - alle esperienze pregresse.
  - c. A parità di punteggio, si darà precedenza a coloro che non hanno mai avuto lo stesso incarico nel rispetto del principio di rotazione.
3. I compensi da attribuire alle diverse figure sono fissati dalle disposizioni emanate in termini percentuali sull’importo finanziato nonché con riferimento agli importi tabellari del CCNL 2018 previsti per le diverse tipologie di attività del personale ATA.
4. Per quanto attiene ai criteri per l’utilizzo del FIS per il personale ATA, si concordano le seguenti priorità d’utilizzo del fondo per l’esercizio in corso:
  - intensificazione del servizio per la realizzazione del PTOF;
  - incarichi specifici;
  - compensi per lavoro straordinario previsto dal contratto sul personale ATA svolto dietro autorizzazione del DSGA.

5. Il personale in servizio al Plesso della Secondaria sito in via Elea, dovendo tornare in funzione delle attività di strumento musicale pomeridiano, avrà un incentivo forfettario in aggiunta ai riposi compensativi.

### **Art. 29 - Criteri generali per la definizione dei compensi**

I compensi accessori finalizzati alla realizzazione del PTOF, nel rispetto delle delibere degli Organi Collegiali, saranno differenziati secondo i seguenti criteri:

- Natura, entità e specificità dell’incarico
- Qualità e quantità dell’impegno richiesto dall’incarico assegnato
- Ricaduta sui processi di formazione e di organizzazione nell’ottica dell’efficacia, dell’efficienza e della qualità del servizio scolastico
- Compatibilità finanziaria

I compensi al personale docente ed ATA possono essere corrisposti:

- in modo forfettario, cioè una cifra unica prestabilita da ricondurre ad ore a fronte degli impegni e dei maggiori o più intensi carichi di lavoro previsti con dichiarazione dell’attività svolta;
- Nomine in commissioni (personale ATA) intensificazione forfetaria;
- con computazione delle ore di attività effettivamente prestate sulla base dei fogli firma e/o dei verbali sottoscritti che verranno compilati, di volta in volta, al termine di ogni attività.

### **Art. 30 – Stanziamenti**

Al fine di perseguire le finalità di cui all’art. 21, sulla base della delibera del Consiglio di 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:

<b><i>FONDO DI ISTITUTO ASSEGNATO a.s.2022/23</i></b>	<b>€ 31.386,07 L. D.</b>
<b><i>ECONOMIE            FIS            ANNI PRECEDENTI</i></b>	<b>€ 10452,79</b>
<b><i>INDENNITA’ DSGA da decurtare al FIS</i></b> <ul style="list-style-type: none"><li>• € 2550,00 (INDENNITA’ DSGA)</li><li>• 297,75 (INDENNITA’ SOSTITUTO DSGA)</li></ul>	<b>TOTALE: € 2847,75 L.D.</b>
<b><i>FIS disponibile da contrattare</i></b>	<b>€ 38.911,11 L.D.</b>

## IL FONDO DI ISTITUTO IN PERCENTUALE %

**FIS TOTALE DA CONTRATTARE**  
**€ 38.991,11 L.D**

**FIS PERSONALE DOCENTE € 27.293,78 70%**

**FIS PERSONALE ATA € 11.697,33 30%**

**ATTIVITA' FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO DI SUPPORTO ALLA DIRIGENZA/MODELLO ORGANIZZATIVO**

**FONDO DI ISTITUTO PERSONALE DOCENTE € 31.223,50**

<b>DOCENTI</b>	<b>ATTIVITA`</b>	<b>ORE</b>	<b>Importo FORFETTARIO</b>
1	<i>I^ Collaboratore del Dirigente Scolastico</i>	145	2791,25
1	<i>II^ Collaboratore del Dirigente Scolastico</i>	120	2310,00
1	<i>Responsabile di plesso Secondaria Futani</i>	27	519,75
1	<i>Responsabile di plesso Secondaria Ceraso</i>	27	519,75
1	<i>Responsabile di plesso Primaria Ceraso</i>	22	423,50
1	<i>Responsabile di plesso Primaria Cuccaro V</i>	22	423,50
1	<i>Responsabile di plesso Primaria Futani</i>	22	423,50
1	<i>Responsabile di plesso Infanzia Ceraso</i>	22	423,50
1	<i>Responsabile di plesso Infanzia S.Barbara</i>	18	346,50
1	<i>Responsabile di plesso Infanzia Futani</i>	18	346,50

1	<i>Responsabile di plesso Infanzia Cuccaro V.</i>	18	346,50
6	<i>Coordinatori di classe Secondaria (13hx6)</i>	78	1.501,50
14	<i>Coordinatori di classe Primaria (5hx10)</i>	50	962,50
4	<i>Referenti Dipartimenti (9hx4)</i>	36	693,00
3	<i>Tutor neoimmessi (21 h x1)</i>	21	404,25
1	<i>Referente Antibullismo</i>	18	346,50
1	<i>Referente di Istituto per l'Ed. Civica</i>	27	519,75
2	Animatore Digitale	150	2887,50
4	Team antibullismo (9hx4)	36	693,00
2	Team innovazione digitale (9hx2)	18	346,50
1	<i>Verbali collegio docenti</i>	13	250,25
4	<i>NIV (9hx4)</i>	36	693,00
1	<i>Referente legalità</i>	18	346,50
1	<i>Referente violenza di genere</i>	18	346,50
	<b>TOTALE FIS DOCENTI a.s.2023/24</b>		18.865,00

Docenti	PROGETTI EXTRACURRICOLARI	ORE	IMPORTO FORFETTA RIO
1	“ENGLISH WITH FUN” – Progetto Scuola Infanzia	100	3850,00
1	“Ceramica” – Progetto Scuola Primaria	90	3465,00
Totale complessivo			7.315,00

<b>TOTALE FIS PERSONALE DOCENTE</b>	<b>27.293,78</b>
<b>TOTALE FIS Docenti impegnato a.s.2023/24</b>	<b>26.180,00</b>
<b>Economie FIS a.s. 2023/24</b>	<b>1.113,78</b>

#### ***Funzioni Strumentali***

**Funzioni Strumentali Docenti**  
**Importo Assegnato € 2.768,35**

<b>AREA 1 GESTIONE E VALUTAZIONE PTOF</b>	.....	<b>= € 692,09</b>
<b>AREA 2 FORMAZIONE – CONTINUITÀ-ORIENTAMENTO</b>	.....	<b>€ 692,09</b>
<b>AREA 3 VALUTAZIONE DI ISTITUTO</b>	.....	<b>€ 692,09</b>
<b>AREA 4 INTEGRAZIONE E INCLUSIONE</b>	.....	<b>€ 692,08</b>
<b>Totale funzioni strumentali contrattate</b>	.....	<b>€ 2.768,35</b>

**Ore Eccedenti per sostituzione colleghi assenti**

**Importo Assegnato € 1.085,46**  
**Economie.....€ 1.876,24**  
**Tot.....€ 2.961,70**

Importo Contrattato ....**€ 2.961,70**

**Progetti Area A Rischio**

**Importo Assegnato € 162,30**  
**Economie.....€ 146,74**  
**Tot.....€ 309,04**

Importo Contrattato ....**NESSUNO**

**Ore Eccedenti per Pratica Sportiva**

**Importo Assegnato € 384,60;**  
**Economie.....€ 1957,93**  
**Tot.....€ 2.342,53**

Importo Contrattato: **€ 1.195,70**

Progetto Sport: "Benessere in movimento" Primaria I.C. Futani

**Art. 31 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale**

1. Le risorse per la formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, sono ripartiti sulla base delle

esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF.

### **Art. 32 - Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente**

L'ammontare delle risorse finanziarie assegnate all'Istituto per la valorizzazione del personale scolastico nell'A.S. 2023/2024, secondo quanto riportato nella Nota MIUR 25954 del 30/09/2023 è di € **6.131,22** cui si aggiungono le economie del precedente anno, pari ad € 359,14, per un totale complessivo di € **6.490,36**

Tenuto conto delle disposizioni, di cui alla L.160/2019 che prevedono che le risorse relative alla valorizzazione del personale scolastico, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore di tutto il personale scolastico (a tempo indeterminato ed anche a tempo determinato), senza ulteriore vincolo di destinazione, si stabilisce che le stesse siano utilizzate dalla contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art. 88 CCNL 9 novembre 2007

1 . Le risorse destinate alla valorizzazione del personale per l'a. s. 2023/2024 vengono così ripartite in sede di contrattazione:

- 70% al personale docente;

- 30% al personale ATA.

	<b>Lordo dipendente</b>		
<b>Valorizzazione del pers. scolastico</b>	<b>6.131,22</b>	<b>Docenti/educ.</b>	4.543,25
<b>Economie</b>	<b>359,14</b>	<b>ATA</b>	1.947,11
<b>Totale</b>	<b>6.490,36</b>	<b>totale</b>	6.490,36

<b>Docenti</b>	Totale ore prev.	Num. Docenti	Compenso forfettario <i>lordo dipendente</i>
Docenti itineranti *	136	5	2618,00
Disponibilità alla svolgimento di attività di formazione	100	6	1925,00

<b>TOTALE IMPEGNI</b>			4.543,00
<b>ECONOMIE</b>			0,25

\*Verrà incentivato chi non effettua più di 15 giorni di assenza nell'anno scolastico in corso esclusa l'assenza relativa al permesso legge 104/92

<b>Personale ATA</b>	<b>Indicatori di risultato</b>	<b>Totale ore previste</b>	<b>N. personale</b>	<b>Compenso forfettarioio lordo dipendente</b>
A.A.	Collaborazione con il DS;  Predisposizione documentazione relativa al processo dell'attività negoziale;  Costante aggiornamento per un efficace utilizzo delle piattaforme ( Passweb, Mepa, Sidi, PON, Invalsi, ecc.);  Flessibilità oraria.	65	1	1.036,75
CC.SS.	Assistenza alunni con certificazione di disabilità;  Assistenza materiale, igiene e pulizia personale alunni con disabilità;  Flessibilità oraria;  Disponibilità sostituzione colleghi assenti.	66	2	907,50
<b>TOTALE IMPEGNI</b>			4	1944,75
<b>ECONOMIE</b>				2,36

Le attività da incentivare e la ripartizione delle risorse annuali sono riportate nell'allegato al presente contratto.

**FONDO DI ISTITUTO PERSONALE ATA**  
**€ 11.697,12**

1. I compiti del personale ATA sono costituiti (art.47 sequenza contrattuale 29/11/2007):

- dalle attività e mansioni espressamente previste dall’area di appartenenza;
- da incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell’ambito dei profili professionali, comportano l’assunzione di responsabilità ulteriori e lo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano dell’offerta formativa. Per i lavoratori appartenenti all’Area A saranno finalizzati all’assolvimento dei compiti legati all’assistenza alla persona, all’assistenza agli alunni diversamente abili, semplici interventi di manutenzione ordinaria.

Per la realizzazione del Piano Triennale dell’Offerta Formativa, il Dirigente Scolastico attribuisce incarichi specifici, sentito il DSGA, prioritariamente al personale a Tempo Indeterminato, secondo i seguenti criteri:

- dichiarata disponibilità;
- competenze in relazione all’incarico da svolgere;
- esperienze maturate negli anni precedenti;
- carattere fiduciario dell’incarico.

**Art. 33 - Conferimento degli incarichi**

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

**Art. 34 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA**

1. Le attività aggiuntive, svolte nell’ambito dell’orario d’obbligo nella forma di intensificazione/flessibilità, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all’orario d’obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. Per quanto attiene al personale A.T.A. l’importo disponibile ammonta ad **€ 13.381,50** lordo dipendente ed è utilizzato tenendo conto dell’attuazione del PTOF, del Piano delle attività predisposto dal DSGA e adottato dal DS:

## ASSISTENTI AMMINISTRATIVI

## Attività di Intensificazione

### N. 3 unità

### Totale ore: 220

**Importo forfettario Contrattato**  
€ 3.509,00

## COLLABORATORI SCOLASTICI

**Attività di Intensificazione Importo forfettario Impegnato**  
**Collaboratori Scolastici (11 Unità') 297 ore € 4.094,06**

## **Lavoro Straordinario**

<b>Collaboratori Scolastici (11 Unità) 297 ore</b>	<b>€ 4.094,06</b>
--	-------------------

**Totale FIS ATA impegnato a.s.2023/2024 € 11.697,12**

### **Art. 35 - Incarichi specifici**

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.
  2. Il Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità.
  3. Criteri e modalità di individuazione del personale per incarichi specifici di cui all'art.47 del CCNL 2006/09:
    - a) Criteri di accesso: • Esperienza maturata nell'area; • Corsi di aggiornamento/formazione frequentati; • Disponibilità a frequentare corsi di aggiornamento e formazione;

- b) Attribuzione incarico: • Disponibilità all’incarico; • Professionalità coerente con l’incarico da svolgere; • Esperienze pregresse documentate; • Titoli di studio: eventuali lauree, partecipazione a concorsi pubblici o corsi di aggiornamento. • A rotazione negli anni .
4. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici di **€ 1.476,53** per n.**10** collaboratori scolastici in funzione di eventuali necessità che potranno soprallungare, regolarmente autorizzati da incarico dirigenziale (es. assistenza materiale disabili).

### **Collaboratori scolastici - incarico specifico**

**Importo contrattato: 1476,53**

### **Art. 36 – 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 esplicativi preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
3. In caso di mancata corrispondenza, il dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al 50 % di quanto previsto inizialmente.

### **Art. 37 – 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.

Letto, confermato, sottoscritto in data 09/01/2024

La Parte Pubblica

Il dirigente scolastico	Prof. Luca Mattiocco	
-------------------------	----------------------	--

La RSU

U.I.L. – SCUOLA	Prof. FEOLA MARIA DOMENICA	
GILDA DEGLI INSEGNANTI	Prof.ssa MONTEFUSCO MONICA	
FLC-CGIL	A.A. MARIA LAURITO	

FLC-CGIL \_\_\_\_\_

CISL SCUOLA. \_\_\_\_\_

UIL SCUOLA RUA \_\_\_\_\_

GILDA – UNAMS \_\_\_\_\_

SNALS-CONFALS \_\_\_\_\_