



ISTITUTO COMPRENSIVO "A.BERGAMAS"
Via dell'Istria 45 - 34137 TRIESTE (TS)
C.F.:80019440322 - C. M.: TSIC80900C - Codice Univoco.: UFZ8GU
Mail tsic80900c@istruzione.it; pec tsic80900c@pec.istruzione.it ; tel. 0407606503

PROPOSTA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO A.S. 2023-2024

TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica "A. Bergamas" di Trieste.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2022-2025, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno 2023, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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 nel corridoio della sede principale del comprensivo accanto alla segreteria, e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale. È disponibile un'area del sito per le comunicazioni sindacali che provengono dall'USR.
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 l'aula magna, a richiesta, per la propria attività sindacale, situata in Via dell'Istria 45, 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 tre 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 al termine dell'incontro nella classe o nel settore di competenza secondo orario.
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, nonché della segreteria, per cui n. 4 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

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. Per il corrente anno scolastico le ore disponibili sono pari a 44.
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 – 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 tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.
3. Un collaboratore scolastico per ciascun plesso incaricato dal DSGA sulla base del criterio di rotazione per ordine alfabetico.

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 14 – Collaborazione plurime del personale docente

1. Il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre scuole – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del comparto scuola 2006-2009.
2. I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

Art. 15 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere 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.

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 16 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
 - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
 - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.

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. L'orario di uscita è considerato straordinario (eccedente l'orario d'obbligo) qualora sia superiore ai 15 minuti previa autorizzazione, anche telefonica, del DS o del DSGA.

Art. 17 – 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 16.00; 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. 18 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento del personale interessato.
2. Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.
3. E' prevista la visita periodica del medico competente per il personale amministrativo.

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 19 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 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 MIM;
 - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIM, non vincolato.
 - 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.
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. L'ammontare delle risorse, in effetti, non è mai contrattabile e dunque il loro importo totale deve essere oggetto di sola informazione preventiva.

Per il corrente anno scolastico le risorse lorde previste per il Fondo d'Istituto sono calcolate in base ai parametri derivanti, così come di seguito indicati:

- Docenti in organico di diritto: 88
- A.T.A. in organico di diritto: 17 (escluso il Direttore SGA)

Totale organico di diritto: 105

- Punti di erogazione del servizio: 4

Art. 20 – Fondi finalizzati

Le risorse disponibili per l'a. s. 2023/2024 sono:

	Lordo dipendente	Lordo Stato
FIS a.s. 2023/2024	€ 28.656,85	€ 38.027,64
Funzioni strumentali a.s. 2023/2024	€ 3.409,85	€ 4.524,87
Incarichi specifici a.s. 2023/2024	€ 1.930,85	€ 2.562,24
Ore eccedenti sostituzione colleghi assenti a.s. 2023/2024	€ 1.774,49	€ 2.354,75
Attività complementari di educazione fisica	€ 705,09	€ 935,65
Aree a rischio	€ 1.947,60	€ 2.584,47
Valorizzazione del personale	€ 9.651,06	€ 12.806,96
TOTALE	€ 48.075,79	€ 63.796,57

Altre risorse provenienti dalle Regione FVG

Risorse Regione FVG	Lordo dipendente	Lordo Stato
Fondi FVG L.R. 13/2018 art.34 - Finanziamento di progetti per l'arricchimento dell'offerta formativa	€ 6.506,77	€ 8.634,49
Fondi FVG L.R. 13/2023 art.7, commi 1-4 incremento della dotazione ATA – assistenti amministrativi e collaboratori scolastici	€ 6.448,23	€ 8.556,80
Fondi FVG L.R. 13/2023, art. 7, commi 1-4 incremento della dotazione di personale docente in presenza di un elevato numero di alunni stranieri.	€ 1.914,09	€ 2.540,00

A queste risorse vanno aggiunte le economie degli anni precedenti:

	Lordo Dipendente	Lordo Stato
FIS docenti	€ 3.215,04	€ 4.266,36
FIS ATA	€ 2.299,24	€ 3.051,09
Aree a rischio	€ 2.225,46	€ 2.953,18
Ore eccedenti sostituzione colleghi assenti	€ 1.864,30	€ 2.473,93
Ore eccedenti attività complementari di educazione fisica (sottratte al vincolo di destinazione originario nell'a.s. precedente e sommate al FIS docenti)	€ 1.734,87	€ 2.302,17
TOTALE	€ 11.338,91	€ 15.046,73

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 21– Finalizzazione del salario accessorio

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

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

Dalle risorse complessive per il FIS, pari ad € € 28.656,85 lordo dipendente, occorre sottrarre l'indennità di direzione del Direttore SGA, pari a € 3.900,00 lordo dipendente.

Le risorse FIS per l'intero a.s. 2023-24, da ripartire tra il personale docente e il personale ATA, ammontano pertanto a € 24.756,85 lordo dipendente.

La suddetta somma viene suddivisa - in funzione delle esigenze derivanti dallo svolgimento delle attività previste dal P.T.O.F. e dalle attività di funzionamento - tra il personale docente e il personale ATA, ai fini di un'equa ripartizione delle risorse tra le diverse tipologie di personale, secondo tale distribuzione:

- risorse specifiche per Docenti (70%) € 17.329,80 lordo dipendente;
- risorse specifiche per il personale ATA (30%) € 7.427,06 lordo dipendente.

Si conviene che i **residui dell'a.s. 2022-23** vengano inseriti nelle disponibilità FIS dell'a.s. 2023-24, mantenendo le ripartizioni:

- per i Docenti € 4.949,91 lordo dipendente (€ 3.215,04 + € 1.734,87);
- per il Personale ATA € 2.299,24 lordo dipendente;
- aree a rischio € 2.225,46 lordo dipendente;
- ore eccedenti sostituzione colleghi assenti € 1.864,30 lordo dipendente

Pertanto si quantificano le seguenti ripartizioni del FIS a.s. 2023-24:

- risorse specifiche per **Docenti** € 22.279,71 lordo dipendente (€17.329,80 + € 4.949,91);
- risorse specifiche per il **Personale ATA** € 9.726,30 (€7.427,06 + €2.299,24) di cui € 7.087,30 lordo dipendente per i collaboratori scolastici e € 2.639,00 lordo dipendente per gli Assistenti amministrativi/tecnici.

Art. 23 – 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. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente € 1.000,00. Per il personale ATA sono accantonati Euro 1.000,00 per garantire le seguenti attività formative: Sicurezza di cui al D. Lgs. 81/2008 e succ. modd. , Aggiornamento del personale amministrativo in merito alla previdenza.

Art. 24 – Stanziamenti

Le risorse del FIS specifiche per i docenti vengono utilizzate, con i criteri e nelle misure stabilite contrattualmente, per le attività aggiuntive e gli incarichi da incentivare, definiti con il P.T.O.F. ed il Piano delle Attività deliberati dal Collegio Docenti per l'a.s. 2023/2024, come di seguito indicati:

a)	supporto alle attività organizzative (mensa, biblioteca, verbalizzatori medie, bullismo, invalsi)	€ 3.000,00
b)	Coordinatori di classe	€ 4.200,00
c)	supporto all'organizzazione della didattica (commissioni, disabili, supporto psico-pedagogico, attività di pre-scuola e post-scuola)	€ 3.000,00
d)	progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare	€ 12.079,71
	TOTALE	€ 22.279,71

Le attività riferite al personale ATA sono così ripartite: **Assistenti amministrativi/tecnici**

Le risorse specifiche assegnate al personale amministrativo/tecnico, pari a € 2.639,00 lordo dipendente vengono utilizzate come di seguito elencate:

Situazione di particolare intensità lavorativa in orario scolastico per assenze di titolari non sostituibili con supplenze	Unità:2	€ 580,00
Supporto informatico	Unità:1	€ 319,00
Supporto ai genitori per iscrizioni on line	Unità:1	€ 290,00
Gestione pensioni e ricostruzioni di carriera docenti e ATA	Unità:1	€ 290,00
Supporto in più aree di competenza (protocollo, alunni, personale, contabilità)	Unità:4	€ 580,00
Straordinari autorizzati	Da suddividere a consuntivo	€ 580,00
TOTALE		€ 2.639,00

L'eventuale non utilizzo delle risorse per uno o più dei suddetti punti andrà ad integrare i punti che a verifica consuntiva registreranno criticità di risorse previste.

Le risorse specifiche assegnate ai **collaboratori scolastici**, pari ad € 7.087,30 lordo dipendente vengono utilizzate come di seguito elencate:

Servizio su 2 plessi 1 giorno su 5	Unità:1	€ 449,80
Rilevazione pasti scuola dell'infanzia e tempo pieno	Unità: 3	€ 1.125,00
Intensificazione/Assenti	Da suddividere a consuntivo	€1.750,00
Ore straordinarie	Da suddividere a consuntivo	€1.000,00
Disagio per compresenza con altri Istituti-Plessi	Unità:1	€250,00
Attività di piccola manutenzione	Unità: 4	€1168,75
Servizio postale	Unità: 1	€375,00
Magazzino/Detersivi	Unità: 4	€968,75
TOTALE		€ 7.087,30

Art. 25 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale

1. La professionalità del personale docente è valorizzata dal dirigente scolastico in base ai criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti al fine della 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. Le risorse per la valorizzazione per l'a.s. 2023/2024 sono pari a € 9.651,06 lordo dipendente.

2. Per la valorizzazione del merito del personale docente per l'a. s. 2023-2024 le risorse individuate corrispondono a € 7.720,85, pari al 80% dell'intera disponibilità, come valorizzazione al supporto organizzativo.

3. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale ATA sono di Euro 1.930,21 pari al 20% dell'intera disponibilità.

Art. 26 - Conferimento degli incarichi

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

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

1. 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.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, fino ad un massimo di giorni 10, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 28 - Incarichi specifici

I compiti del personale A.T.A. sono costituiti (art. 47 del CCNL/07):

- a) dalle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza;
- b) da incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei profili professionali, comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, e dallo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del P.T.O.F., come descritto dal Piano delle Attività.

Le risorse disponibili per gli incarichi specifici relativi al corrente anno scolastico, calcolate ed assegnate secondo la normativa di cui in premessa, ammontano ad € 1.930,85 lordo dipendente.

Considerate le esigenze derivanti dalle attività previste dal Piano di lavoro ATA e dal P.T.O.F., nonché dall'autonomia organizzativa dell'Istituto, le suddette risorse vengono ripartite come di seguito indicato:

Assistenti amministrativi		
Gestione PTOF e progettualità di Istituto - ambito didattico	Unità 1	€ 275,84
Gestione PTOF e progettualità di Istituto - ambito personale	Unità 1	€ 275,84

Collaboratori scolastici		
Igiene e cura alunni scuola dell'infanzia	Unità 2	€ 551,67
Assistenza alunni H	Unità 3	€ 827,50

Gli incarichi sono assegnati dal Dirigente scolastico sulla base delle attitudini (precedente attività lavorativa) e sulla disponibilità data da ciascuna unità di personale.

L'entità dell'importo sarà rapportata all'effettiva presenza in servizio, nonché all'effettiva realizzazione delle attività.

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

Art. 29 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito, solo per gli ambienti scolastici in funzione.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

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

1. Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono individuati tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formati attraverso specifico corso.
2. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.
3. Ai preposti, viene garantita l'apposita attività formativa da realizzare con specifiche iniziative di reti di scopo.

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

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 in applicazione delle disposizioni dell'ASUGI.

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 32 – Clausola di salvaguardia finanziaria

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

Art. 33 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti e consegna di una relazione finale descrittiva dell'intera attività svolta.
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 in proporzione al lavoro svolto.

Art. 34 – Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente contratto d'istituto, valgono le norme generali del CCNL 2006-09 e CCNL 2016-18 attualmente in vigore, sono fatte salve le eventuali necessarie modifiche che potrebbero essere introdotte dalla firma del nuovo CCNL.

RSU di istituto

Prinzi Patrizia _____
Topazi Alessandra _____
Di Chiara Giada _____

Il Dirigente Scolastico
Dott.ssa Susanna Tessaro

OO.SS

CISL SCUOLA _____
UIL SCUOLA RUA _____
CGIL TRIESTE _____
SNALS _____
GILDA UNAMS _____