



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO 2022-23 PARTE GIURIDICA

### Titolo I

#### DISPOSIZIONI GENERALI

##### Art. 1 – Campo di applicazione, durata e verifica dell'attuazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale, docente ed ATA, con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, dell'Istituto Comprensivo Statale di Asoło.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2022-2023.
3. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'Istituto avrà luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata, da tenersi entro il *termine ultimo possibile del 31 agosto 2023*.

### Titolo II

#### RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

##### Capo I - Relazioni sindacali

##### Art. 2 – Strumenti delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali d'Istituto si articola in:
  - a. partecipazione, a sua volta articolata in informazione e in confronto;
  - b. contrattazione integrativa, comprensiva dell'interpretazione autentica.
2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono avvalersi dell'assistenza di soggetti terzi di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

##### Art. 3 – Informazione

1. Costituiscono oggetto di informazione le materie previste dal CCNL istruzione e ricerca 2016-2018:
  - a. le materie oggetto di contrattazione e confronto (art. 5, comma 4);
  - b. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22, comma 9, alinea b1);
  - c. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22, comma 9, alinea b2);
2. Il Dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

##### Art. 4 – Confronto

1. Costituiscono oggetto di confronto le materie previste dal CCNL istruzione e ricerca 2016-2018:
  - a. l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA (art. 22, comma 8, lettera b1);
  - b. i criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto (art. 22, comma 8, lettera b1);

- c. i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 22, comma 8 lettera b2);
- d. i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22, comma 8, lettera b3);
- e. la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn-out (art. 22, comma 8, lettera b4).

#### **Art. 5 – 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. Costituiscono oggetto del presente contratto collettivo integrativo le materie previste dall'art. 22, comma 4 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018:
  - l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (alinea c1);
  - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'Istituto (alinea 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 la quota delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (alinea 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 (alinea 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, come modificata dalla legge n. 83/2000, in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e di salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati (alinea 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 (alinea 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 (alinea 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 (il c.d. diritto alla disconnessione - alinea 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 (alinea c9).
3. 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 alla sospensione dell'esecuzione parziale o totale del contratto in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

#### **Art. 6 – Interpretazione autentica**

1. L'interpretazione autentica d'Istituto è inclusa nella contrattazione.
2. 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.

3. Le parti si incontrano entro il termine di 7 (sette) giorni lavorativi successivi alla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente l'interpretazione da dare alle clausole controverse. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di 30 (trenta) giorni dall'inizio delle trattative.
4. Delle risultanze delle sessioni di interpretazione autentica viene redatto verbale.
5. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo sostituisce le clausole controverse ed ha valore fin dall'inizio della vigenza contrattuale.

## **Capo II - Diritti sindacali**

### **Art. 7 – Attività sindacale**

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. e delle Confederazioni rappresentative ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 commi 1 e 2 del D. Lgs. 165/2001 dispongono di un proprio Albo sindacale, situato nell'apposita bacheca collocata nei singoli plessi, di cui sono responsabili; ogni documento affisso all'Albo deve riguardare materia contrattuale o del lavoro e va siglato da chi lo affigge, che ne assume così la responsabilità legale.
2. Le parti sindacali di cui al comma 1 sono responsabili dell'affissione all'Albo dei documenti relativi all'attività sindacale.
3. L'Albo si concretizza in una bacheca situata presso ogni plesso.
4. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 3 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'attribuzione della responsabilità legale.
5. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale lo spazio in bacheca
6. Alla sola RSU è consentito l'utilizzo di altre attrezzature tecnologiche e mezzi di comunicazione informatici e telematici dell'Istituto, compatibilmente con la normale funzionalità degli uffici, previa richiesta al Dirigente e di un locale situato presso la scuola secondaria di 1° di Asolo, garantendone il controllo e al pulizia.

### **Art. 8 – Rapporti tra la RSU e il Dirigente**

1. Entro 15 (quindici) giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al Dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui la stessa è titolare.
2. Il Dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione invitando i componenti di parte sindacale a parteciparvi, di norma con almeno 5 (cinque) giorni di anticipo.
3. La RSU può avanzare richiesta di incontro con il Dirigente. Di norma, e salvo elementi ostativi, il Dirigente indice la riunione entro 5 (cinque) giorni dall'acquisizione della richiesta.

### **Art. 9 – Assemblee sindacali in orario di lavoro**

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con il Dirigente, per 10 (dieci) ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.
2. Per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al mese.
3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno:
  - a. singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017;

- b. dalla RSU nel suo complesso, e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017;
  - c. dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017.
4. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisito.
  5. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico, con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.
  6. Ciascuna assemblea può avere una durata massima di 2 (due) ore, se si svolge a livello di singola Istituzione scolastica nell'ambito dello stesso comune. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di complessive 10 (dieci) ore pro capite in ciascun anno scolastico,
  7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 (sei) giorni prima, con comunicazione scritta, fonogramma, fax o e-mail, al Dirigente dell'Istituto interessato dall'assemblea. La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione scolastica interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o - nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali - assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea - o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.
  8. Contestualmente all'affissione all'albo, il Dirigente scolastico avvisa il personale interessato all'assemblea mediante circolare interna, al fine di raccogliere la dichiarazione individuale, espressa in forma scritta e con preavviso di 48 ore, di partecipazione all'assemblea del personale in servizio nell'orario in cui si tiene la stessa. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.
  9. La medesima procedura di raccolta delle dichiarazioni individuali, espresse in forma scritta e con preavviso di 48 ore, si applica anche nel caso di assemblee indette in orario di servizio per attività funzionali all'insegnamento.
  10. Per le assemblee in cui è coinvolto anche personale docente, il Dirigente sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio.
  11. Nei casi in cui in un edificio scolastico o in una sede tutti i docenti abbiano dato adesione preventiva alla partecipazione all'assemblea, per prioritarie ragioni di sorveglianza degli allievi comunque presenti a scuola nonostante gli avvisi alle famiglie, il Dirigente o, in sua vece, il Vicario, o, in sua vece, il referente di sede, individua a turno il docente o i docenti necessari a garantire il servizio minimo di sorveglianza, rinunciando a partecipare all'assemblea.
  12. Per le assemblee in cui è coinvolto anche personale ATA, se la partecipazione è totale, il Dirigente stabilisce la quota ed il DSGA (o in caso di adesione di questi all'assemblea, il

Dirigente stesso) individua i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi e alle altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.

13. 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 dei plessi e il funzionamento delle comunicazioni telefoniche nonché degli uffici aperti al pubblico, per cui saranno in ogni caso addette a tali attività, considerate servizi essenziali, n. 1 unità di collaboratori scolastici, una per ciascun plesso scolastico, e n. 1 unità di personale amministrativo in sede centrale.
14. Per le riunioni di scuola e territoriali indette al di fuori dell'orario di servizio del personale si applicano le stesse procedure previste per l'indizione di assemblee in orario di lavoro, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con il Dirigente l'uso dei locali.
15. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista, rispettivamente, nella classe o nel settore di competenza.
16. Per quanto non previsto dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.

#### **Art. 10 — Determinazione del contingente necessario ad assicurare le prestazioni indispensabili**

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, come modificata dalla legge n. 83/2000, in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e di salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati.
2. In caso di sciopero, per garantire i servizi minimi essenziali saranno adibite le seguenti 4 unità di personale ATA:
  - un Assistente amministrativo;
  - il DSGA (o, in sua vece, un Assistente Amministrativo dell'Ufficio Contabilità) nel caso nel caso in cui lo sciopero coincida con eventuali termini perentori il cui mancato adempimento comporti responsabilità da parte dell'Istituzione scolastica verso terzi;
  - un Collaboratore scolastico per plesso.
3. La scelta del personale ATA che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal DSGA, a ciò delegato dal Dirigente, o in caso di adesione di questi dal dirigente stesso, tenendo conto della disponibilità degli interessati e, in mancanza o se in numero non sufficiente, del criterio della rotazione.
4. La rotazione avviene secondo l'ordine alfabetico del cognome e partendo dal lavoratore successivo all'ultimo collega storicamente individuato.

#### **Art. 11 – Permessi sindacali retribuiti**

1. Nei limiti della durata del rapporto di lavoro hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato sindacale i seguenti dipendenti:
  - a. i componenti della RSU di Istituto;
  - b. i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione della RSU;

- c. i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;
  - d. i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;
2. In particolare spettano complessivamente alla RSU d'Istituto 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.
  3. I permessi sono gestiti dalla RSU, che provvede autonomamente alla ripartizione tra i propri componenti, nel rispetto del tetto massimo comunicato dal Dirigente.
  4. Per la fruizione effettiva del permesso retribuito è obbligatoria la preventiva comunicazione al Dirigente, ovvero in sua mancanza ai Collaboratori vicari di turno, con almeno 3 (tre) giorni lavorativi di anticipo. È onere di chi chiede il permesso retribuito indicare i presupposti o le condizioni che ne consentono la fruizione.

#### **Art. 12 – Permessi sindacali non retribuiti**

1. Spettano inoltre permessi sindacali non retribuiti ai componenti della RSU e ai dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e non siano collocati in distacco o aspettativa.
2. Le associazioni sindacali rappresentative entro 10 (dieci) giorni dalla sottoscrizione del presente contratto indicano per iscritto all'Istituzione scolastica i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura di 8 (otto) giorni l'anno.
3. Per l'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente. In mancanza il permesso può essere occasionalmente negato.
4. Della fruizione del permesso sindacale va previamente data comunicazione al Dirigente da parte dell'organizzazione sindacale in forma scritta, acquisita dall'Istituzione scolastica almeno 3 (tre) giorni lavorativi prima.
5. La verifica dell'effettiva e regolare utilizzazione dei permessi sindacali non retribuiti rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza del beneficiario.

#### **Art. 13 – Referendum**

1. Prima della stipula definitiva del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire un referendum tra tutti i lavoratori dell'Istituto.
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. 14 – Diritto di accesso agli atti**

1. I componenti della RSU hanno diritto di accedere agli atti della scuola su tutte le materie di cui all'art. 22, comma 4, lettera c) e comma 8, lettera b) del vigente CCNL, compatibilmente con la normativa di tutela dei dati personali e mediante secondo le procedure del vigente Regolamento per l'accesso, con la sola eccezione dell'addebito dei costi in caso di duplicazione, ricerca d'archivio e mascheratura degli eventuali dati personali e sensibili.

2. Il rilascio di copia degli atti richiesti avviene senza oneri, entro 3 (tre) giorni lavorativi dalla acquisizione a protocollo della richiesta (salvo manifesta impossibilità).

#### **Art. 15 – Trasparenza**

1. I prospetti di ripartizione del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, aggregati ed articolati per voce e tipologia di progetto o intervento, sono pubblici e riportano le unità di personale utilizzato, le attività, le ore, ma non i relativi importi economici individuali, in quanto non previsto da precise norme in materia di rapporto di lavoro, tale da superare la tutela della riservatezza.
2. Secondo la pronuncia del Garante per la protezione dei dati personali 7.10.2014 prot. 28510/90946, le informazioni concernenti compensi accessori corrisposti al personale dell'ambito dei progetti finanziati con il Fondo di Istituto potranno essere oggetto di comunicazione sindacale solo in forma aggregata, indicando l'importo complessivo, eventualmente per "fasce" o "qualifiche"; non potranno invece essere oggetto di comunicazione gli importi dei compensi riferibili a singoli lavoratori individuabili.
3. Tutta la procedura di attribuzione individuale delle premialità per il merito dei docenti di cui all'art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015 è soggetta a.
  - a) pubblicità preventiva e in itinere, consistente nell'invio/pubblicazione dell'atto e delle indicazioni operative per procedere (autocertificazione con documentazione utile per la componente oggettiva);
  - b) pubblicità successiva, consistente nel render conto in forme anonime e con pubblicazione di dati aggregati che non permettano di risalire al nominativo degli effettivi destinatari del compenso individuale (questo in ossequio al preciso dettato in tal senso del garante della Privacy).Delle medesime informazioni verrà data comunicazione alla RSU di istituto.

#### **Titolo III**

#### **SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

#### **Art. 16 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

1. Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, ed in particolare dal D. Lgs. 81/2008, la RSU designa il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), e ne comunica il nominativo al Dirigente.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è individuato tra il personale in servizio nell'Istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
3. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
4. 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.
5. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
6. Il RLS può accedere liberamente agli edifici in uso dell'Istituto per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
7. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nel CCNL e nella ulteriore normativa, a cui si rimanda.

#### **Art. 17 – Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**

1. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) è designato fiduciariamente dal Dirigente, in qualità di datore di lavoro e sulla base di quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008.
2. Il RSPP coordina le figure sensibili di cui all'art. 18, e, d'intesa col Dirigente, ne programma e cura la formazione e l'aggiornamento.
3. Al RSPP compete un compenso a carico del Bilancio dell'Istituto.

#### **Art. 18 – Le figure sensibili**

1. Per ogni sede scolastica sono individuate le seguenti figure sensibili:
  - a. addetti al servizio di prevenzione e protezione;
  - b. addetti al primo soccorso;
  - c. addetti al primo intervento sulla fiamma.
2. Le figure sensibili sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e saranno appositamente formate attraverso specifici corsi. Alle figure sensibili sopra indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza, che esercitano in base al coordinamento del RSPP. Nel corso dell'anno scolastico, si effettueranno iniziative di formazione per le figure sensibili, il cui elenco verrà aggiornato annualmente.
3. Qualora ad un plesso non siano assegnate tante unità lavorative quante le figure sensibili previste, potrà essere posto in capo ad una medesima unità più di una delle funzioni di cui al comma 1.

### **Titolo IV**

#### **IMPATTO DELLE TECNOLOGIE SUI LAVORATORI**

##### **Art. 19 – 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 nel sito/albo on line entro l'orario di apertura degli uffici di segreteria; con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica. Il Dirigente invierà comunicazioni con posta elettronica in base ai propri impegni d'ufficio e comunque considerate le priorità e le emergenze. Dalle ore 18.30 di ciascuna giornata e fino alle ore 7:30 del giorno lavorativo successivo, l'istituzione scolastica non ha ordinariamente titolo ad interpellare o interloquire col lavoratore mediante strumenti di comunicazione a distanza, sia sincroni che asincroni
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.
3. Qualora durante tale periodo di "disconnessione" l'Istituzione scolastica dovesse procedere occasionalmente a comunicazioni, messaggi, circolari ecc. in forma asincrona, il dipendente ha diritto di ignorarli, senza che nulla possa essergli imputato in proposito:
  - fino alle 7:30 del mattino successivo per il personale ATA;
  - fino a 30 minuti prima della ripresa effettiva del servizio, e comunque non oltre le ore 9.00, per il personale docente.

##### **Art. 20 – 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. L'Istituto aderisce alla rete di Scopo per la formazione VEN.13 e al Piano Nazionale Scuola Digitale, promuovendo così l'arricchimento e l'aggiornamento delle professionalità. Con l'emanazione del Piano Scuola 4.0, le misure di accompagnamento ed attuazione della progettazione di ambienti digitali basata su pedagogie innovative adeguate, porteranno alla necessaria formazione su base volontaria.

## **Titolo V**

### **PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE E FORME DI FLESSIBILITÀ**

#### **Capo I – personale ATA**

##### **Art. 21 – Prestazioni aggiuntive 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. Nell'individuazione dell'unità di personale il Dirigente tiene conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:
  - a. specifica professionalità;
  - b. continuità di servizio;
  - c. eventuale disponibilità espressa dal personale.
3. Il Dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale.
4. Il Dirigente può altresì individuare per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse personale avente le competenze necessarie, cui affidare un incarico specifico aggiuntivo.
5. Le prestazioni aggiuntive e gli incarichi specifici devono essere oggetto di un formale incarico.

##### **Art. 22 - Collaborazioni plurime del personale ATA**

1. Per specifiche attività che richiedono particolari competenze non presenti nell'Istituto, 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.
2. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra Istituzione scolastica vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

##### **Art. 23 – Flessibilità di orario del personale ATA**

1. Per il personale ATA si distingue la flessibilità "istituzionale" dalla flessibilità "occasionale".
2. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, per flessibilità "istituzionale" si intende la possibilità di – rispettivamente - assumere e dismettere

servizio posticipatamente rispetto all'orario di entrata/uscita ordinario, nella misura massima di 30 minuti

3. La flessibilità "istituzionale" è concessa temporaneamente e con atto scritto del Dirigente, sentito il DSGA, a condizione che:
  - a. le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta in cui è debitamente rappresentata la motivazione familiare o personale alla base della richiesta motivata;
  - b. la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità dei servizi.
4. La concessione della flessibilità "istituzionale" resta comunque sempre subordinata alle esigenze di buon funzionamento individuate nel relativo Piano delle attività e negli ordini di servizio del DSGA, e può essere sospesa o revocata in qualsiasi momento successivamente alla concessione, per necessità contingenti dell'Istituto.
5. Fatto salvo il caso di cui ai commi precedenti, la flessibilità "occasionale" rispetto all'orario dovuto, previsto nel Piano delle attività predisposto dal DSGA, si esplica nel fatto che il personale ATA ha una flessibilità di entrata in ritardo di max. 10 minuti, da recuperare nella giornata stessa mediante in termini di uscita posticipata.
6. L'assunzione di servizio anticipata di qualche minuto non dà invece diritto ad una corrispondente uscita anticipata, né sarà conteggiata.

## Capo II – personale docente

### Art. 24 – Articolazione dell'orario dei docenti

1. Per i docenti si prevede di norma una articolazione dell'orario di lezione su 5 giorni alla settimana.
2. Il c.d. "giorno libero" non dispensa da impegni collegiali ed attività funzionali programmate, non costituisce un diritto automatico e, secondo necessità organizzative dell'orario complessivo, potrà essere occasionalmente negata.
3. Ogni docente esprime una preferenza circa la collocazione del proprio "giorno libero", esprimendo contestualmente anche una/due opzione/i subordinata/e.
4. Di norma è preferibile non esprimere preferenza del sabato con subordinata lunedì, e viceversa.
5. A parità di richiesta per un medesimo "giorno libero" – tipicamente il sabato o il lunedì - si procederà considerando le motivate richieste individuali presentate al Dirigente, la compatibilità rispetto all'organizzazione funzionale dell'orario, successivamente per rotazione rispetto all'anno scolastico precedente e comunque sempre subordinatamente alla programmazione didattico-educativa.

### Art. 25 – Disponibilità del personale docente ad effettuare ore eccedenti

1. Ogni docente può dichiarare la propria disponibilità a sostituire i colleghi assenti, per un minimo di tre ed un massimo di sei ore settimanali.
2. La disponibilità può essere data dai docenti:
  - a. fin dalla prima ora;
  - b. per ore successive (esclusa la prima).
3. Le disponibilità vanno riportate nel quadro orario settimanale e non hanno carattere di impegno di servizio.
4. Le disponibilità rientrano nell'istituto della Banca delle ore e degli scambi orari temporali, deliberato dalle RSU e denominato "Contratto di solidarietà e flessibilità organizzativa\_ banca delle ore e richiesta scambi orari" (Nota prot. 3929 del 23/09/2022)

5. Tali disponibilità verranno riconosciute ai docenti tramite compensi forfetari parametrati sulla tipologia di disponibilità data, in base alla quota prevista nel CCNL per "ore eccedenti" (vedasi Contratto di solidarietà al comma 4).

#### **Art. 26 – Collaborazione plurime del personale docente**

1. Il Dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre Istituzioni scolastiche – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto dal vigente CCNL.
2. Analogamente, il Dirigente può autorizzare docenti dell'Istituto a collaborare presso altre Istituzioni scolastiche.
3. Tali collaborazioni dovranno essere preventivamente autorizzata dal Dirigente della Istituzione scolastica di appartenenza, a condizione che non comportino esoneri neanche parziali dall'insegnamento nelle scuole di titolarità o di servizio e non interferiscano con gli obblighi ordinari di servizio. I relativi compensi sono a carico dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

### **Titolo VI**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

#### **Art. 27 - Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico.**

- a. Le risorse per la valorizzazione del personale scolastico sono destinata a retribuire la valorizzazione del personale scolastico. Tali risorse, ai sensi della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249, sono utilizzate nella contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art.88 del CCNL 29 novembre 2007.
- b. La quota complessiva assegnata rientra nella contrattazione e alla relativa suddivisione della % per il personale docente e della % per il personale ATA.

#### **Art. 28 — Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale**

1. L'Istituto aderisce alla Rete di scopo per la formazione nell'ambito territoriale VEN.13 da cui riceve quota parte per l'organizzazione di attività di formazione interne. La Scuola Polo continua ad erogare percorsi formativi. I due canali di erogazione sono finalizzati all'attuazione del Piano nazionale formazione docenti
2. Per la formazione dei docenti neo-assunti in anno di formazione e prova, nonché per la formazione del personale ATA, le relative risorse sono gestite dalla Scuola Polo per la formazione del personale nell'ambito territoriale VEN. 13.

#### **Art. 29 – Risorse disponibili alla contrattazione d'Istituto**

1. Le risorse disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite dall'insieme di:
  - c. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa;
  - d. altre risorse provenienti dalla sovraordinata Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della Istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni, partecipazione a Progetti nazionali e comunitari (PON, POR, convenzioni, fondi delle famiglie...)
  - e. eventuali residui del Fondo per l'Istituzione scolastica non utilizzati negli anni scolastici precedenti.
2. Nel complessivo Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa confluiscono:
  - a. Il Fondo per l'Istituzione Scolastica disposto annualmente dal MIUR;

- b. le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;
  - c. le risorse destinate alle funzioni strumentali al Piano dell'offerta formativa;
  - d. le risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA;
  - e. le risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica;
  - f. le risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
  - g. le risorse per la valorizzazione del personale scolastico utilizzate nella contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art.88 del CCNL 29 novembre 2007;
  - h. le risorse di cui all'art. 1, comma 592, della legge n. 205/2017, destinate alla valorizzazione dell'impegno in attività di formazione, ricerca e sperimentazione didattica dei docenti e alla valorizzazione del loro contributo alla diffusione nelle Istituzioni scolastiche di modelli per una didattica per lo sviluppo delle competenze.
3. Nel quadro della contrattazione integrativa di Istituto per l'a.s. 2022-23, le ripartizioni degli articoli a seguire sono espresse, complessivamente ed entro ogni sotto-categoria di destinazione, in termini percentuali, nella parte normativa come prevista dal CCNL 2016-2018, in termini di quantificazione puntuale di ogni destinazione del Fondo e delle rimanenti risorse oggetto di contrattazione nella parte economica.
  4. Dall'importo complessivo verrà accantonata *ope legis* l'indennità di Direzione spettante al DSGA. Inoltre, considerate le presumibili assenze del DSGA e relative Ferie, si ritiene cautelativamente di prevedere un accantonamento per l'intero anno scolastico per l'indennità di Direzione al sostituto del DSGA, sulla base dei giorni di sostituzione presunti.

**Art. 30 – Ripartizione delle risorse del Fondo per l'Istituzione scolastica**

1. Il Fondo per l'Istituzione scolastica, ricompreso nel Fondo più complessivo, riguarda sia il personale docente sia il personale ATA.
2. Valutati i rispettivi carichi di lavoro, nonché le necessità dell'istituto, si ritiene di ripartire le risorse contrattabili attinenti al Fondo per l'Istituzione scolastica per incentivazione e compensi accessori nel seguente modo:
  - Per il personale docente l'80% del budget complessivo
  - Per il personale ATA il 20 % del budget complessivo a cui si sommano 1082,50 euro derivanti dalla valorizzazione del personale scolastico per l'anno scolastico 2021-2022
3. Si conviene che il residuo del budget a disposizione per il personale docente pari a euro 1826,806, di cui euro 342,80 da ore eccedenti, convogli nella contrattazione per l'anno scolastico 2023-2024 ad esclusivo beneficio del personale docente stesso, fatto salvo la possibilità di impiegare il residuo della quota destinata alle ore eccedenti nell'anno scolastico in corso in considerazione delle effettive esigenze di sostituzione che possano emergere e che comportino quindi l'impiego della quota complessiva.

**Contrattazione Parte Giuridica conclusa il giorno 17 novembre 2022**

***Segue la normale PARTE ECONOMICA del contratto.***


**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO 2022-23**
**Parte Economica**
**Risorse inizialmente disponibili**

	Punti di erogazione del servizio	N° di addetti Personale docente/ata	IMPORTO 2022-23 FONDO D'ISTITUTO
	6	96/21	€ 39.629,57
	Totale		€ 39.629,57
<b>Quote da sottrarre perché non soggette a contrattazione</b>			
	- Indennità di Direzione al DSGA		€ 4.260,0
	Totale contrattabile 2022-23		€ 35.369,57
<b>Economie FIS 2021-22</b>			
	Totale economie 2021-22		€ 1.469,17
A	Totale 2022-23 + economie 2021-22		€ 36.838,74
<b>Stanziamenti di fondi finalizzati che incrementano il F.I.S.</b>			
B	Finanziamento per gli incarichi specifici del personale ATA		€ 2.271,29
C	Finanziamento per le funzioni strumentali personale docenti		€ 4.129,06
D	Finanziamento per le ore eccedenti sostituzione docenti assenti		€ 2.470,72
E	Finanziamento per le attività complementari di educazione fisica		€ 1.088,15
F	Progetti relativi alle aree a rischio (art.9 CCNL 29/11/2007 ora art. 2 CCNL 07/08/2014)		€ 1.785,26
G	Valorizzazione PERSONALE SCOLASTICO 2022-23		€ 12.501,75

Le risorse complessivamente disponibili alla contrattazione del fondo dell'istituzione scolastica, incluse le economie e la valorizzazione del personale scolastico, risultano perciò pari a € 47.871,32, da ripartire tra le componenti professionali nella misura di + € 38.297,05 al personale docente (80%), alla quale si sommano € 386,67 di economie dell'anno precedente e nella misura di € 9.574,26 al personale ATA (20%) alla quale si sommano € 1.082,50 (economie anno precedente) spettanti dalla valorizzazione del personale scolastico 2021-2022.

Relativamente alle risorse per la valorizzazione del personale scolastico, al personale docente verranno riconosciuti i maggiori impegni in qualità di collaboratore vicario e secondo collaboratore del Dirigente, coordinatori di classe, referenti sicurezza di plesso (Dirigenti ai sensi del DL 81/2008 e successivi aggiornamenti), di responsabili delle sostituzioni dei colleghi assenti, di membri di commissioni e gruppi di lavoro...

Al personale ATA verranno riconosciuti i maggiori impegni in qualità di coordinatore di uffici, collaborazione con l'ufficio di Presidenze e vicepresidenza, coordinamento di plesso e rapporti con uffici e con il DSGA, sostituzione colleghi assenti, disponibilità al lavoro straordinario.

Confluendo, per comune accordo, il fondo per incarichi specifici ATA nel totale di comparto, si ottiene la tabella riassuntiva:

	Lordo dipendente	Totale
DOCENTI	€ 38.683,72	€ 38.683,72
ATA	€ 10.656,76 + € 2.271,29	€ 12.928,05
<b><u>TOTALE CONTRATTABILE</u></b>		<b>€ 51.611,77</b>

Il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:

F.I.S. personale Docente					
I	Supporto al Dirigente Scolastico				
	Plesso	Tipo di incarico	n°classi	Costo	Totale (loro dipendente)
1	I.C. ASOLO	1° collaboratore DS (con esonero completo)		A forfait	€ 3.200
2	I.C. ASOLO	2° collaboratore DS		A forfait	€ 1.800
3	Sc. Infanzia Monfumo	Coordinatore di plesso + sostituzioni (15x2 sezioni)	2	€ 660,00 forfait + € 100,00 per sezione	€ 860
4	SP Asolo Plesso unico	Coordinatore di plesso + sostituzioni (semiesonero di 6 ore)	18	A forfait	€ 1350
5	SP Castalcucco	Coordinatore di plesso	5	€ 600,00 forfait + € 100,00 per classe	€ 1100
6	SP Monfumo	Coordinatore di plesso	5	€ 600,00 forfait + € 100,00 per classe	€ 1100

7	Sc. Media Asolo	Coordinatore di plesso	12	€ 600,00 forfait + € 100,00 per classe	€ 1800
8	Sc. Media Castelvucco	Coordinatore di plesso	6	€ 600,00 forfait + € 100,00 per classe	€ 1200
9	Sc. Media Asolo	Coord. corsi strum. mus.	3	A forfait	€ 500
10	SP Asolo Plesso unico	2 Referenti orario scolastico	18	€ 45,00 per classe	€ 810
11	SP Asolo Plesso unico	Referente sostituzioni	18	€ 15,00 per classe + 60% per sostituzioni classi 13-18	€ 432
12	SP Castelvucco	Referente orario scolastico (+ sostituzioni)	5	€ 55,00 per classe (Tempo Normale)	€ 275
13	SP Monfumo	Referente orario scolastico (+ sostituzioni)	5	€ 65,00 per classe (Tempo Pieno)	€ 325
14	SM Asolo	Referente orario scolastico (+ sostituzioni)	12	€ 90,00 per classe + 15% per sostituzioni classi 7-12	€ 1152
15	SM Castelvucco	Referente orario (+ sostituzioni)	6	€ 90,00 per classe)	€ 540
16	SP Asolo Plesso unico	Referente orario sostegno		A forfait	€ 100
17	Infanzia Monfumo	Referente sicurezza		€ 100,00 forfait + € 20,00/classe	€ 140
18	SP Asolo plesso unico	Referente sicurezza		€ 100,00 forfait + € 20,00/classe	€ 460
19	SP Castelvucco	Referente sicurezza		€ 100,00 forfait + € 20,00/classe	€ 200
20	SP Monfumo	Referente sicurezza		€ 100,00 forfait + € 20,00/classe	€ 200
21	SM Asolo	Referente sicurezza		€ 100,00 forfait + € 20,00/classe	€ 340
22	SM Castelvucco	Referente sicurezza		€ 100,00 forfait + € 20,00/classe	€ 220
23	Infanzia Monfumo	Referente COVID (2 doc.)		€ 50,00 forfait + € 20,00/classe	€ 90
24	SP Asolo plesso unico	Referente COVID (1 doc.)		€ 50,00 forfait x 2 + € 20,00/classe	€ 410
25	SP Castelvucco	Referente COVID (1 doc.)		€ 50,00 forfait + € 20,00/classe	€ 150
26	SP Monfumo	Referente COVID (2 doc.)		€ 50,00 forfait + € 20,00/classe	€ 150
27	SM Asolo	Referente COVID (1 doc.)		€ 50,00 forfait + € 20,00/classe	€ 290
28	SM Castelvucco	Referente COVID (2 doc.)		€ 50,00 forfait + € 20,00/classe	€ 170
29	Istituto	G.L.I. (3 membri non istituzionali)		€ 50,00 forfait + 17,50 x 12	€ 260
30	Istituto	N.I.V. (3 membri non istituzionali)		€ 17,50 x 42	€ 735
31	Istituto	Referente Bullismo Cyberbullismo		A forfait	€ 200

32	Istituto	Referente prove Invalsi	A forfait	€ 900	
33	Istituto	Referente Rete Stranieri (2 docenti)	A forfait	€ 500	
34	Plesso Castelvucco	Referente Spazio Ascolto Castelvucco	A forfait	€ 170	
35	SM Asolo	Referente Spazio Ascolto Asolo	A forfait	€ 340	
36	Istituto	Commissione formazione classi primaria (3 docenti)	€ 17,50 x 16	€ 280	
37	Istituto	Commissione formazione classi secondaria (4 docenti)	€ 17,50 x 26	€ 455	
38	Istituto	Team digitale (3 docenti)	A forfait	€ 360	
39	Istituto	Referente Registro Elettr. scuola sec. (2 docenti)	A forfait	€ 1200	
40	Istituto	Correzione Invalsi	€ 17,50 x 33 ore	€ 577,50	
<b>Totale supporto al Dirigente Scolastico</b>				<b>€ 25.341,50</b>	
<b>II Supporto alla didattica</b>					
	<i>Plesso</i>	<i>Tipo di incarico</i>	<i>classi</i>	<i>Costo orario</i>	<i>Totale (lordo dipendente)</i>
1	SM Asolo	Coordinatori di classe 1 <sup>^</sup> e 2 <sup>^</sup> secondaria di Asolo	8	€ 300,00 x 8 classi	€ 2400
2	SM Asolo	Coordinatori di classe 3 <sup>^</sup> secondaria di Asolo	4	€ 350 x 4 classi	€ 1400
3	SM Castelvucco	Coordinatori di classe 1 <sup>^</sup> e 2 <sup>^</sup> secondaria di Castelvucco	4	€ 300 x 4 classi	€ 1200
4	SM Castelvucco	Coordinatori di classe 3 <sup>^</sup> secondaria di Castelvucco	2	€ 350 x 2 classi	€ 700
5	Istituto	Insegnanti prevalenti primaria	28	€ 100 x 28 classi	€ 2800
<b>Totale supporto alla didattica</b>					<b>€ 8500</b>
<b>III Supporto all'organizzazione della didattica</b>					

	<i>Plesso</i>	<i>Tipo di incarico</i>	<i>Compenso</i>	<i>Totale (lordo dipendente)</i>	
1	Istituto	Tutor Docenti anno di Prova	€ 100 x 1	€ 100	
2	Istituto	Scuole aperte	€ 17,50 x 45 ore	€ 787,50	
3					
<b>Totale supporto all'organizzazione della didattica</b>				<b>€ 887,50</b>	
<b>IV</b>	<b>Attività di insegnamento</b>				
	<i>Plesso</i>	<i>Tipo di incarico</i>	<i>Ore</i>	<i>Costo orario</i>	<i>Totale (lordo dipendente)</i>
1	Istituto	Ore eccedenti infanzia/primaria	57	€ 19,15	€ 1091,55
2	Istituto	Ore eccedenti sec. - integrazione	37	€ 28,01	€ 1036,37
<b>Totale attività di insegnamento</b>					<b>€ 2127,92</b>

TOTALE FIS DOCENTI IMPEGNATO\_ € 36.856,92  
 TOTALE FIS DOCENTI DISPONIBILE\_ € 38.683,72  
 RESIDUO FIS DOCENTI\_ TOT. € 1.826,80 (di cui € 342,80 da ore eccedenti)

**Stanziamenti di fondi finalizzati che incrementano il F.I.S (non contrattabili).**

<b>Funzioni strumentali</b>	
<i>Tipo di incarico</i>	<i>Somma stanziata</i>
Inclusione (+ orario docenti di sostegno medie)	€ 1.450
Autovalutazione	€ 600
Orientamento/continuità (2 docenti)	€ 1000 + 479,06
Innovazione Digitale	€ 600
<b>Totale Funzioni strumentali</b>	<b>€ 4.129,06</b>
<b>Ore eccedenti (art. 30 del CCNL 29/11/2007)</b>	
Personale docente_ Sostituzione colleghi assenti	<b>€ 2.470,72</b>
<b>Attività complementari di educazione fisica (art. 2, comma 2, secondo alinea CCNL 7/8/2014)</b>	
Avviamento alla pratica sportiva e Campionati studenteschi	<b>€ 1.088,15</b>
<b>Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio (art.9 CCNL 29/11/2007 e art. 2 CCNL 07/08/2014)</b>	
Progetti di prima e seconda alfabetizzazione, progetti contro l'emarginazione scolastica	<b>€ 1.785,26</b>

Tutte le attività retribuite saranno soggette a dettagliata verifica/rendicontazione (anche oraria) a giugno 2022, così da poter effettuare eventuali riaggiustamenti, in funzione delle effettive esigenze manifestatesi in corso d'anno.

### PERSONALE ATA Destinazione delle risorse

- Al fine della definizione dell'entità dei compensi, delle attività da incentivare e delle priorità, l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite avviene sulla base dei seguenti criteri:
  - le competenze professionali, in coerenza con gli incarichi funzionali nell'attività programmata;
  - la disponibilità all'assolvimento di particolari incarichi nell'ambito dell'orario d'obbligo e/o aggiuntivo;
  - l'anzianità di servizio, in relazione alla continuità di servizio prestato in un determinato incarico di lavoro;
  - l'anzianità di servizio in relazione alla continuità di servizio prestato nella scuola di titolarità;
- Le risorse del fondo d'Istituto per il personale ATA così come quantificate dal presente contratto è pari a € 10.656,96 (lordo dipendente), pari al 20% del FIS comprensive di €1082,50 derivanti dalla valorizzazione del personale scolastico 2021-2022 e degli incarichi specifici pari a € 2.271,29.

### Seconda posizione economica

- Personale ATA che gode della seconda posizione economica:  
Cappello Catia: gestione e comunicazione INPS TFR  
Pellizzon Paola: gestione Passweb  
Stocco Cristina: collaborazione con docente inclusione

### Posizioni retributive ex art. 7

- Le posizioni retributive ex art. 7 spettano ai seguenti dipendenti e costituiscono il compenso per le funzioni appresso indicate:

Cappello Jole:  
Gallina Lucia  
Baruffa Tarcisio  
Chiment Rosanna  
Dalla Costa Adriana  
Tittoto Stefano

La suddivisione del MOF relativo al personale ATA è la seguente:

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI: € 7.928,25	COLLABORATORI SCOLASTICI € 5.000,00
Supporto progetti	Centralino
Sistemazione archivio	Collaborazione uffici Collaboratori
Sicurezza	DS Collaborazione con Docenti
Acquisti per finanziamenti	Sorveglianza allievi Sorveglianza
Graduatorie Provinciali Graduatorie d'Istituto	allievi tra attività mattutine e pomeridiane Supporto allievi
Supplenze	diversamente abili (anche temporanei)
Viaggi di istruzione	

Registro Elettronico PagoPA Sito Web Privacy Passweb Scarto d'archivio Sostituzione colleghi assenti Prove INVALSI Alunni L.104 (rapporti con AULSS-UST) Intensificazione periodo estivo Straordinario	Assenza docenti (sorveglianza temporanea prima della sostituzione) Piccole manutenzioni Uscite: poste, banca, uffici e negozi, supporto docenti Trasferimento arredi ed organizzazione spazi Sostituzione colleghi assenti (periodi prolungati) Sostituzione ex legge 104 Pre- accoglienza Mensa Straordinario
--	--

### Orario di lavoro (art.51 e art.55 del CCNL 29/11/2007)

L'orario di lavoro settimanale del personale ATA, in considerazione dell'orario di funzionamento dell'Istituto è:

#### Scuola Secondaria di 1° Asolo:

dalle ore 7.20 alle ore 19.15 dal lunedì al venerdì; sabato 7.20 – 14.00

**Uffici di segreteria:** 7.20 – 15.45 dal lunedì al venerdì (mercoledì 7.20 – 17.45); sabato 7.20 – 14.00

**Scuola primaria e secondaria di 1° di Castelleucchio:** dal lunedì al venerdì: dalle 7.00 alle 15.15 (martedì e giovedì) dalle 7.00 alle 18.45

**Scuola Primaria Plesso Unico Asolo:** dal lunedì al venerdì 7.15 – 18.40

**Scuola Primaria Monfumo:** dal lunedì al venerdì dalle 7.00 alle 18.42

**Scuola Infanzia Monfumo:** dal lunedì al venerdì dalle 7.20 alle 17.40

### NORME COMUNI

#### Formalizzazione degli incarichi

1. Il **Dirigente Scolastico**, per i docenti, il **DSGA** per il personale ATA, ha affidato gli incarichi relativi all'effettuazione di prestazioni aggiuntive con apposita nomina con la quale sono specificati:
  - il tipo di attività e gli impegni conseguenti
  - il compenso forfetario o orario assegnato
  - le modalità di certificazione dell'attività
  - i termini e le modalità di pagamento

#### Liquidazione dei compensi

1. I compensi a carico del Fondo di Istituto saranno liquidati non oltre il mese di agosto 2023 previo parere favorevole dei Revisori dei conti sulla compatibilità finanziaria del presente contratto e previo accreditamento dei fondi.
2. Per attivare il procedimento di liquidazione l'interessato presenterà una relazione, con le modalità previste dalla lettera di incarico.
3. I compensi previsti dal presente contratto, sono ridotti dopo un'assenza superiore a 45 giorni. La decurtazione sarà calcolata in base ai giorni di effettiva assenza sul totale di giorni 300.
4. La liquidazione di quanto spettante al personale avverrà solo dopo la verifica contabile da parte dei Revisori dei Conti.

### Informazione, monitoraggio e verifica

1. In merito al presente contratto il Dirigente scolastico fornirà alle RSU le informazioni successive previste dal CCNL.
2. Le parti concordano di verificare e monitorare costantemente l'attuazione del presente accordo, anche al fine di apportare in corso d'anno eventuali variazioni o modifiche che si rendessero necessarie.

### Impegni della Direzione

1. La Direzione si impegna ad assicurare, a regime, i seguenti criteri per l'assegnazione degli incarichi al personale Docente e ATA:
  - rivedere l'organizzazione complessiva dell'Istituto per renderla coerente con sistemi di gestione ispirati al TQM,
  - evitare la concentrazione di incarichi sulla stessa persona, salvo la necessità di assicurare il servizio.

Il presente contratto è letto, approvato e sottoscritto ad Asolo, il giorno 17.11.2022

Per la parte pubblica: il Dirigente Scolastico

Dott.ssa DE BORTOLI Rosita  
*Rosita De Bortoli*

Per la parte sindacale: i Rappresentanti delle RSU di Istituto

Pasqualetto Davide (GILDA) \_\_\_\_\_  
Spagnolo Nadia (CGIL) *Nadia Spagnolo*  
Santi Adriana (UIL) *Adriana Santi*

Il presente contratto ha assunto il seguente numero di protocollo: n. 5112/III.10 del 17.11.2022

