



Istituto Comprensivo di Scuola Infanzia Primaria e Secondaria di Primo Grado "Vicenza 8"

Via Prati, 13 - 36100 VICENZA - Tel. 0444 1813811

e-mail: viic86600n@istruzione.it Posta Elettronica Certificata: viic86600n@pec.istruzione.it

sito web: <https://www.ic8vicenza.edu.it/>

Prot. n. 453/II/10

Vicenza, 24 gennaio 2023

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO

VISTO il D. Lvo 165/2001 come integrato dal D. Lgs n. 150/2009 e dal D. Lgs n. 75/2017;

VISTO il DPR n. 275/99 in materia di autonomia delle Istituzioni scolastiche;

VISTO il CCNL del 19 aprile 2018 e s.m.i.;

PREMESSO che le relazioni sindacali si svolgono nel rispetto delle competenze e ruoli di tutti gli organi presenti nell'Istituzione Scolastica;

PREMESSO che nella Scuola possono e debbono essere conseguiti risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio attraverso un'organizzazione del lavoro del personale docente ed ATA fondata sulla partecipazione e valorizzazione delle competenze professionali, definite nei piani delle attività predisposti dal Dirigente Scolastico e dal Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi in coerenza con quanto stabilito nel Piano dell'Offerta Formativa;

CONSIDERATO che per quanto non espressamente previsto dal CCNL del 19 aprile 2018, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D. lg. vo n. 165/2001;

TENUTO CONTO che il Contratto Integrativo di Istituto ha efficacia solo dopo il parere espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti operante nell'Istituzione Scolastica;

il giorno 24 del mese di gennaio 2023 alle ore 14.15 in un locale dell'Istituto Comprensivo Vicenza 8 viene presentato il **Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituto Comprensivo n° 8 di Vicenza** tra:

la Delegazione di parte pubblica nella persona della Dirigente scolastica dott.ssa Catia Coccarielli

e

Rappresentanti della Delegazione Sindacale nelle persone con firma in calce al presente contratto.

La presente Ipotesi quando verrà sottoscritta sarà inviata ai Revisori dei conti, corredata della Relazione tecnico-finanziaria e della Relazione illustrativa, per il previsto parere. In caso di parere positivo, la presente ipotesi di contrattazione si intende definitivamente sottoscritta alla data del parere ovvero della decorrenza dei termini.

TESTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto si articola in due parti:

1- PARTE NORMATIVA

Riguarda tutti gli aspetti normativi definiti in coerenza con le previsioni del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE LAVORO - COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA - SEZ. SCUOLA, art. 22 comma 4 lett C) punti c.1, c.5) c.6) c.8, c.9

Offerta da

Angelo R. Romano

19/10/23

Coccarielli

2- PARTE ECONOMICA

Riguarda tutti gli aspetti relativi ai criteri per la ripartizione, l'attribuzione e la determinazione dei compensi di cui all'art. 22 comma 4 lett C) punti c.2, c.3, c.4, c.7

PARTE PRIMA (NORMATIVA)

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, con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.
2. Il presente contratto, una volta stipulato, dispiega i suoi effetti per il triennio 2022/25.
3. Il presente contratto può essere modificato in qualunque momento o a seguito di adeguamento a norme imperative o per accordo tra le parti.
4. Il contratto integrativo può essere disdetto da una delle parti che lo hanno sottoscritto entro la data del 31 luglio dell'anno di riferimento. La contrattazione integrativa, in questo caso, è avviata entro il successivo mese di settembre.
5. L'ipotesi di contratto integrativo viene inviata entro 10 giorni dalla sottoscrizione ai Revisori dei conti. Il contratto diventa definitivo dopo il parere favorevole degli stessi o comunque trascorsi 15 giorni senza rilievi.
6. Il Contratto integrativo d'Istituto, dopo la firma, sarà pubblicato sul sito della scuola, in apposita della Amministrazione trasparente.

ART. 2

Obiettivi e Strumenti della contrattazione

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Obiettivi delle relazioni sono:
 - contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;
 - migliorare la qualità delle decisioni assunte;
 - sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
 - partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
 - contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica.
4. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.
- 5.

ART. 3

Relazioni sindacali a livello di Istituzione scolastica – Composizione della delegazione trattante e modalità

La delegazione trattante si compone di:

- parte pubblica rappresentata dalla Dirigente scolastica;
- soggetti eletti nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie;
- OO. SS. territoriali, rappresentative e firmatarie del CCNL – 2016/2018.

1. La dirigente convoca il tavolo negoziale per la contrattazione integrativa, entro i termini di cui all'art. 22 comma 7 della Contrattazione Collettiva Nazionale.
2. La convocazione del tavolo negoziale ha forma scritta ed è recapitata ai soggetti della delegazione sindacale, con almeno cinque giorni di anticipo. La convocazione deve riportare l'ordine del giorno.
3. Ai sensi dell'art. 5 e dell'art. 22 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, sono oggetto di informazione:
 - a) tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
 - b) tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);

- c) la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
 - d) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2);
 - e) gli elementi conoscitivi dell'informazione sono trasmessi dal dirigente scolastico ai soggetti sindacali come previsto all'art. 5 del CCNL del comparto al quale si rinvia integralmente;
4. Ai sensi dell'art. 6 e dell'art. 22 del CCNL e dell'art. 22, del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, sono oggetto di confronto le seguenti materie:
- a) 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);
 - b) 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);
 - c) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
 - d) 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).

ART. 4

Contrattazione integrativa a livello di singola istituzione scolastica – art. 22 comma 4 lett. C)

Alla contrattazione integrativa a livello di singola istituzione scolastica sono demandate le seguenti materie:

- c.1) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - c.2) criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di Istituto;
 - c.3) criteri per l'attribuzione dei 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;
 - c.4) 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;
 - c.5) criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;
 - c.6) 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;
 - c.7) criteri generali per 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;
 - c.8) 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);
 - c.9) 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;
1. Per i punti c.1, c.5, c.6, c.7, c.8, c.9 in caso di accordo non raggiunto, decorsi 30 giorni eventualmente prorogabili ad altri 30, le parti riassumono le rispettive prerogative.
 2. Per i punti c.2, c.3 e c.4, si assumono le prerogative in via provvisoria e si proseguono le trattative che devono concludersi entro 45 giorni eventualmente prorogabili per altri 45.

ART. 5

Interpretazione autentica

1. In caso di controversie sull'interpretazione dei contratti integrativi d'Istituto le parti che li hanno sottoscritti, entro sette giorni dalla richiesta scritta e motivata di uno dei firmatari, si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa;
2. La procedura dovrà concludersi entro 30 gg. dalla data del primo incontro;

Scanned by *Arno B.* *Scanned by* *Arno B.* *Scanned by* *Arno B.*

3. La richiesta di interpretazione autentica dovrà contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale;
4. L'accordo raggiunto sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo, tranne i casi in cui palesemente si riconosca l'impossibilità dell'applicazione ex tunc della clausola stessa;
Di ulteriore accordo sarà data informazione al personale con pubblicazione sul sito della scuola, in apposita della Amministrazione trasparente.

ART. 6 Attività Sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO. SS. hanno a disposizione un proprio Albo Sindacale, situato nell'atrio della scuola media, e, in ogni plesso, appositi luoghi posti nei locali di esclusiva pertinenza del personale di cui sono responsabili: ogni documento va siglato da chi lo affigge, che se ne assume così la responsabilità legale.
2. La RSU e i rappresentanti delle OO. SS. firmatarie hanno a disposizione per la propria attività sindacale l'aula magna situata nella scuola media; vengono concordate con la Dirigente Scolastica le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
3. La Dirigente Scolastica trasmette alla RSU e ai rappresentanti delle OO. SS. firmatarie tutte le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 7 Permessi sindacali per l'esercizio del mandato di RSU

1. I componenti della RSU possono usufruire di permessi sindacali retribuiti (CCNQ del 7/8/1998, art.16-Norme speciali per la scuola) che non possono superare bimestralmente i 5 giorni lavorativi e, in ogni caso, 12 giorni nel corso dell'anno scolastico;
2. Alla RSU spetta un monte ore di permessi sindacali annui pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio a tempo indeterminato;
3. Il contingente dei permessi di spettanza della RSU è da questa autonomamente gestito, nel rispetto del tetto massimo attribuito;
4. Gli eletti RSU possono fruire di permessi sindacali richiesti dall'organizzazione territoriale.
5. La comunicazione da parte della RSU alla Dirigente deve essere presentata almeno 3 giorni prima, in caso di urgenza anche 24 ore prima;
6. I permessi sindacali retribuiti e quelli non retribuiti sono finalizzati all'espletamento del mandato sindacale e alla partecipazione a: assemblee/riunioni interne od esterne all'Istituzione scolastica, riunioni degli organismi statutari delle Organizzazioni Sindacali (provinciali, nazionali...), convegni, congressi, iniziative di formazione, aggiornamento e altro, al di fuori della scuola.
7. Le ore per la contrattazione durante le ore di servizio si computano dal monte ore annuo attribuito alle RSU (diviso in parti uguali e autonomamente gestito).

ART. 8 Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990

1. Il diritto alla partecipazione ad assemblee sindacali, durante l'orario di lavoro, 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.
3. Ricevuta la richiesta, la dirigente, tempestivamente pubblica l'avviso ed informa il personale con circolare interna. Il personale è tenuto a comunicare l'adesione entro i termini indicati dall'amministrazione e comunque con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni.

4. La mancata comunicazione implica, per il dipendente, la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
 5. Se l'assemblea è per tutto il personale (docente e non docente) e le lezioni sono state sospese per tutte le classi/sezioni, sarà garantita la presenza di una unità di personale ausiliario nella sede dove sono ubicati gli Uffici e di una unità di personale assistente amministrativo;
 6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, dovrà essere garantita almeno la vigilanza agli ingressi e il funzionamento del centralino telefonico con una unità di personale ausiliario per singola sede.
- La Dirigente scolastica, per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi o sezioni i cui docenti abbiano dichiarato di partecipare all'assemblea, dandone comunicazione preventiva alle famiglie;
7. Il personale che non partecipa svolge il normale orario di servizio previsto per la giornata in questione
 8. L'individuazione del contingente minimo sarà effettuata con i seguenti criteri:
 - Disponibilità volontaria;
 - Individuazione da parte del Dsga secondo il criterio della rotazione.

Art. 9

Determinazione dei contingenti del personale in caso di sciopero

In caso di sciopero trova applicazione il protocollo d'intesa, stipulato in data 1 febbraio 2021 prot. n. 632 del 12/02/2021, ai sensi dell'art. 3, comma 2, dell'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del 02.12.2020 sulla base del quale la Dirigente ha redatto il relativo Regolamento a cui si rimanda. Nel Protocollo d'Intesa si trovano esplicitate le prestazioni indispensabili, i contingenti correlati e le modalità di individuazione.

ART. 10

Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c.4 lettera c.1);

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

La DS assicurerà al RLS la formazione dalla normativa vigente.

1. È fatto obbligo al RLS di partecipare
2. Il R.L.S. e il R.S.P.P accedono a tutta la documentazione relativa all'attuazione del T.U. n. 81/2008 e successive modificazioni;
3. La DS consulta il R.L.S. e il R.S.P.P ogni qualvolta si renda necessario assumere decisioni in attuazione alla normativa in materia di sicurezza. In occasione della consultazione i due responsabili hanno facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto della consultazione stessa; la consultazione verrà registrata su apposito registro;
4. Il RLS e il RSPP hanno facoltà di accesso in tutti i luoghi di lavoro, dopo averne dato preavviso alla DS
5. Il RSPP, dopo le visite di ricognizione, segnala per iscritto alla DS tutte le situazioni di non conformità rilevate;
6. Durante le attività scolastiche in cui vengono adoperate le attrezzature di laboratorio e la palestra, indipendentemente dal fatto che dette attrezzature vengano utilizzate nei laboratori, nella palestra o in altri ambienti, il docente ha tutte le responsabilità che gli derivano dalla funzione di preposto con il compito di vigilare e controllare;
7. Il RLS gode dei diritti sindacali e può usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, alle quali integralmente si rinvia.
8. A norma delle vigenti disposizioni di legge, è assolutamente vietato a chiunque di fumare all'interno dei locali della scuola. La DS e tutto il personale dell'Istituto hanno il dovere di fare rispettare tale norma a tutela della salute degli alunni e del personale medesimo;

F.lli Dm

Loriano

A. P. R.

S. G. B.

G. C.

9. Il personale tutto ha l'obbligo di collaborare segnalando al RSPP e al RLS eventuali situazioni di potenziale pericolo per l'incolumità dei lavoratori e di quanti popolano gli edifici scolastici. Il personale, docente ed ATA, in caso di urgenza o in situazioni ritenute di potenziale pericolo per le quali non ci siano disposizioni precise, ha l'obbligo di adottare, nelle more della segnalazione scritta alla DS, tutti gli accorgimenti volti a tutelare la salute e l'incolumità degli alunni e degli operatori scolastici (es. luoghi esterni accidentati, scivolosi, spigoli, arredi barcollanti, ecc);
10. L'incarico alle figure sensibili alle quali l'Amministrazione ha garantito la formazione, è rinnovato automaticamente sino al determinarsi di situazioni nuove che richiedano la revisione degli incarichi stessi. La revoca dell'incarico va motivata e comunicata all'interessato nonché al RSPP e al RLS.

ART. 11

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 lettera c.6);

L'orario del personale ATA, nell'ambito delle ore settimanali previste dal Contratto Nazionale, sarà articolato in orario antimeridiano o pomeridiano in modo da garantire il regolare svolgimento del servizio;

1. Per venire incontro ad esigenze di conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare del personale che ne farà espressa richiesta potranno essere individuate fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, per l'intero anno scolastico o per periodi dell'anno scolastico, con i seguenti criteri:

Per i Collaboratori Scolastici:

- Rimodulazione dell'orario di entrata anche successivo all'inizio delle lezioni giornaliere nel rapporto non superiore ad 1/4 (ad es. su n. 4 unità di personale in servizio nella sede, la flessibilità può essere consentita a n. 1); ciò al fine di garantire comunque il regolare svolgimento del servizio e delle lezioni;
- Rimodulazione dell'orario di uscita del personale non prima che siano terminate le lezioni giornaliere a condizione che il mattino seguente l'ingresso sia in orario congruo con l'espletamento del servizio di pulizia non effettuato il giorno precedente.

Per il Personale Assistente Amministrativo:

- Flessibilità in ingresso ed in uscita comunque non oltre n. 1 ora dall'inizio delle attività mattutine o n. 1 ora dal termine delle stesse. Dovrà sempre essere garantito l'orario di lavoro settimanale o con prolungamento dell'orario di uscita in caso di ingresso posticipato o con recuperi programmati nell'arco della settimana in caso di uscite anticipate. Il beneficio potrà essere concesso contemporaneamente nel rapporto non superiore a 1/3.
- Possibilità di lavoro plurisettimanale: la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, è effettuata in relazione a prevedibili periodi nei quali si rileva un'esigenza di maggior intensità delle attività o particolari necessità di servizio in determinati settori. Ai fini dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:
il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale di 36 ore può eccedere fino a un massimo di 6 ore per un totale di 42 ore per non più di 3 settimane consecutive e non possono, di norma, superare le 13 settimane nell'anno scolastico. Le forme di recupero nei periodo di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

ART. 12

Criteri generali per 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 c.7)

1. Le risorse, eventualmente disponibili, destinate alla formazione del personale, saranno programmate nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti e sulla base delle esigenze di formazione del personale docente ed ATA.

2. Le attività di formazione, pianificate in coerenza con il PTOF, saranno ripartite nella seguente misura:
 - 77,5% della disponibilità per il personale docente;
 - 22.5% per il personale ATA;
3. La formazione prevista dal T.U. n. 81/2008 assume carattere di priorità. La ripartizione delle eventuali somme disponibili, pertanto, nella percentuale indicata al comma 1 del presente articolo, sarà effettuata detratta la previsione delle somme necessarie alle attività del presente comma.
4. In seguito ad assenze a vario titolo e non prevedibili i fondi saranno ridistribuiti tra chi avrà svolto compiti o mansioni inerenti ai compiti del personale assente.

ART. 13

Criteria 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. c.8)

1. Al fine di garantire il diritto alla disconnessione del personale docente ed ATA, si stabilisce che le comunicazioni di servizio vengono effettuate prevalentemente in orario lavorativo di apertura degli uffici di segreteria dalle ore 7.30 alle ore 17.30.
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. Il personale, nelle comunicazioni professionali con i colleghi, osserva quanto disposto nei commi precedenti.

ART. 14

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. c.9)

1. Al fine di garantire la qualità del lavoro, elevare la professionalità del personale amministrativo attraverso il ricorso a innovazioni tecnologiche ed informatizzazione dei processi si favoriranno processi di empowerment con il diretto coinvolgimento del personale docente ed ATA perché contribuisca alla migliore definizione/pianificazione degli interventi di formazione e/o addestramento all'uso delle tecnologie esistenti; pianificazione di spesa per l'ammodernamento delle tecnologie affinché rispondano alle esigenze di informatizzazione dei processi per la semplificazione, la dematerializzazione e la riduzione dei tempi per singola azione/attività.

PARTE SECONDA (ECONOMICA)

Art. 15

Risorse

(Vedere la rispettiva Tabella)

1. Le risorse disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:
 - a. stanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali all'offerta formativa;
 - b. stanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici del personale ATA;
 - c. stanziamenti del Fondo dell'Istituzione scolastica annualmente stabiliti dal MIUR;
 - d. eventuali residui del Fondo non utilizzati negli anni scolastici precedenti;
 - e. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro.
2. Il totale delle risorse finanziarie disponibili per il presente contratto risulta dalla Tabella allegata al presente contratto.
3. Le risorse del fondo dell'istituzione scolastica 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 POF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente, dal Piano annuale di attività del personale ATA.

Offerta: On

Formazione

Argomento

Stipendio

Comuni

Art. 16
Incarichi docenti
(Vedere la rispettiva Tabella)

1. La Dirigente nomina i docenti collaboratori secondo quanto previsto dal CCNL vigente.
2. La Dirigente nomina docenti titolari di mansioni e ruoli specifici, sentito il Collegio dei docenti.
3. Per ciascun incaricato è prevista la corresponsione di una quota forfettaria.

Art. 17
Funzioni Strumentali all'offerta formativa
(Vedere la rispettiva Tabella)

1. Il Collegio Docenti individua le aree delle funzioni strumentali in coerenza con il RAV e il PDM.
2. La retribuzione delle Funzioni Strumentali segue criteri di oggettiva valutazione del carico di lavoro.

Art. 18
Progetti di ampliamento dell'offerta formativa
(Vedere la rispettiva Tabella)

1. L'Istituto articola la sua proposta formativa in ore di insegnamento curricolare, ore di attività facoltative opzionali e in progetti. Un'attività formativa dell'Istituto si definisce "progetto" quando presenta una o più delle seguenti caratteristiche:
 - a. è realizzata oltre l'orario scolastico personale, comprensivo delle attività facoltative opzionali;
 - b. gli insegnanti la progettano e la gestiscono utilizzando ore aggiuntive di insegnamento o non di insegnamento;
 - c. può prevedere l'intervento di esperti esterni.
 - d. coinvolge più classi per un tempo significativo.
2. Gli insegnanti che partecipano alla realizzazione di un progetto inserito nel Piano dell'offerta formativa vengono retribuiti con un compenso da fondo d'istituto pari alle ore aggiuntive di insegnamento o non di insegnamento effettivamente utilizzate e dichiarate a conclusione del progetto.
3. Le ore dichiarate a consuntivo non possono eccedere quelle previste in fase di progettazione, inserite nel Contratto d'Istituto e nel PTOF. Eventuali eccedenze devono trovare copertura all'interno di quanto assegnato al progetto.

Art. 19
Flessibilità Docenti
(Vedere la rispettiva Tabella)

1. Viene previsto un compenso per particolari forme di flessibilità.

Art. 20
Bonus Premiale- Valorizzazione personale scolastico

Ai sensi della legge 160 del 27/12/2019, art. 1 comma 249 "Le risorse inserite nel fondo di cui all'art. 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione".

Passando le risorse art. 1 comma 126 Legge 107/2015 nella dotazione MOF, i compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico sono determinati in contrattazione integrativa di istituto dal Dirigente Scolastico e dalla parte sindacale, con una ripartizione con le singole percentuali:

- una quota del 80% circa per i compensi del personale docente su specifici incarichi e per attività di supporto ai colleghi **(Vedere la rispettiva Tabella)**
- una quota del 20% circa per la retribuzione del personale ATA per intensificazione e ruoli di responsabilità **(Vedere la rispettiva Tabella)**

La quota indicata sarà utilizzata per retribuire il personale che abbia effettivamente svolto incarichi previsti dal contratto d'istituto o assegnata dalla Dirigenza in modo orario e/o forfettario per intensificazione dell'attività lavorativa.
A seguito di assenze a vario titolo la valorizzazione sarà ridistribuita tra chi ha svolto le attività del personale assente.

Art. 21
Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA
(Vedere le rispettive Tabele)

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 prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al FIS, possono essere remunerate anche con recuperi compensativi, fino ad un massimo di 30 ore, compatibilmente con le esigenze di servizio. Le assenze dal servizio per malattia, congedi e aspettative superiori a 20 giorni continuativi riducono proporzionalmente i compensi.

Art. 22
Incarichi specifici
(Vedere le rispettive Tabele)

1. Su proposta del DSGA, la Dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici da attivare nella istituzione scolastica. Le assenze dal servizio per malattia, congedi e aspettative superiori a 20 giorni continuativi riducono proporzionalmente i compensi previsti.

Art. 23
Conferimento di tutti gli incarichi

1. La Dirigente conferisce in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio anche in maniera cumulativa.
2. Per gli incarichi relativi ai progetti i referenti di progetto propongono, anche per le vie brevi in caso di variazioni rispetto al modulo presentato, i docenti coinvolti, nel rispetto del budget assegnato.
3. La liquidazione dei compensi è successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 24
Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso in cui si verificano le condizioni di cui all'art. 48, comma 3, del D.lgs. 165/2001, il Dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto dalle quali derivino oneri di spesa.

Sono parte integrante del presente contratto le tabelle descrittive della ripartizione economica.

PARTE PUBBLICA

La Dirigente Scolastica

CATIA COCCARIELLI



PARTE SINDACALE

ANIEF

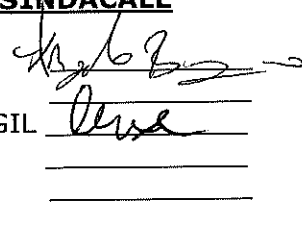
CISL

FFLC-CGIL

GILDA

SNALS

UIL



RSU

CERISANO PATRIZIA

VOLPATO SONIA

FILIPPI ANTONIO

