

DIREZIONE DIDATTICA STATALE
"II CIRCOLO" - POGGIOMARINO (NA)
Prot. 0000546 del 07/02/2023
II (Entrata)



DIREZIONE DIDATTICA II CIRCOLO
Via G. Iervolino, 335 – 80040 POGGIOMARINO
Tel./ Fax 0818651167 – E-mail: naee15800g@istruzione.it
P.E.C.: naee15800g@pec.istruzione.it
C.F. 82008130633 – Codice Univoco dell'Ufficio UFMVJL

CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO 2022/2023
Verbale di sottoscrizione

L'anno Duemilaventitré, il mese di Febbraio, il giorno sette nei locali del Circolo Didattico Poggiomarino 2 Tortorelle, in sede di contrattazione integrativa a livello di singola istituzione scolastica,

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

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

VISTO il C.C.N.L del comparto Istruzione e ricerca 2016/2018 ed in particolare l'art. 22 comma 4 lettera c);

TRA

la delegazione di parte pubblica rappresentata dal dirigente scolastico pro-tempore, la RSU dell'Istituto e le OO.SS. provinciali, rappresentative nel comparto e firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale, si sottoscrive il contratto integrativo dell'Istituzione scolastica per l'a.s. 2022/2023.

PARTE PUBBLICA (Dirigente scolastico)

Dott. Cristina Iervolino.....

PARTE SINDACALE

UIL Scuola Rua -

RSU

SNALS/CONFISAL -

GILDA/UNAMS -

**SINDACATI
SCUOLA**

FLC/CGIL.....

TERRITORIALI

CISL/SCUOLA.....

UIL/SCUOLA -

SNALS/CONFISAL.....

GILDA/UNAMS.....

CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

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

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 NORMATIVA

TITOLO I – 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 con contratto a tempo indeterminato e determinato in servizio presso il Circolo Didattico Poggiomarino 2- Tortorelle- di Poggiomarino(NA).
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti dal giorno della sottoscrizione e fino alla stipula di un nuovo contratto.
3. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento per volontà delle parti o per adeguamento a norme imperative.
4. Il dirigente scolastico è autorizzato ad attuare il presente accordo, senza ulteriore firma, solo dopo la verifica di legittimità prevista dalla normativa vigente da parte dei Revisori dei Conti.

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.

TITOLO II– RELAZIONI SINDACALI

Art.3–Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali d'istituto, nel rispetto dei diversi ruoli, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse professionale dei lavoratori con l'esigenza di migliorare l'efficacia e l'efficienza del servizio.

2

BR

Le relazioni sono improntate alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti delle parti negoziali.

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
 - partecipazione, articolata in **informazione** e in **confronto**;
 - **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.4–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. 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.
3. 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.
4. Gli incontri si svolgono on line a seguito di provvedimenti delle competenti autorità che impediscano lo svolgimento di riunioni in presenza. Al di fuori di tali casi la modalità on line può comunque essere adottata, previo accordo tra le parti.
5. 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.

Art. 5– 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);
 - tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
 - la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
 - 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.6–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



3



discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di seguito indicata 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), ivi comprese quelle relative all'art.1, comma 126, della Legge 107/2015 (ex bonus docente), confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa a favore del personale scolastico senza ulteriore vincolo di destinazione (L.160/2020);
- 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 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). Nel caso in cui per disposizioni delle autorità competenti venga disposta la sospensione delle attività didattiche in presenza dovrà darsi piena attuazione a quanto previsto dall'ipotesi di CCNI sulla Didattica Digitale Integrata sottoscritto in data 25 ottobre 2020 ed in particolare all'art.3, comma 3
- 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. 7 – Confronto

1. 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 (nei casi di attivazione della DDI in seguito alla sospensione delle attività didattiche in presenza disposta dalle autorità competenti, anche con riferimento ai criteri per l'individuazione del personale destinato a prestare il proprio servizio in modalità agile, con particolare riguardo alle situazioni di fragilità), 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 (in particolar modo, dove venisse prevista la prestazione del servizio in modalità agile) e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 22 c. 8 lett. b4).

2. Il confronto si avvia mediante la trasmissione alla RSU degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Il confronto è attivato qualora, entro 5 giorni dalla trasmissione delle informazioni, venga richiesto dalla RSU o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL 2016/18. L'incontro può essere, altresì, proposto dal Dirigente Scolastico contestualmente all'invio delle informazioni.

Il calendario degli incontri di confronto non può protrarsi oltre quindici giorni. Gli incontri si potrebbero svolgere on line a seguito di provvedimenti delle competenti autorità che impediscano lo svolgimento di riunioni in presenza. Al di fuori di tali casi la modalità on line può comunque essere adottata, previo accordo tra le parti.

Al termine del confronto viene redatta una sintesi dei lavori, con esplicitazione delle posizioni emerse.

TITOLO III - DIRITTI SINDACALI (Art. 22 comma 4 let c5)

Art.8– Attività Sindacale

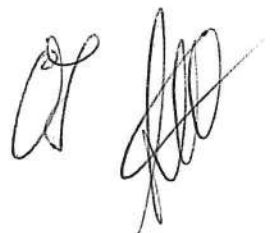
1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata nell'atrio della sede centrale e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato al plesso Miranda, 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.9–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 o pubblicata sul sito della scuola; l'adesione va espressa con almeno cinque 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

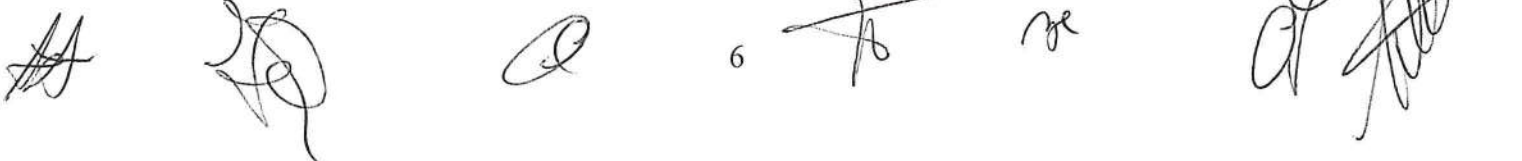


5. Ciascuna assemblea può avere la durata massima di due ore se si svolge a livello di singola Istituzione scolastica o superiore se l'assemblea ha carattere provinciale, secondo le indicazioni del relativo contratto regionale.
6. Le assemblee dei docenti coincidenti con l'orario di lezione devono essere svolte all'inizio o alla fine delle attività didattiche giornaliere e precisamente nelle prime 2 ore oppure nelle ultime 2 ore di lezione dell'orario giornaliero deliberato dalla scuola di appartenenza.
7. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, né possono essere accordati permessi di partecipazione in coincidenza con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.
8. 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. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
9. Nelle assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se l'adesione è totale per quest'ultimo e non per i docenti, si assicurano i servizi minimi essenziali come segue:
 - a) se le lezioni sono sospese in tutte le classi si prevede la permanenza in servizio solo di n.01 assistente amministrativo e n.02 collaboratore scolastico nella sede centrale, nessuno negli altri plessi;
 - b) se non vi è sospensione delle lezioni in tutte le classi si prevede la permanenza in servizio di n.02 assistenti amministrativi e di almeno n.2 collaboratori scolastici in sede centrale, nr. 2 collaboratori scolastici in ciascuno degli altri plessi e nr. 01 plesso Flocco, per quanto riguarda la vigilanza agli ingressi;
 - c) 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.10

Determinazioni dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge 146/1990 e ss.mm.ii.come integrato dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del 2/12/2020.

1. L'indizione dello sciopero è comunicata al personale mediante circolare e sul sito della scuola
2. In caso di adesione totale allo sciopero, vengono garantiti i servizi minimi essenziali previsti dall'art.2 dell'accordo di attuazione della L.146/90e ss.mm.ii:
 - Svolgimento di esami e scrutini: n.1 assistente amministrativo e n.2 collaboratori scolastici presso la sede centrale dell'istituto
 - Pagamento di stipendi al personale: DSGA –n.1 assistente amministrativo – n.1 collaboratore scolastico.
3. Per la scelta del personale che deve assicurare i servizi suddetti si terrà conto, in primo luogo, dei lavoratori che abbiano espresso il loro consenso; successivamente del criterio della rotazione in ordine alfabetico.
4. I dipendenti individuati ufficialmente per l'espletamento dei servizi minimi di cui al comma 2 vanno computati tra coloro che hanno aderito allo sciopero ma devono essere esclusi dalle trattenute stipendiali.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several smaller initials and signatures on the right.

5. Il Dirigente Scolastico comunica al personale interessato l'ordine di servizio con i nominativi del personale obbligato ad assicurare i servizi minimi.
6. Per il personale docente non è previsto un contingente minimo. I docenti in servizio non aderenti allo sciopero garantiranno prioritariamente la sorveglianza degli alunni presenti nell'edificio, a prescindere dalle classi in cui sarebbero impegnati, ma sulla base del proprio orario di lavoro che potrà essere adattato alle specifiche esigenze. Qualora necessario anche i collaboratori scolastici presenti saranno impegnati nella sorveglianza dei minori.

Art. 11–Permessi sindacali 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; il calcolo del monte ore spettante è effettuato dal dirigente scolastico su richiesta della RSU.
2. I permessi sindacali retribuiti di cui al comma 1 possono essere utilizzati per:
 - a) espletare il mandato sindacale, cioè per riunioni ed altre attività connesse al ruolo di delegato RSU;
 - b) partecipare alle relazioni sindacali con il Dirigente Scolastico.
3. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno tre giorni di anticipo.
4. 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.

TITOLO IV – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA (art. 22 comma 4 let c1)

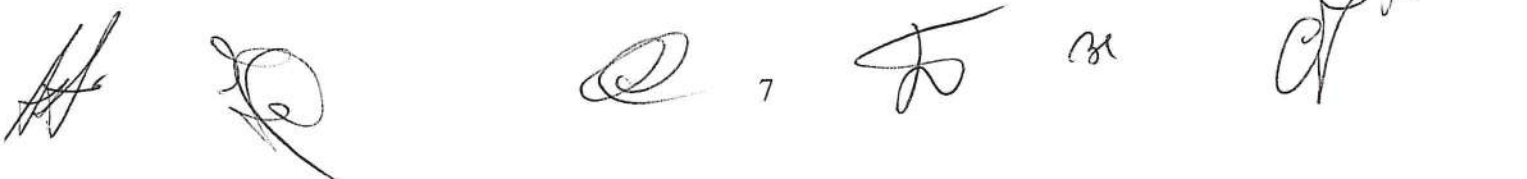
Il presente titolo riguarda l'applicazione del D.lgs. 81/2008 e dell'intera normativa in materia di sicurezza. Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alle vigenti norme legislative e contrattuali.

I soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato; ad essi sono equiparati tutti gli studenti della scuola per i quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali; sono, altresì, da comprendere ai fini della gestione delle ipotetiche emergenze, anche gli studenti presenti a scuola in orario curricolare ed extracurricolare per iniziative complementari previste nel POF.

Gli studenti non sono numericamente computati nel numero del personale impegnato presso l'istituzione scolastica, mentre sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e la revisione annuale del Piano d'emergenza.

Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, avendo a qualsiasi titolo diritto di presenza presso i locali della scuola, si trovino all'interno di essa (a titolo esemplificativo: ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti corsisti).

Art. 12 -Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi del D.M. 292/96, integrato nel D. Lgs. 81/08, art. 2, deve:

1. adottare misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i videoterminali;
2. valutare i rischi esistenti e, conseguentemente, elaborare il documento nel quale sono esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, consultando il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
3. designare il personale incaricato di attuare le misure;
4. organizzare iniziative di pubblicizzazione e di informazione rivolte agli studenti ed al personale scolastico;
5. organizzare attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico che come formazione iniziale dei nuovi assunti. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal Dl lavoro/sanità del 16/1/97, richiamato dall'Art. 37, comma 9 del D. Lgs. 81/08. Il calendario degli stessi viene portato a conoscenza degli interessati mediante circolare interna;
6. il Dirigente scolastico predispone e assicura che vengano scrupolosamente osservate, da tutto il personale presente in istituto, le misure di prevenzione e protezione disposte dall'autorità sanitaria al fine di contenere il rischio di contagio da Sars Cov2;
7. Il dirigente scolastico limita la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione di gestione dell'emergenza, così come previsto dalla normativa nazionale e regionale finalizzata al contenimento del contagio da Covid 19;

Art. 13 – Servizio di prevenzione e protezione

Il Dirigente Scolastico, in quanto datore di lavoro, deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un numero congruo di persone tra i dipendenti (figure sensibili) secondo la dimensione della scuola

Per ogni plesso sono individuate le seguenti figure, appositamente formate attraverso specifico corso:

Addetti alla prevenzione e alla lotta antincendio, gestione dell'emergenza;

Addetti al primo soccorso ed assistenza sanitaria in emergenza;

Preposti alla sicurezza

Referenti Covid

Addetti all'esecuzione e controllo delle misure anticovid

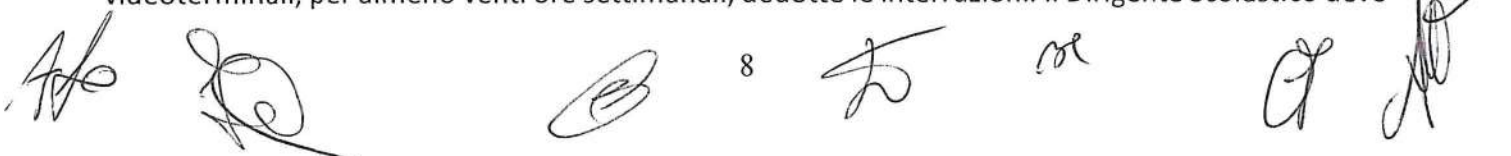
Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione competono tutte le funzioni previste dalle norme sulla sicurezza.

Art. 14 - Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP)

Il Dirigente Scolastico designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Questi deve frequentare o aver frequentato apposito corso di formazione.

Art. 15 - Sorveglianza sanitaria – Medico competente

I lavoratori addetti ad attività per le quali il documento di valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria. Essa è obbligatoria quando i lavoratori sono esposti a rischi specifici individuati dalla legge come particolarmente pericolosi per la salute: ad es., l'esposizione ad alcuni agenti chimici, fisici e biologici elencati nel DPR 303/56, nel D.lgs. 77/92 e integrati negli Art. 25, 38, 39 e seguenti del D.lgs. 81/08, oppure l'uso sistematico di videoterminali, per almeno venti ore settimanali, dedotte le interruzioni. Il Dirigente Scolastico deve



individuare il medico che svolge la sorveglianza sanitaria. Il medico viene individuato tra i medici competenti in Medicina del Lavoro.

Art. 16 - Il Documento di valutazione dei rischi

Il Dirigente Scolastico elabora il Documento di valutazione dei rischi, avvalendosi della collaborazione del Responsabile della prevenzione e protezione dai rischi, del medico competente, degli esperti dell'Ente locale tenuto alla fornitura degli edifici e, eventualmente, della consulenza di esperti della sicurezza dei lavoratori, dopo aver consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Il Dirigente scolastico procede, con il coinvolgimento del relativo responsabile del servizio prevenzione e protezione e del medico competente e nel rispetto delle competenze del RLS, ad integrare il documento di valutazione rischi di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 con le misure necessarie al contenimento dell'epidemia come indicato dal Protocollo sulla sicurezza sottoscritto il 6 agosto 2020 e secondo le indicazioni di eventuali successivi aggiornamenti.

Art.17- Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Come normativamente previsto la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per sicurezza (RLS) e ne comunica il nominativo al dirigente scolastico.
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.
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. 18- Referente Covid

Nel rispetto delle regole di sicurezza per il contenimento della diffusione di COVID-19" e in particolare il documento contenente le "Indicazioni operative per la gestione di casi e focolai di SARS CoV 2 nelle scuole e nei servizi educativi dell'infanzia", Rapporto ISS COVID-19 n. 58/2020, viene disposta la nomina del Referente COVID19 di Istituto per l'anno scolastico 2022/2023 individuata nella persona di Tamaro Elia Paola.

Art. 19 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35)

Il Dirigente Scolastico indice, almeno una volta all'anno, una riunione di protezione/prevenzione dai rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente o un suo rappresentante, che la presiede, il RSPP, il medico competente ove previsto e il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza. Nella riunione il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti: • il dvr e il piano dell'emergenza; • l'idoneità dei mezzi di protezione individuale; • i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute. La riunione di cui al primo comma non ha carattere deliberativo e decisionale, ma solo consultivo. Per ogni riunione va redatto un verbale su apposito registro.

TITOLO V-PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 20 – Collaborazione plurime del personale docente



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

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. 21 - Collaborazioni plurime del personale ATA

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 VI- DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art.22 -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)

1. 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;
2. 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 limitati dell'anno scolastico, con i seguenti criteri:

Per il personale Ausiliario:

- Rimodulazione dell'orario di entrata del personale ausiliario anche successivo all'inizio delle lezioni giornaliere secondo le esigenze di servizio, al fine di garantire comunque il regolare svolgimento del servizio e delle lezioni;
- Rimodulazione dell'orario di uscita del personale ausiliario 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. 2 ora dall'inizio delle attività mattutine o n. 2 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.
3. In caso di richieste plurime si terrà conto di:
 - a) Beneficiario di L.104 art.21;
 - b) Beneficiario L.104 art.33
 - c) Genitore lavoratore con figlio minore di sei anni.

10

Art.23 — Criteri generali per il Diritto alla formazione

1. Gli insegnanti ai sensi dell'art. 64 del CCNL 2006-2009 hanno diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione ad iniziative di formazione riconosciute dall'Amministrazione, sia in qualità di fruitori che di formatori, coordinatori, esperti e animatori
2. Possono fruire contemporaneamente dei cinque giorni di permesso non più di due docenti nello stesso plesso.
3. Al di fuori di quanto previsto dal comma precedente, in caso di concorrenza di più docenti richiedenti che eccedono il contingente di due unità sarà data priorità alle attività di formazione e aggiornamento esplicitamente previste dal Collegio Docenti e dai criteri stabiliti dagli O.O.C.C., in relazione alle esigenze del Piano Triennale dell'Offerta Formativa ;
4. Il docente interessato deve produrre domanda scritta di norma almeno 10 giorni prima della data di partecipazione;
5. il DS risponde entro cinque giorni dalla richiesta; in caso di diniego verranno enunciate per iscritto le motivazioni connesse a specifiche esigenze di servizio.

Art.24 -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. c.8);

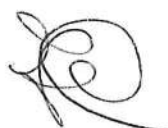
1. Al fine di garantire il diritto alla disconnessione del personale docente ed ATA, si stabiliscono le seguenti condizioni:
 - Le comunicazioni di servizio vengono effettuate prevalentemente in orario lavorativo di apertura degli uffici di segreteria dalle ore 7,30 alle ore 16,15 ;
 - La pubblicazione sul sito istituzionale e/o sul registro elettronico avverrà con le medesime regole;
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. 25 -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)

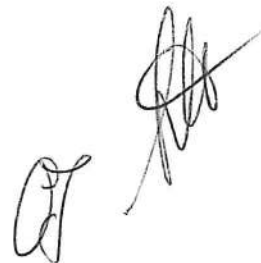
Al fine di garantire la qualità del lavoro, elevare la professionalità del personale amministrativo attraverso il ricorso a innovazioni tecnologiche ed informatizzazione dei processi, in fase di prima applicazione e compatibilmente con le risorse disponibili, si procederà come di seguito:

1. Attivazione di 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;
2. 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.

Art. 26 – Criteri per l'assegnazione del personale ATA ai settori di servizio



11



1. L'assegnazione delle singole unità di Assistente Amministrativo e Collaboratore Scolastico ai diversi settori verrà mantenuta per tutto l'anno scolastico, salvo eccezionali e motivate esigenze di servizio ed è predisposta dal Dirigente Scolastico e disposta dal Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi ad inizio di ogni anno scolastico tenendo conto dei seguenti criteri e ordine di priorità:

- 1) competenze specifiche e professionalità acquisite;
- 2) competenza del personale per assistenza ad alunni non autonomi;
- 3) disponibilità del lavoratore;
- 4) graduatoria interna;
- 5) rotazione.

Art. 27- Turnazioni

1. L'organizzazione del lavoro del personale ATA, articolata su turni, è adottata da parte dell'Istituzione scolastica laddove l'orario ordinario non riesca ad assicurare l'effettuazione di determinati servizi legati alle attività pomeridiane, didattiche o di Istituto.
2. Tenuto conto che il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione delle attività, la turnazione è adottata coinvolgendo, senza eccezioni, tutto il personale di un singolo profilo, a meno che la disponibilità di personale volontario non consenta altrimenti, tenuto anche conto delle professionalità necessarie in ciascun turno.
3. L'adozione dell'organizzazione del lavoro su turni non esclude il contemporaneo ricorso all'istituto della flessibilità, purché il modello organizzativo risultante garantisca efficienza ed efficacia nell'erogazione.
4. Il cambio di turno potrà essere concesso solo per documentati motivi rappresentati almeno 24 ore prima e previo parere del DSGA.

Art.28 -Utilizzo del personale ATA nel caso di elezioni (politiche/amministrative/europee)

Nel caso in cui solo alcuni plessi dell'istituto scolastico siano sede di elezioni, è prevista una rotazione del personale ATA da un plesso ad un altro se particolari e temporanee esigenze di servizio lo richiedono.

Art. 29– Criteri di Sostituzione colleghi assenti

1. In caso di assenza per malattia o permesso retribuito per motivi familiari o personali di un collega, la sostituzione verrà fatta da altro personale in servizio, anche previo riconoscimento di un compenso forfettario aggiuntivo.
2. La sostituzione avverrà secondo i seguenti criteri:
 - a. stesso plesso;
 - b. disponibilità;
 - c. plessi diversi
 - d. rotazione;

Art. 30 – Chiusura prefestiva e interperiodale

1. Nei periodi di interruzione dell'attività didattica e nel rispetto delle attività programmate dagli OO.CC., delle attività approvate nel Piano Triennale dell' Offerta Formativa (P.T.O.F.) e compatibilmente con le esigenze di servizio, l'ufficio di segreteria resterà chiuso nei giorni stabiliti con apposita delibera del Consiglio d'Istituto.

Le ore di servizio non prestate saranno recuperate come da piano di lavoro approntato dal DSGA. Nei giorni di chiusura programmati i lavoratori potranno usufruire delle ferie, o del recupero



orario se maturato.

Art. 31 – Criteri Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione)

1. In caso di necessità o di esigenze imprevedute e non programmabili, il Dirigente – sentito il DSGA – può disporre l’effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, anche oltre l’orario d’obbligo. Nell’individuazione dell’unità di personale, il Dirigente tiene conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:
 - Disponibilità espressa dal personale;
 - Specifica professionalità nel caso sia richiesta;
 - Sede ove va effettuata la prestazione aggiuntiva;
 - Graduatoria interna.
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. 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, compatibilmente con le esigenze di servizio.
5. Il compenso accessorio stabilito per il personale verrà riconosciuto solo per il lavoro effettivamente svolto.

Art. 32 - Incarichi specifici

Il personale ATA può ricoprire incarichi specifici che comportano l’assunzione di responsabilità ulteriori e lo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del Piano Triennale dell’Offerta Formativa. Gli incarichi saranno attribuiti sulla base dei seguenti criteri:

- Professionalità specifica richiesta;
- disponibilità espressa degli interessati;
- assegnazione al plesso in cui l’incarico deve essere svolto;

Incarichi specifici al personale ATA art.47 CCNL2007	Unità
Ausilio agli alunni portatori di handicap nell’uso dei servizi igienici e nella cura dell’igiene personale.	10

Al personale titolare dei benefici ex art. 7 non sarà corrisposto alcun compenso per tale attività.

PARTE ECONOMICA

Art. 33. Ammontare complessivo delle risorse accessorie

Il presente contratto disciplina l'utilizzo delle risorse economiche previste all'interno del Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa, anno scolastico 2022-23, a cui si aggiungono le economie dell'anno precedente. Nel presente contratto sono disciplinate altresì: quelle relative alla valorizzazione del personale docente, quelle derivanti da partecipazione a progetti Nazionali/Comunitari che prevedono retribuzione accessoria del personale.

Le suddette risorse, comunicate dal MIUR con nota prot. 46445 del 04.10.2022 ammontano complessivamente come di seguito specificato:

M.O.F. - A.S. 2022/23 LORDO DIPENDENTE

Fondo Istituzione Scolastica A.S. 2022/23	Lordo Dip.	Lordo Stato
Totale Finanziamento	32.664,51	43.345,80
ECONOMIE A. S. 2021/2022	6.665,38	8.844,96
TOTALE F.I.S. - A.S. 2022/23	39.329,89	52.190,76
Indennità di Direzione al DSGA	3.630,00	4.817,01
F.I.S. DA CONTRATTARE A.S. 2022/23	35.699,89	47.373,75

FUNZIONI STRUMENTALI	Lordo Dip.	Lordo Stato
Totale Finanziamento	3.103,67	4.118,57
Economia A.S. 2021/22	0,0	0,0
TOTALE FUNZIONI STRUMENTALI A.S. 2022/23	3.103,67	4.118,57

INCARICHI SPECIFICI PERS. ATA	Lordo Dip.	Lordo Stato
Totale Finanziamento	2.271,29	3.014,00
Economia A.S. 2021/22	0,0	0,0
TOTALE INCARICHI SPECIFICI A.S. 2022/2023	2.271,29	3.014,00

ORE ECCEDENTI SOST. COLLEGHI ASSENTI	Lordo Dip.	Lordo Stato
Totale Finanziamento	1.519,78	2.016,75
Economia A.S. 2021/2022	7.886,50	10.465,38
TOTALE ORE ECCEDENTI SOST. COLLEGHI ASSENTI A.S. 2022/23	9.406,28	12.482,13

RISORSE PER PROGETTI AREE A RISCHIO

PROGETTI AREE A RISCHIO NON DA FIS	Lordo Dip.	Lordo Stato
Finanziamento 2022/23	1.345,06	1784,89
Economia A.S. 2021/22	0,0	0,0
TOTALE	1.345,06	1.784,89

RISORSE VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE SCOLASTICO	Lordo Dip.	Lordo Stato
Finanziamento 2022/23	10.303,99	13.673,39
Economia A.S. 2016/17	15.590,83	20.689,03

14

TOTALE	25.894,82	34.362,42
--------	-----------	-----------

RIEPILOGO GENERALE

	Lordo Dip.	Lordo Stato
RISORSE FONDO MIGLIORAMENTO OFFERTA FORMATIVA - CEDOLINO UNICO	51.208,30	67.953,40
ECONOMIE ESERCIZI PRECEDENTI (FIS + ORE ECCEDENTI+ VALORIZZAZIONE PERSONALE)	30.142,71	39.999,37
TOTALE RISORSE	81.351,01	107.952,77

Art. 34 – Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo di Istituto (art.22 c.4 lett.c2)

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.

2.Il fondo di Istituto sarà ripartito tra il personale docente ed ATA con i seguenti criteri:

- ripartizione in misura rispettivamente del 70% e del 30% della somma assegnata.

La somma complessiva disponibile del FIS è pari ad **€uro 65.224,71** (Lordo dipendente), va decurtata dell'Indennità di Direzione del Dsga, pari ad € 3.630,00 (lordo dipendente), e del 50% delle Economie riguardante la valorizzazione del personale **€uro 7.795,41** (Lordo dipendente), Pertanto risulta disponibile una somma pari ad **€uro 53.799,30** (Lordo dipendente), che sarà utilizzata nelle misure di seguito riportate:

Somma complessiva disponibile decurtata dalle indennità di Direzione del Dsga (L.D.)	Somma da destinare al Personale Docente 70% (Lordo dipendente)	Somma da destinare al personale ATA 30% escluso il DSGA (Lordo Dipendente)
€ 53.799,30	€ 37.659,50	€ 16.139,80

3.La somma disponibile sarà ripartita tra le componenti professionali presenti nella Istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dallo svolgimento delle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA.

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

5) Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale scolastico per l'a.s. 2022/2023 corrispondono a €uro 10.196,03 Lordo Dipendente come da Nota Miur nr. 46445 del 04/10/2022 e seguiranno i criteri della ripartizione del FIS. Riguardo le economie per la Valorizzazione del merito di €uro 15.590,83 degli anni precedenti, si propone di

 15

utilizzare solo il 50% pari ad €uro €uro 7.795,42 riservando la rimanente somma alla prossimo anno scolastico.

6. Il fondo di riserva, se non utilizzato, confluisce nella dotazione finanziaria dell'anno successivo.

7. Gli **Incarichi Specifici** saranno assegnati al personale ATA che non goda già di alcuna posizione economica maturata per effetto dei concorsi interni (art. 7 ed art. 2).

8. L'incarico aggiuntivo sarà dato per l'espletamento di mansioni che qualifichino il servizio (piccola manutenzione, supporto alla didattica ed alle attività amministrative, reperibilità, servizi esterni).

9. **La somma disponibile per le Funzioni Strumentali** pari a €uro 3.103,67 (Lordo Dipendente) sarà ripartita in parti uguali tra i docenti (n. 4) che ricoprono l'incarico e che per l'anno in corso sono distribuiti in n. 4 aree.

10. **La somma disponibile per gli incarichi specifici al personale ATA** pari a €uro 2.271,29 sarà ripartita tra i nr. 10 collaboratori scolastici privi dell'art. 7 CCNLS mentre non si prevede per gli amministrativi in quando godono tutti della seconda posizione economica .

Art.35. 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 ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale; (art. 22, c. 4, lett. c.3)

1. Il fondo per il miglioramento dell'Offerta Formativa sarà utilizzato per garantire una migliore qualità dell'offerta formativa e del servizio. Le aree e le attività per le quali è previsto il compenso accessorio sono le seguenti:

PERSONALE DOCENTE

Attività funzionali all'insegnamento		Somme complessive – Lordo Dipendente
1) Compensi attribuiti ai collaboratori del dirigente scolastico (art. 88, comma 2, lettera f) CCNL 29/11/2007) - Supporto organizzativo / amministrativo / gestionale	Collaboratrici del Dirigente nr. 02 , Responsabili di sede/plesso, referenti nr. 05	€ 8.225,00
2) Compensi per il personale docente ed educativo per ogni altra attività deliberata nell'ambito del PTOF (art. 88, comma 2, lettera k) CCNL 29/11/2007)- Supporto alla didattica	Nr. 06 Commissioni e nr. 37 Coordinatori e nr. 06 Referenti e nr. 04 Responsabili dipartimento	€ 23.695,00
Attività di ampliamento dell'offerta formativa		
Attività aggiuntive di insegnamento (art. 88, comma 2, lettera b) CCNL 29/11/2007)	Progetti di ampliamento con gli studenti nr. 02	€ 3.500,00

16

32

Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica (art. 9 CCNL 29/11/2007)	Progetti di ampliamento con gli studenti	€ 1.155,00
TOTALE		36.575,00

PERSONALE ATA

PERSONALE ATA - A.S. 2022/23						
TOTALE DISPONIBILITA' ATA - F.I.S.						
INTENSIFICAZIONE - FLESSIBILITA'-ATTIVITA'QUALIFICAZIONE SCUOLA						
Descrizione attività A.A.	Nr.	Ore	Ore complessive	Importo	Lordo Dipendente	Lordo Stato
- Maggiore Impegno (Incarichi Sicurezza ed emergenza Covid)	03	20	60	14,50	€ 870,00	€ 1.154,50
Supporto alla didattica	04	14	56	14,50	€ 812,00	€ 1.077,52
Sostituzione Dsga e Colleghi Assenti	04	25	100	14,50	€ 1.450,00	€ 1.539,32
Flessibilità (doppi turni)	04	15	60	14,50	€ 870,00	€ 1.154,50
TOTALE AMMINISTRATIVI	04		276		€ 4.002,00	€ 5.310,65
Descrizione attività C.S.						
- Maggiore Impegno (Incarichi sicurezza ed emergenza covid)	17	6	110	12,50	€ 1.375,00	€ 1.824,62
Sostituzione Colleghi Assenti	17	23	390	12,50	€ 4.875,00	€ 6.469,12
Flessibilità (doppi turni)	11	21	230	12,50	€ 2.875,00	€ 3.815,13
Attività di qualificazione della scuola (piccola manutenzione, servizio esterno, supporto alla didattica ed alle attività amministrative, reperibilità)	6	41	241	12,50	3.012,50	3.997,58
TOTALE COLLAB SCOLAST.	18		971		€ 12.137,50	€ 16.106,46
TOTALE ATA (A.A. + C.S.)					€ 16.139,50	€ 21.417,12

17

Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica Art. 40 CCNL 8/2/2018	3	5	15	12,50	187,50	248,81
TOTALE COLLABORATORI SCOLASTICI					187,50	248,81
	INCARICHI SPECIFICI ATA DISPONIBILITA'				€ 2.271,29	€ 3.014,00
C.S.	10	€ 227,12			€ 2.271,29	€ 3.014,00
TOTALE					€ 2.271,29	€ 3.014,00

Si conviene che:

- Non saranno erogati compensi senza l'effettivo riscontro delle attività svolte. A tal fine saranno attivate modalità di verifica dal dirigente scolastico o dal direttore dei servizi (quest'ultimo relativamente al solo personale ATA). Il personale ha l'obbligo di documentare le attività aggiuntive, anche quelle funzionali e/o eccedenti (straordinario).
- La retribuzione sarà corrisposta con le scadenze previste dal Cedolino Unico, al termine delle attività e comunque entro l'anno scolastico di riferimento, previa valutazione positiva del lavoro effettivamente svolto e documentato. Nessun compenso sarà erogato in assenza di documentazione e verifica.
- I compensi accessori saranno erogati dal MEF previo autorizzazione della scuola.
- In caso di assenze prolungate del personale a cui sono attribuiti incarichi specifici o funzione strumentale, l'emolumento accessorio sarà corrisposto in misura proporzionale alle presenze a condizione che sia possibile operare un riscontro delle attività svolte; in caso contrario l'importo sarà assegnato al personale che ha svolto l'incarico in sostituzione. Nel caso di incarichi che, nonostante l'assenza prolungata, siano comunque stati portati a termine, previa valutazione del DS o del DSGA, sarà comunque possibile erogare l'intero emolumento
- Le ore eccedenti saranno utilizzate per sostituzione dei colleghi assenti in caso di assenza di personale disponibile in orario nell'organico dell'Autonomia;
- Le prestazioni aggiuntive rese dal personale docente e ATA, anche **nell'ambito dei progetti comunitari e nazionali**, vengono compensate secondo gli importi orari previsti dal presente atto e/o secondo gli importi orari previsti da progetti con finanziamenti diversi dal FIS, previo conferimento di incarico in forma scritta, in rapporto agli impegni previsti dal PTOF e declinati nell'incarico, attribuito in base a motivate valutazioni comparative dei profili professionali, all'effettivo svolgimento degli impegni assunti e, per i docenti, previa presentazione di dettagliata relazione in merito.
- Affinchè tutto il personale possa avere accesso al fondo e ai progetti nazionali e comunitari, l'attribuzione dei compensi terrà conto della disponibilità espressa dal personale, della

normativa di riferimento, dei criteri previsti dal presente atto tendenti ad assicurare equità, efficacia, efficienza ed economicità del funzionamento dell'Istituzione scolastica, ovvero:

- a. Titoli culturali coerenti con l'incarico da espletare;
- b. Documentate esperienze professionali coerenti con l'incarico da espletare;
- c. Graduatoria interna (quella del personale sovrannumerario);
- d. A parità di titoli culturali e professionali, rotazione;
- e. Equa ripartizione degli incarichi.

Art. 36 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art.1 co.127 della L. 107/2015 (art.22 c.4 c4)

1. Le risorse iscritte nel Fondo di cui all'art.1 comma 126 della L. n. 107 del 2015, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa per la valorizzazione del personale scolastico come disposto dall'art.1 comma 249 della Legge n.160 del 2019. Tali risorse sono utilizzate dalla contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art.88 CCNL 2007, e vengono ripartite in base agli stessi criteri utilizzati per la suddivisione del Fondo dell'Istituzione Scolastica nel quale interamente confluiscono.
2. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale scolastico per l'a.s. 2022/2023 corrispondono a Euro 10.196,03 Lordo Dipendente come da Nota Miur nr. 46445 del 04/10/2022.

Art. 37 Attività di collaborazione con il dirigente scolastico

Ai docenti (n. 2) individuati dal dirigente scolastico quali propri collaboratori sarà corrisposto un emolumento accessorio corrispondente ad una prestazione aggiuntiva pari a n. 320 ore. Le ore saranno ripartite tra i due collaboratori in parti uguali.

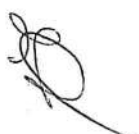
Art. 38 – Criteri generali per ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano Nazionale di formazione dei docenti; (art. 22 c.4 lett c.7)

Le risorse, eventualmente disponibili, destinate alla formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, saranno ripartite sulla base delle esigenze formative del personale in coerenza con il PTOF.

Le attività di formazione, pianificate in coerenza con il PTOF, saranno ripartite nella seguente misura:

- 70% della disponibilità per il personale docente;
- 30% per il personale ATA;

Le risorse per la formazione del personale saranno prioritariamente utilizzate per la formazione



19

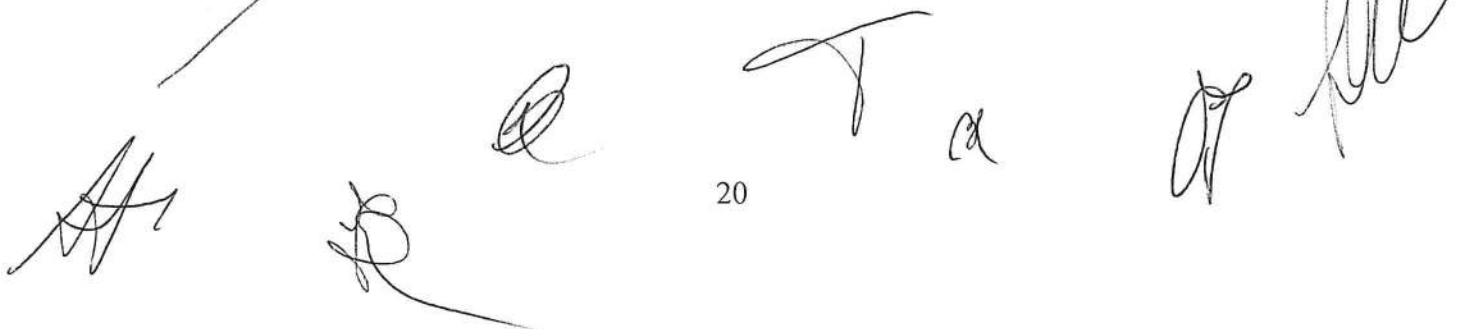


obbligatoria sulla Sicurezza e la Privacy.

Art. 39 Clausole di rinvio

Per quanto non espressamente previsto, si rinvia al disposto del CCNL, comparto Istruzione e ricerca, con il quale il presente contratto integrativo è coerente;

Si rinvia integralmente alla normativa vigente per le parti ad essa demandate, norme imperative e/o non incluse nella materie di contrattazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the number 20.