

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente, educativo ed ATA dell'Istituto Comprensivo "Luigi Pirandello" di Mazara del Vallo.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2023/2024.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno 2024, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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

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

TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

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

Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il

nominativo al dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

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

Art. 6 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 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 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
 - a. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
 - b. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 30 c. 9 lett. b1);
 - c. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 30 c. 9 lett. b2);
 - d. i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito (art. 30 c. 9 lett. b3)
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 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 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
 - i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro; (art. 30 c. 4 lett. c1);
 - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi; (art. 30 c. 4 lett. c2);
 - i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 al personale docente, educativo

ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale; (art. 30 c. 4 lett. c3);

-) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019 (art. 30 c. 4 lett. c4);
- i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i; (art. 30 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. 30 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. 30 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. 30 c. 4 lett. c8);
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica; (art. 30 c. 4 lett. c9);
- il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale (art. 30 c. 4 lett. c10);
- i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023 (art. 30 c. 4 lett. c11);

Art. 8 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
 - l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa; (art. 30 c. 9 lett. b1);
 - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 30 c. 9 lett. b2);
 - i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 30 c. 9 lett. b3);
 - promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 30 c. 9 lett. b4);
 - i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi (art. 30 c. 9 lett. b5);
 - i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA (art. 30 c. 9 lett. b6).

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata nel Plesso centrale e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato nel Plesso centrale concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, per cui nel Plesso centrale, n. 2 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività.
Nelle Sezioni staccate, qualora il servizio scolastico non sia completamente sospeso, numero 1 di personale ausiliario.
6. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 6 del Contratto Quadro ARAN-OOSS del 9 ottobre 2009). All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

Art. 12 – Referendum

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

Art. 13 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990 come modificata e integrata dalla legge 11 aprile 2000, n.83

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero è determinato in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con il protocollo di intesa tra il dirigente scolastico e le organizzazioni sindacali rappresentative siglato in data 11/02/2021 prot. n. 837 e successivo Regolamento di applicazione dell'11/02/2020.
2. Le unità da includere nel contingente sono individuate tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.
3. Il Dirigente individuerà con atto formale il personale stesso obbligato a garantire i servizi minimi in questione, secondo il seguente prospetto:

a) Prestazioni indispensabili

Le prestazioni indispensabili sono le seguenti:

- I. attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini finali, degli esami finali nonché degli esami di idoneità (punto al dell'Accordo);
- II. adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi e delle pensioni per il periodo di tempo strettamente necessario in base alla organizzazione delle singole istituzioni scolastiche, ivi compreso il versamento dei contributi previdenziali e i connessi adempimenti

b) Contingenti

Per garantire le prestazioni di cui all'articolo 2, punto I, è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali:

- DOCENTI, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 10, comma 6, lettere d) ed e): tutti i docenti coinvolti nello scrutinio, negli esami finali e negli esami di idoneità;
- ASSISTENTI AMMINISTRATIVI n. 1
- COLLABORATORE SCOLASTICO n. 3 nel Plesso Centrale dove si svolgono gli scrutini o gli esami finali.

Per garantire le prestazioni di cui all'articolo 2, punto IV, è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali:

- DIRETTORE DEI SERVIZI GENERALI ED AMMINISTRATIVI
- ASSISTENTE AMMINISTRATIVO n. 1
- COLLABORATORE SCOLASTICO n. 2

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 14 – Collaborazione plurime del personale docente

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

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

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il Dirigente, sentito il DSGA, può disporre l’effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l’orario d’obbligo.
2. Nell’individuazione delle unità di personale il Dirigente scolastico tiene conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:
 - a. specifica professionalità, nel caso sia richiesta;
 - b. sede ove va effettuata la prestazione aggiuntiva;
 - c. disponibilità espressa dal personale;
 - d. rotazione.
3. 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.
4. In caso di assenza di un collaboratore scolastico (per qualsiasi assenza non riconducibile a ferie o a recuperi, compreso lo spostamento di un collaboratore in altra sede per carenza di personale), la sostituzione sarà fatta dai colleghi, previo riconoscimento di n. 1 ora giornaliera oltre l’orario d’obbligo, anche frazionabile tra più colleghi, di lavoro straordinario documentato, da incentivare con l’apposito fondo contrattato “Fondo sostituzione colleghi assenti” o, ad esaurimento del suddetto fondo, da recuperare come riposo compensativo.
5. In caso di esigenze particolari (carenza momentanea di personale, chiusura di locali scolastici, attività didattiche o funzionali dei docenti, manifestazioni, ecc.), il Direttore dei Servizi GG.AA. può, per il tempo necessario, spostare di sede uno o più collaboratori scolastici.
6. In tal caso, il personale interessato viene individuato sulla base dei seguenti criteri:
 - a) esigenze del servizio scolastico;
 - b) arrecare i minori disagi al restante personale;
 - c) disponibilità personale;
 - d) rotazione.
7. Nei periodi di sospensione delle attività didattiche, i collaboratori possono essere utilizzati in un plesso diverso da quello a cui sono ordinariamente assegnati.
8. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
9. La sostituzione per le assenze riconducibili alle ferie e/o recuperi di ore aggiuntive non farà maturare alcun compenso aggiuntivo orario.
10. 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’art. 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell’istituzione scolastica che conferisce l’incarico.

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

Art. 16 – Criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e

in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

- 1) 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, rispettano:
 - a) L'orario di servizio dell'istituzione scolastica stabilito nel PTOF vigente.
 - b) Nei periodi di sospensione delle attività didattiche solo orario antimeridiano.
 - c) L'orario di lavoro disciplinato dagli artt. 63, 64, 65 e 66 del CCNL 2019-2021
- 2) I criteri di cui al comma 1 sono stabiliti come segue:
 - a) Possibilità di anticipare l'entrata e di posticipare l'uscita nel limite massimo di un'ora sia per il turno antimeridiano che per quello pomeridiano;
 - b) Possibilità, a richiesta del personale interessato, di un orario spezzato tra il turno antimeridiano e quello pomeridiano, assicurando una prestazione oraria minima di almeno due ore continuative in ciascuno spezzone.
 - c) La possibilità di accedere alle previsioni di cui alle lett. a) e b) del presente comma non deve pregiudicare il regolare svolgimento dei servizi amministrativi e generali.
 - d) Il numero massimo di unità di che potranno beneficiare delle fasce temporali di flessibilità oraria di cui al presente articolo, sono stabilite nei seguenti contingenti:
 - e) In presenza di un numero di richieste superiori a quelle concedibili, si terrà conto delle esigenze personali e familiari debitamente documentate, anche collegate a particolari condizioni di salute e/o disabilità.
 - f) Le fasce temporali di flessibilità oraria riguardanti il Direttore SGA sono concordate con il Dirigente scolastico nell'osservanza dei criteri contenuti nel presente articolo.

Art. 17 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le ore 16.00 con la stessa tempistica, se ritenuto necessario, le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme.
2. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile e, comunque, non in giornate festive.
3. La disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro non recherà pregiudizio sulla prosecuzione del rapporto di lavoro, sui trattamenti retributivi, sulle opportunità di valorizzazione professionale.
4. Il personale docente, relativamente alla lettura sul sito web e alla lettura delle e-mail interne dell'Istituzione Scolastica necessarie allo svolgimento del lavoro, potrà organizzarsi in maniera da conciliare l'attività lavorativa con le esigenze proprie e dei familiari.
5. 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.
Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

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

1. Si riconosce al personale ATA gli effetti determinati dalle innovazioni tecnologiche e legislative di questi anni, in particolare l'aumento dei carichi di lavoro ed il fenomeno dell'always on/sempre connessi, e delle conseguenti nuove tutele da promuovere.
2. Il personale amministrativo sarà informato sul rischio specifico dell'always on/sempre connessi, per costruire la competenza e la consapevolezza della disconnessione (vedi Piano delle Attività del Dsga e Documento informativo sulla sicurezza nei luoghi di lavoro)
3. Sarà adottata la "pausa digitale" giornaliera per gli assistenti amministrativi per prevenire lo stress da tecnologia e la compattezza del tempo di lavoro.
- 4.

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 19 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2023/2024 è complessivamente alimentato da:
 - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 78 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021) erogato dal MIM;
 - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIM;
 - c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
 - d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale

Art. 20 – Fondi finalizzati

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.
2. Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:

a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007	€ 29.587,04
b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva	€ 1.217,89

c) per n.6 funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	€ 3.757,34
d) per gli incarichi specifici del personale ATA	€ 1.817,27
e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	€ 440,53
f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	€ 2.450,97
g) per la valorizzazione del personale scolastico, ai sensi dell'art. 1, c. 249 L. n. 160/2019	€ 10.165,15
h) per la formazione del personale	€ 2.743,04
l) Economie MOF al 31.08.2023	€ 2.542,14

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 21– Finalizzazione del salario accessorio

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

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

Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, di cui all'art. 20, detratti a monte gli importi da destinare all'indennità di direzione al DSGA, ai due collaboratori del dirigente scolastico, ai docenti ed ATA progetto sicurezza, al coordinatore della sicurezza in quanto hanno valenza per tutta l'organizzazione scolastica e per tutto il personale, le restanti somme sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA nella misura percentuale del 65% per il personale docente e 35% per il personale ATA:

FIS Disponibilità A.S 2023/2024	A)	€ 29.587,04
Indennità di direzione al DSGA (art. 3 Sequenza del 25/07/2008)		€ 3.780,00
n. 1 Sostituzione Dsga (parte corrente)		€ 148,52
N.2 Collaboratori del dirigente scolastico		€4.500,00
N.20 docenti progetto sicurezza		€1.600,00
N.12 ATA progetto sicurezza		€ 800,00
n.1 Coordinatore sicurezza		€ 262,50
	TOTALE B)	€ 11.061,02
DIFFERENZA (A-B)	C)	€ 18.562,02
Somma C da suddividere nelle seguenti misure percentuali		€ 18.562,02
Personale docente = 65%		€ 12.041,91
Personale ATA = 35%		€ 6.484,11

Si stabilisce di destinare il FIS quota docente, in via prioritaria, a coloro che ricoprono incarichi di supporto all'organizzazione.

1. Le eventuali economie del Fondo, saranno impiegate nei Progetti del PTOF o, se insufficienti, confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo

Le economie MOF al 31.08.2023 di cui all'art.20 di € 2.542,14, sono destinate come segue:

Economie al 31.8.2023		Destinazione 2023/2024	Importo
ORE ECCEDENTI	1.048,77	FIS -Pers. Docente Progetto PTOF "Continuità" scuola sec. I Grado	1.048,77
FIS	13,23	FIS -Pers. Docente scuola sec. I Grado	13,23
FIS	16,35	FIS -Pers. Docente scuola Infanzia	16,35
FIS	34,48	FIS -Pers. Docente scuola primaria	34,48
VALORIZZAZIONE DOCENTI	0,02	VALORIZZAZIONE DOCENTI	0,02
AREA A RISCHIO	440,20	FIS -Pers. Docente Progetto PTOF "Continuità" scuola primaria	440,20
PRATICA SPORTIVA SCUOLA SEC. I GRADO	17,67	PERS. DOCENTE ATTIVITÀ COMPLEMENTARI DI ED. FISICA SCUOLA SEC. I GRADO	17,67
FUNZIONI STRUMENTALI	0,09	FUNZIONI STRUMENTALI	0,09
FIS A.A.	29,00	FIS AA	29,00
VALORIZZAZIONE AA	60,00	FIS AA	60,00
FIS CS	42,11	FIS CS	42,11
INCARICHI SPECIFICI	89,80	INCARICHI SPECIFICI	89,80
FIS SOST. DSGA	249,28	FIS -SOST. DSGA	249,28
FIS – ESIGENZE PTOF	501,14	FIS- ACCANTONAMENTO ESIGENZE PTOF	501,14
		TOTALE	2.542,14

Art. 23 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

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

Con priorità, le risorse eventualmente disponibili, saranno utilizzate per assicurare adeguata formazione del personale su privacy, sicurezza e dematerializzazione dei processi amministrativi, iniziative promosse nell'ambito dei Bandi Nazionali PNRR personale scolastico e modelli innovativi per la transizione digitale.

Art. 24 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base della delibera del Consiglio d'istituto, di cui all'art. 78 del CCNL del comparto scuola 2019-2021 e del Piano annuale delle attività dei docenti, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:

Descrizione	Economie 2022/2023	FIS 2023/24	Totale stanziamento

a)	supporto alle attività organizzative (collaboratori del dirigente, servizio prevenzione e protezione, responsabili di plesso, supporto resp. Plesso, coord. sostegno primaria, coordinatore sicurezza)	FIS € 64,06	€ 8.473,69	€ 8.537,75
b)	supporto alla didattica (coordinatori di classe, interclasse, intersezione, responsabili dei laboratori, responsabili concorsi esterni...)		€ 6.410,25	€ 6.410,25
c)	supporto all'organizzazione della didattica (responsabili e componenti commissioni responsabile INVALSI, referenti bullismo ecc.):		€ 2.348,50	€ 2.348,50
d)	progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare			
	-progetto continuità scuola sec. I grado	€ 1.048,77	€ 733,38	€ 2.260,94
	-progetto continuità scuola Infanzia		€ 419,71	
	-progetto continuità scuola primaria	€ 440,20	€ 18,88	
	Totale	€ 1.553,03	€ 18.404,41	€ 19.957,44

2. Allo stesso fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate:

	Descrizione	Economie 2022/23	FIS 2023/24	Totale stanziamento
a)	supporto all'organizzazione scolastica (ind. Direzione DSGA e sostituto, AA e CS progetto sicurezza)	€ 249,28	€ 4.698,52	€4.947,80
b)	flessibilità oraria e ricorso alla turnazione CS		€632,50	€ 632,50
c)	intensificazione del carico di lavoro per sostituzione di colleghi assenti AA		€ 319,00	€ 319,00
d)	Intensificazione per assegnazione di incarichi a supporto dell'amministrazione o della didattica CS		€921,25	€ 921,25
e)	ore di lavoro prestate oltre l'orario d'obbligo AA e CS	€131,11	€ 4.571,39	€4702,50
f)	Accantonamento per ore di straordinario oltre l'orario d'obbligo		€39,97	€ 39,97
	Totale	€ 380,39	€11.182,63	€ 11.563,02

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

1. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del personale per l'a.s. 2023/2024 corrispondono a € 10.165,15.
2. I CRITERI GENERALI di ripartizione sono i seguenti: il 70% della somma sarà destinato al personale docente, ed equivale ad € 7.115,60; il 30% sarà destinato al personale ATA ed equivale ad € 3.049,55
3. La professionalità del personale docente è valorizzata dal dirigente scolastico in base ai criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti al fine della assegnazione del bonus

annuale, ai sensi dell'art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015 nonché dell'art. 17, co. 1, lett. e-bis del d.lgs. 165/2001.

4. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono determinati sulla base dei seguenti criteri generali: dell'ammontare complessivo attribuito, il 25% sarà destinato come **bonus di base** ugualmente suddiviso tra tutti i docenti che avranno accesso alla premialità.

Il rimanente 75% sarà suddiviso fra le tre aree come segue:

Area A) Qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'Istituzione scolastica, nonché al successo formativo e scolastico degli alunni. 30%

La somma sarà suddivisa fra i 10 CRITERI previsti in ragione del 4% della percentuale dell'intero ambito.

Area B) Risultati ottenuti dal docente o gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e diffusione di buone pratiche 30%.

La somma sarà suddivisa fra i 7 CRITERI previsti in ragione del 5,7% della percentuale dell'intero ambito.

Area C) Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale 15%

La somma sarà suddivisa fra i 6 CRITERI previsti in ragione del 4% della percentuale dell'intero ambito.

Le somme non attribuite nei singoli CRITERI, verranno ridistribuite equamente all'interno dello stesso Ambito.

La somma massima spettante a ciascun docente non potrà superare l'importo di € 3000,00 incluso il bonus di base.

La somma spettante al personale ATA verrà destinata alle attività di intensificazione di lavoro in orario d'obbligo degli assistenti amministrativi.

Art. 26 - Conferimento degli incarichi

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

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

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al FIS, possono essere remunerate con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 28 - Incarichi specifici

1. Su proposta del DSGA, tenuto conto dei titolari di posizione economica art. 7, viste le esigenze di servizio, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di

cui all'art. 54, comma 3 del CCNL del comparto scuola 2019-2021 da attivare nella istituzione scolastica.

2. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici, sono attribuite mantenendo la proporzione economica tra i profili professionali di Assistente Amministrativo e Collaboratore Scolastico secondo gli importi già previsti dalle ex funzioni aggiuntive (il doppio per il profilo di AA)
3. Al fine di evitare disparità di trattamento, l'importo dell'incarico specifico, fermo restando la disponibilità delle specifiche risorse assegnate dal MIUR, non può essere quantificato in misura superiore a quanto previsto per i titolari di posizione economica art. 7 CCNL per ciascun profilo (€ 600,00 per i collaboratori scolastici e € 1.200,00 per gli Assistenti Amministrativi).
4. Le parti convengono che, in base al PTOF ed alla complessità della scuola, risulta necessaria l'attribuzione dei seguenti incarichi specifici, distinti per profili professionali:

Collaboratori scolastici:

- N.4 Assistenza agli alunni diversamente abili

Assistenti amministrativi:

- N°1 incarico specifico supporto Area Personale
- N°1 incarico specifico supporto Area Contabile e Fiscale
- N°2 incarichi specifici supporto Area Patrimonio

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

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

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
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, alle quali si rimanda.

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

1. Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono individuati tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formati attraverso specifico corso.
2. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 31 – Clausola di salvaguardia finanziaria

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

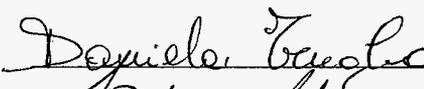
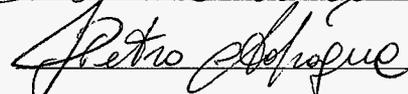
Art. 32 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

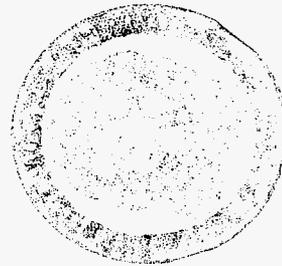
1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

MAZARA DEL VALLO li 07/03/2024

Letto, firmato e sottoscritto **Il Dirigente Scolastico**
Dott.ssa Antonina Marino

Il Dirigente Scolastico 

La RSU 




Le OO.SS. _____
