



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE VARESE 1 "DON RIMOLDI"  
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria I° gr  
Via Pergine, 6 – 21100 Varese  
Tel. 0332 331440 – Cod. Meccanografico VAIC86900b  
Cod. Fisc. 80101510123 CUF: UFWWWR  
e-mail: [vaic86900b@istruzione.it](mailto:vaic86900b@istruzione.it) – Pec: [vaic86900b@pec.istruzione.it](mailto:vaic86900b@pec.istruzione.it)  
sito web : [www.icvarese1donrimoldi.edu.it](http://www.icvarese1donrimoldi.edu.it)



## **IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO**

**Istituto comprensivo Varese 1 "Don Rimoldi"**

**a.s. 2022/23**

### **TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata**

##### **1.1**

Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica Istituto comprensivo Varese 1 "Don Rimoldi"

##### **1.2**

Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2022/23

##### **1.3**

Il presente contratto, qualora non sia disdetto da alcuna delle parti che lo hanno sottoscritto nell'arco di tempo che va dal 15 luglio al 31 agosto 2023, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.

##### **1.4**

Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo tra le parti.

#### **Art. 2 – Interpretazione autentica**

##### **2.1**

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.

## 2.2

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.

## 2.3

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**

#### 3.1

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**

##### 4.1

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.

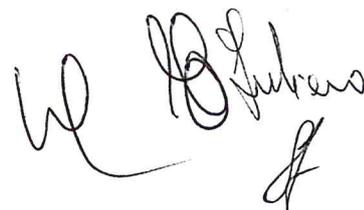
##### 4.2

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**

##### 5.1

Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al proprio 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.

## 5.2

Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica alla Dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.

## 5.3

La 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.

## 5.4

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

### 6.1

L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.

### 6.2

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:

- 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).

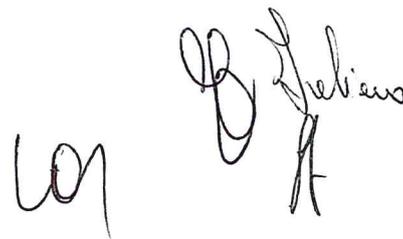
### 6.3

La 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

### 7.1

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are two distinct signatures: one on the left that appears to be 'Wor' and one on the right that is more stylized and includes the name 'Zebians'.

## 7.2

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.

## 7.3

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. c 1);
- i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c 2);
- 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. c 3);
- i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c 4);
- 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. c 5);
- 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. c 6);
- 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. c 7);
- 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. c 8);
- 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. c 9).

## Art. 8 – Confronto

### 8.1

Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.

### 8.2

Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a stylized, cursive 'W'. The second signature in the middle is more complex and appears to be 'G. Iuliano'. The third signature on the right is a simple, bold, cursive 'A'.

- l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto (art. 22 c. 8 lett. b 1);
- 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. b 2);
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
- promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 22 c. 8 lett. b 4).

## CAPO II - DIRITTI SINDACALI

### Art. 9 – Attività sindacale

#### 9.1

La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. dispongono di una bacheca sindacale, situata nella sede dell'IC, plesso Don Rimoldi di Via Pergine n 6 e in ciascun plesso dell'istituto e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.

#### 9.2

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.

#### 9.3

La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale Aula Magna/Auditorium della sede dell'Istituto comprensivo, nel plesso Don Rimoldi, via Pergine n 6, concordando con la Dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.

#### 9.4

La 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

#### 10.1

Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 8 del vigente CCNL di comparto, cui si rinvia integralmente.

#### 10.2

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, La 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.

#### 10.3

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.

#### **10.4**

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.

#### **10.5**

Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.

#### **10.6**

Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, nonché del servizio di segreteria nell'orario di apertura al pubblico, per cui n. 1 unità di personale ausiliario per plesso e n. 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

### **Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti**

#### **11.1**

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. Cio' equivale a un monte ore di n 52h e 28'.

#### **11.2**

I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione alla Dirigente con almeno due giorni di anticipo.

#### **11.3**

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 alla Dirigente .

### **Art. 12 – Referendum**

#### **12.1**

Prima della stipula del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire il referendum tra tutti i dipendenti della istituzione scolastica.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'W. M. Giuliano', is located in the bottom right corner of the page.

## 12.2

Le modalità per l'effettuazione del referendum, che non devono pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. La Dirigente assicura il necessario supporto materiale ed organizzativo.

### **Art. 13 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990**

#### 13.1

Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato da un Accordo tra parte pubblica e parte sindacale, in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990.

#### 13.2

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.

### **TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA**

#### **Art. 14 – Collaborazione plurime del personale docente e/o amministrativo**

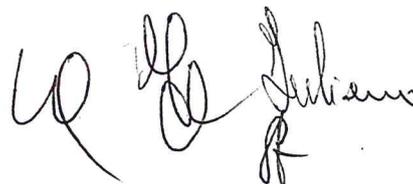
##### 14.1

La dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti e/o di personale amministrativo di altre scuole – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto dall'art. 35 del vigente CCNL.

##### 14.2

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**



### 15.1

In caso di necessità o di esigenze imprevedute e non programmabili, il Dirigente può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, anche oltre l'orario d'obbligo, sentito il DSGA.

### 15.2

Nell'individuazione dell'unità di personale la Dirigente tiene conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:

- specifica professionalità
- sede presso cui effettuare la prestazione aggiuntiva
- disponibilità espressa dal personale

### 15.3

La 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.

### 15.4

Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.

### 15.5.

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. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

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

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

#### 16.1

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. G. Gubina', written over a horizontal dashed line.

Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:

- le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
- la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.

## **Art. 17 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche dei processi di informatizzazione**

### **17.1**

Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento del personale interessato.

### **17.2**

Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA

## **TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORI CAPO I - NORME GENERALI**

### **Art. 18 – Fondo per il salario accessorio**

#### **19.1**

Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2022/23 è complessivamente alimentato da:

- fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;
- ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
- eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
- 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;

#### **18.2**

Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dalla 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. 19 – Fondi finalizzati

### 19.1

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.

### 19.2

Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:

- per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007  
€ 40.589,93
- per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa  
€ 4.156,08
- per gli incarichi specifici del personale ATA  
€ 2.611,98
- per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica  
€ 4.695,47
- per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti  
€ 2.370,89
- per la valorizzazione del personale Docente ed ATA , ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge  
€ 14.143,50
- per attività complementare di educazione fisica  
€ 704,10

L'indennità di direzione del DSGA è calcolata in € 5.324,40

L'indennità per il sostituto del DSGA è calcolata in € 443,70

Le rimanenze sono così ripartite

- per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica € 10.215,34
- compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti € 9.883,30
- per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica € 1.659,99
- Funzioni strumentali Personale Docente € 598,96
- ore eccedenti attività complementare di educazione fisica € 558,29
- incarichi aggiuntivi Personale ATA € 522,37
- fondo per la valorizzazione del personale Docente ed ATA € 12,79

### Risorse totali disponibili

modalità finanziamento	2021-22	2020-21	totale
------------------------	---------	---------	--------



le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica	€ 40.589,93	10.215,34	50.805,27
per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	€ 4.156,08	598,96	4.755,04
gli incarichi aggiuntivi del personale ATA	2.611,98	522,37	3.134,35
per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	4.695,47	1.659,99	6.355,46
per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	2.370,89	9.883,30	12.254,19
eccedenti attività complementare di educazione fisica	704,10	558,29	1.262,39
Fondo per la valorizzazione del personale Docente ed ATA	14.143,50	12,79	14.156,29

		<b>tale</b>
<b>FIS</b>	€ 50.805,27	€ 50.805,27 – indennità direzione DSGA € 5.324,40 indennità sostituto DSGA € 443,70 (5.768,10 ) € disponibile 45.037,17

## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

### Art. 20– Finalizzazione del salario accessorio

20.1

*Luigi Giuliano*  
*UE* *AF*

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. 21 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica**

### **21.1**

Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, con esclusione di quelle di cui all'art. 15, 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.

A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente **33.777,88** ( corrispondenti al 75% del FIS) e per le attività del personale ATA **€ 11.259,29** ( corrispondenti al 25% del FIS)

I Fondi relativi alla valorizzazione del merito vengono distribuiti nella misura del **75%** ai Docenti e del **25%** al Personale ATA (con ulteriore distribuzione della quota destinata agli ATA pari al **50%** per ATA Assistenti Amministrativi e **50%** per ATA Collaboratori scolastici.

Fondo valorizzazione merito Totale **€ 14.143,50**

Fondo merito Docenti **€ 10.607,63**

Fondo merito Personale ATA **€ 3.535,875** (Ass. Amm € 1.767,97 - Coll. Scolastici € 1.767,97 )

La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a 1.000,00 in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF.

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

## **Art. 22 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale**

### **22.1**

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.

## **Art. 23 – Stanziamenti**

### **23.1**

Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base della delibera del Consiglio d'istituto, di cui all'art. 88 del CCNL e del Piano Annuale, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:



- supporto alle attività organizzative e gestionali unitarie
- supporto all'organizzazione dell'attività dei singoli plessi
- attività funzionali alla didattica
- attività funzionali alla didattica
- attività progettuale per alunni

## 23.2

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, tenendo conto che la quota relativa agli incarichi specifici del personale ATA nella misura di € 3.134,35 è da ripartire per il 10% agli Assistenti Amministrativi ( € 1.044,78) e al 20% ( € 2089,56) ai Collaboratori scolastici.

## Art. 24 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale Docente e ATA

### 24.1

La professionalità del personale 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.

I Fondi relativi alla valorizzazione del merito vengono distribuiti nella misura del **75%** ai Docenti e del **25%** al Personale ATA (con ulteriore distribuzione della quota destinata agli ATA pari al **50%** per ATA Assistenti Amministrativi e **50%** per ATA Collaboratori scolastici).

Fondo valorizzazione merito Totale € **14.143,50**

Fondo merito Docenti € **10.607,63**

Fondo merito Personale ATA € **3.535,875** (Ass. Amm € 1.767,97 - Coll. Scolastici € 1.767,97)

I criteri di valorizzazione del merito sono:

per i Collaboratori scolastici ( con rendicontazione individuale a fine a.s. )sono i seguenti:

- disponibilità a spostamento di plesso – su comunicazione di DS e DSGA - in caso di necessità (salvo periodi di sospensione delle lezioni)
- disponibilità ad effettuare compiti di natura straordinaria e funzionali all'attività organizzativa dell'istituto

*(per un totale di n 141 ore a rendicontazione tra n 19 Collaboratori scolastici)*

per gli Assistenti Amministrativi

( con rendicontazione individuale a fine a.s. ) sono i seguenti:

- disponibilità a svolgere mansioni ulteriori rispetto a quanto previsto nel Piano attività (pratiche pensionistiche, collaborazione con referenti Covid per inserimento dati casi positivi in situazione di emergenza, creazione eventi PagoPa, monitoraggi richiesti da Uffici centrali, Amministrazione pubblica ed Enti.....)

- disponibilità a istruire colleghi rispetto a mansioni di competenza, allo scopo di favorire percorsi di autoformazione
- sistemazione documenti arretrati relativi ai mesi di luglio e agosto 2022 nei settori di operatività (per un totale di n 53 ore a rendicontazione tra n 4 Ass.Amm a tempo pieno e n 2 PT a 18 ore e 13 ore)

### 24.3

I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono utilizzati per la valorizzazione del merito in base ai seguenti criteri:

- disponibilità ad effettuare in caso di necessità sostituzione colleghi assenti in plesso diverso a quello di appartenenza ( 1 ora di spostamento oltre a supplenza)
- disponibilità ad organizzare attività di istruzione/ formazione a gruppi di Docenti dell'Istituto nell'ottica della autoformazione
- predisposizione materiali e partecipazione delle classi a convegni, concorsi, attività sul territorio in orario diverso da quello di servizio

**24.4** Per i Docenti che sono impegnati ad attendere i Genitori al momento del prelevamento del/la figlio/a al termine delle lezioni, oltre i cinque minuti di attesa, potranno documentare il tempo oltre quello contrattualmente previsto. La somma di tale tempo costituirà quantitativo di recupero dalle ore di programmazione settimanale (scuola primaria e infanzia) di altra attività funzionale per la scuola secondaria di 1 grafo.

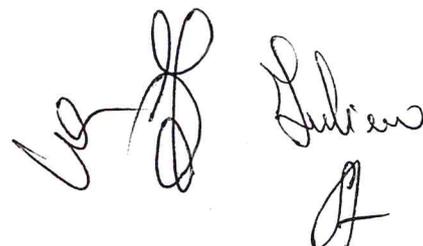
**24.5** Per quanto riguarda i criteri di sostituzione Docenti assenti vengono esplicitati i seguenti criteri:

#### Docenti in sostituzione di Insegnanti di sostegno

- Docente che abbia da recuperare ore per precedente richiesta di permesso breve;  
Insegnante di Sostegno nella propria o in altra classe e in orario di servizio, in assenza dell'alunno seguito;
- Insegnante nella propria classe e in orario di servizio, anche in presenza dell'alunno seguito purché non in situazione di gravità;
- Nel caso in cui si tratti di un'assenza prolungata di un alunno disabile l'insegnante di Sostegno ne dà immediatamente informazione alle Referenti delle supplenze per organizzare un orario provvisorio.
- 

#### Docenti in sostituzione di Insegnanti di posto comune

- Docente che abbia da recuperare ore per precedente richiesta di permesso breve;
- Docente in compresenza sulla classe o in attività modulare parallela, prevedendo una flessibilità oraria con eventuale spostamento della compresenza (ore di potenziamento) su base settimanale o plurisettimanale;
- Insegnante di Sostegno in assenza dell'alunno disabile;
- Insegnanti di Sostegno se contitolari nella classe scoperta sempre se l'alunno non sia in situazione di gravità;
- Insegnante IRC in caso di sostituzione dell'insegnante di alternativa, dovrà svolgere attività di Ed. Civica nella classe, dal momento che sono presenti alunni che non si avvalgano dell'insegnamento di IRC;
- Docente con ore a disposizione.



- Docente che abbia da recuperare ore per precedente richiesta di permesso breve;
- Docente in compresenza sulla classe o in attività modulare parallela, prevedendo una flessibilità oraria con eventuale spostamento della compresenza (ore di potenziamento) su base settimanale o plurisettimanale;
- Insegnante di Sostegno in assenza dell'alunno disabile;
- Insegnanti di Sostegno se contitolari nella classe scoperta sempre se l'alunno non sia in situazione di gravità;
- Insegnante IRC in caso di sostituzione dell'insegnante di alternativa, dovrà svolgere attività di Ed. Civica nella classe, dal momento che sono presenti alunni che non si avvalgono dell'insegnamento di IRC;
- Docente con ore a disposizione.

#### **24.6 Convocazione Docenti in caso assenze non coperte tramite i criteri prima elencati**

In base all'art.28 c.5. del CCNL 2018 giorni per la scuola dell'infanzia si procede a convocazione

- nella scuola dell'infanzia e primaria per periodi di assenza anche inferiori a cinque giorni lavorativi (calcolati dall'arrivo della certificazione)
- nella scuola secondaria per periodi di assenza a partire da 15 giorni (calcolati dall'arrivo della certificazione).

#### **Art. 25 - Conferimento degli incarichi**

##### **25.1**

La Dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.

##### **25.2**

Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante e i termini del pagamento.

##### **25.3**

La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

#### **Art. 26 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA**

##### **26.1**

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.

##### **26.2**

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, fino ad un massimo di giorni 15 (quindici) compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **Art. 27- Incarichi specifici**

##### **27.1**

Su proposta del DSGA, la Dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL da attivare nella istituzione scolastica.

La Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) disponibilità degli interessati
- b) comprovata professionalità specifica
- c) continuità di servizio
- d) esigenze di servizio

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

### **Art. 28 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

#### **28.1.**

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

#### **28.2**

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.

#### **28.3**

Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.

#### **28.4**

Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.

#### **28.5**

Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nel CCNL all'art. 73 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

### **Art. 29 - Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**

#### **29.1**

Il RSPP è designato dalla Dirigente sulla base di quanto previsto dal d.lgs. 81/2008.



## **Art. 30 - Le figure sensibili**

### **30.1**

Per ogni sede scolastica sono individuate le seguenti figure:

- addetto al primo soccorso
- addetto al primo intervento sulla fiamma

### **30.2**

Le suddette figure sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e saranno appositamente formate attraverso specifico corso

### **30.3**

Alle figure sensibili sopra indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

## **TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI**

### **Art. 31– Clausola di salvaguardia finanziaria**

#### **31.1**

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

#### **31.2**

Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del FIS 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**

#### **32.1**

I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del FIS devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.

#### **32.2**

La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

#### **32.3**

In caso di mancata corrispondenza, la Dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al 50 % di quanto previsto inizialmente.

### **Art 33 – Diritto alla disconnessione**



### 33.1

Per la trasmissione delle comunicazioni rivolte al personale docente e ATA, diverse da quelle emanate a scuola, verranno utilizzati i seguenti canali:

- posta elettronica tramite mail istituzionale vaic86900b@istruzione.it o account ufficiale interno istitutocomprensivovarese1@gmail.com
- SMS telefonici rivolti ai Docenti figure di riferimento di Aree o ambiti di collaborazione con la dirigente scolastica (Staff di dirigenza, Funzioni strumentali, Coordinatori di plesso, Coordinatori di classe, referenti di Attività). Verrà attivato a tale proposito, a cura della dirigente stessa e senza incidenza economica nei confronti dell'istituzione scolastica, uno specifico numero telefonico di telefonia mobile, destinato esclusivamente all'invio e ricezione di comunicazioni relative all'attività scolastica.

Le comunicazioni telefoniche e attraverso mail sia da parte della Dirigente verso i Docenti e il personale ATA, sia da parte dei Docenti e del personale ATA verso la Dirigente non perverranno

- oltre le ore 18.00 delle giornate lavorative
- prima delle ore 7,55 delle giornate lavorative
- nelle giornate di sabato, domenica e festivi
- nel periodo di ferie del personale docente e ATA
- nel giorno di riposo del docente o ATA

se non nei casi di disponibilità da entrambe le parti a comunicazioni telefoniche oltre gli orari indicati.

### 33.3 Convocazioni organi collegiali

Le convocazioni degli organi collegiali, salvo casi di straordinarietà o salvo esplicita richiesta dei componenti interessati, dovranno rispettare il calendario del piano annuale delle attività e, in ogni caso, le relative convocazioni dovranno essere disposte con congruo preavviso – di massima non inferiore ai 5 giorni

Varese, 23/01/2023

Per la parte pubblica

la Dirigente scolastica Luisa Oprandi



Per la parte sindacale

OO.SS

Federazione UIL Scuole RUC

SNALS CONFSAI Varese CHIARA FALBO



RSU Istituto

Mariangela Iuliano



Agostino Sciacca



VENDITTO IMMAGIOLATA

