



Ministero dell'Istruzione  
e del Merito

**ISTITUTO COMPRENSIVO POZZOMAGGIORE**

SCUOLA DELL'INFANZIA - PRIMARIA E SECONDARIA DI 1° GRADO

SSIC80200L - C.F. 80008250906 - Codice Univoco Ufficio: UFVLD8 - tel. 079/801830 - 079865103 - 3666400385  
Sito web: [www.icpozzomaggiore.edu.it](http://www.icpozzomaggiore.edu.it) - e-mail: [ssic80200l@istruzione.it](mailto:ssic80200l@istruzione.it) - PEC: [ssic80200l@pec.istruzione.it](mailto:ssic80200l@pec.istruzione.it)

Via S. Pietro 37/A - 07018 POZZOMAGGIORE  
Sedi associate Bonorva, Padria, Cossioine

Pozzomaggiore, 28/06/2023

ALLE RSU D'ISTITUTO:

Prof. SPIRITO ANNA

Ins. COSSU MARIA ANTONIETTA

Sig.ra CAZZARI SALVATORICA

ALLA D.S.G.A./AGLI ATTI

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO a. s. 2022-2023 DEFINITIVO

## TITOLO PRIMO – 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 "Istituto Comprensivo di Pozzomaggiore".
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2022-2023, i criteri di ripartizione delle risorse devono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto, 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. Le parti, anche singolarmente, possono chiedere la convocazione del tavolo per la riapertura della trattativa.

### 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.

Anna Spino  
M. Cossu  
Cazzari

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 o appena sarà disponibile la documentazione necessaria a tale verifica.

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

### Art. 4 – Il Dirigente scolastico

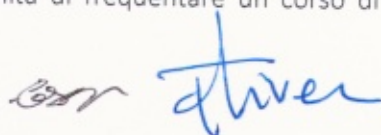
1. Il Dirigente Scolastico, quale datore di lavoro, provvede a:
  - adottare le misure protettive necessarie in materia di locali, strumenti, materiali, apparecchiature, video terminali, ecc.
  - valutare i rischi esistenti, compresi quelli derivanti dall'emergenza sanitaria in conseguenza del Covid-19;
  - elaborare il documento specifico recante i criteri di valutazione eseguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, il programma di successivi miglioramenti;
  - designare, sentito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), l'Addetto o gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP);
  - nominare il medico competente;
  - conferire l'incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) seguendo le procedure di cui al successivo comma 5;
  - promuovere progetti atti a simulare l'evacuazione in caso di eventi di calamità naturali, che sono integrati nel PTOF e considerati attività aggiuntive se svolti oltre l'orario d'obbligo;
  - adempiere agli obblighi di pubblicazione e informazione;
  - attuare interventi di formazione mirati per il personale scolastico e per gli alunni;

I provvedimenti dirigenziali sono rivolti a garantire la sicurezza di tutti i soggetti tutelati (personale, alunni, genitori ed altri) che a vario titolo frequentano i locali delle diverse sedi dell'istituzione scolastica, con particolare riferimento allo stato di emergenza dovuto al Covid-19.

2. Ogni dipendente (docente o ATA) deve, in generale, in base alla formazione posseduta ed alle istruzioni e mezzi forniti dal datore di lavoro, curare la propria salute/sicurezza e quella degli altri soggetti presenti sul luogo di lavoro che possano subire gli effetti delle sue azioni/omissioni.
3. I preposti (ex art.3 D. Lgs. 81/2008) devono sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei dipendenti degli obblighi di legge, delle disposizioni del Dirigente Scolastico e, in mancanza, rendergliene informazione.
4. L'incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (RSPP – vedi art. 32 del D. Lgs. 81/08) viene affidato in via prioritaria a personale interno all'istituzione scolastica o, in subordine, di altra istituzione scolastica (collaborazione plurima). Solo in via residuale, si ricorre a personale esterno alle istituzioni scolastiche, avvalendosi dell'opera di un esperto individuato all'interno degli Enti proprietari degli edifici scolastici o all'interno di istituzioni specializzate in materia di salute e sicurezza sul lavoro (INAIL, aziende ospedaliere, ASL, Università, ecc.). In ultima istanza ci si avvale dell'opera di un libero professionista.

### Art. 5 – 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. Nel caso di specie, la RSU non ha individuato tale figura.
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.

Anno Scritto 2020/21 

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. 6 – 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.
3. Per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro viene individuato il seguente contingente minimo delle figure previste dalla specifica normativa:

Figura	Sede	Numero contingente
ASPP	Tutte le sedi	1 nominato, nonché ogni altro lavoratore che a vario titolo collabora alla sorveglianza e al mantenimento della sicurezza degli ambienti scolastici in cui presta servizio
Addetti al primo soccorso	Infanzia Pozzomaggiore	1
	Infanzia Bonorva	1
	Infanzia Padria	1
	Infanzia Cossoine	1
	Primaria Pozzomaggiore	3
	Primaria Bonorva	3
	Secondaria Pozzomaggiore	3
	Secondaria Bonorva	2
Addetti alla prevenzione incendi	Infanzia Pozzomaggiore	2
	Infanzia Bonorva	2
	Infanzia Padria	2
	Infanzia Cossoine	1
	Primaria Pozzomaggiore	2
	Primaria Bonorva	0
	Secondaria Pozzomaggiore	3
	Secondaria Bonorva	2
Incaricati vigilanza antifumo	Infanzia Pozzomaggiore	1
	Infanzia Bonorva	1
	Infanzia Padria	1
	Infanzia Cossoine	1
	Primaria Pozzomaggiore	1
	Primaria Bonorva	1
	Secondaria Pozzomaggiore	0
	Secondaria Bonorva	3
	Per tutta l'istituzione Scolastica	3

**TITOLO TERZO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI**

**CAPO I - RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 7 – Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
  - a. partecipazione, articolata in informazione e confronto;

Anno Scritto  
 Dr. *[firma]* *[firma]*

- 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. 8 – Rapporti tra RSU e Dirigente

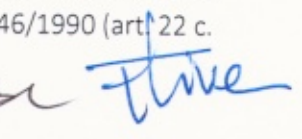
1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale 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, previa consultazione della RSU onde verificarne la disponibilità in relazione alle esigenze di servizio, 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. 9 – 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);
  - b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
  - c. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
  - d. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

#### Art. 10 – 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 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);
  - 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 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. c4);
  - i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 lett. c5);

Amos Spicciato D. 

- 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);
- 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. 11 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 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 2016-2018 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 d'Istituto (art. 22 c. 8 lett. b1);
  - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dei Comuni 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 e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di *burn-out* (art. 22 c. 8 lett. b4).


### CAPO II - DIRITTI SINDACALI

#### Art. 12 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative possono usufruire della bacheca on line del sito Internet della scuola. La sua gestione sarà affidata a un responsabile delle pubblicazioni, comunicato dalle RSU, che verrà all'uopo abilitato dall'amministratore di sistema per accedere al sito. Inoltre dispongono di una bacheca sindacale, situata nel plesso della Scuola Secondaria di I grado di Pozzomaggiore, in via San Pietro 37/a. Le pubblicazioni sul sito istituzionale e le affissioni nella bacheca dei documenti sono di responsabilità della persona designata e delle rappresentanze sindacali.
2. Ogni documento pubblicato sul sito o affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale. Nel primo caso la responsabilità si ascrive a colui che è stato abilitato alla pubblicazione.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale i locali della scuola ritenuti idonei dal dirigente scolastico, almeno uno a Bonorva e uno a Pozzomaggiore, concordandone 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. 13 – Assemblee 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.

Amno Spriet R. Bocchi 

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.
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, per cui n.1 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo, qualora vi fossero improrogabili scadenze, 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. 14 – Permessi retribuiti e non retribuiti**

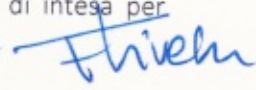
1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. 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. 15 – Referendum**

1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire il referendum tra tutti i dipendenti dell'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. 16 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990**

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero, in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990, è stato indicato nel "Regolamento applicazione protocollo servizi minimi essenziali Istituto comprensivo Pozzomaggiore" prot. 1310 del 08/02/2021 nel quale sono riportati i contingenti minimi da individuare in caso di sciopero, al fine di garantire i servizi minimi essenziali.
2. A seguito pubblicazione in data 12 Gennaio 2021 nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n.8 della delibera 17 dicembre 2020 della Commissione di Garanzia con la quale viene recepito l'Accordo nazionale sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto dall'ARAN e dalle Organizzazioni sindacali FLC CGIL, CISL, FSUR, UIL SCUOLA RUA, GILDA UNAMS, SNALS CONFASAL e ANIEF in data 2 dicembre 2020; considerato che, ai sensi dell'art.3, c.2 dell'Accordo nazionale del 2 dicembre 2020, presso ogni istituzione scolastica ed educativa il dirigente scolastico e le organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative nazionali, ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. n.165/2001, devono stilare un apposito protocollo di intesa per

Anno Scolastico 2021-2022  
A. Sc. 

l'individuazione del numero dei lavoratori tenuti alla garanzia dei servizi minimi ed i criteri di individuazione degli stessi

3. Tenuto conto della tipologia di questa istituzione scolastica, si individuano le seguenti prestazioni indispensabili da assicurare da parte del personale docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario della scuola e i relativi contingenti in applicazione della legge 146/90 e dell'accordo nazionale del 2 Dicembre 2020:

a) per garantire le prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. a1) (scrutini, esami finali, esami di idoneità) è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali: docente (tutti i docenti necessari), tenuto conto di quanto previsto dall'art.10, comma 6, lettera d) ed e), n.1 assistente amministrativo, n.1 collaboratore scolastico per le attività connesse all'uso dei locali interessati, per l'apertura e chiusura della scuola e per la vigilanza sull'ingresso principale;

b) per garantire le prestazioni di cui all'art.2, comma2, lettera a2) (refezione ecc.), è indispensabile la presenza della seguente figura professionale: n.1 collaboratore scolastico; il contingente minimo sarà definito soltanto a seguito di esplicita adesione allo sciopero del personale docente del plesso interessato;

c) per garantire le prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. d1) (pagamento stipendi ecc.) è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali: n.1 direttore dei servizi generali ed amministrativi e n.1 assistente amministrativo.

4. Il Dirigente Scolastico individuerà i nominativi del personale tenuto a garantire i servizi minimi di cui sopra e in funzione dei settori lavorativi, utilizzando i seguenti criteri:

a) disponibilità individuale;

b) turnazione alfabetica, con estrazione all'inizio dell'anno scolastico della lettera da cui far partire la turnazione.

5. Il Dirigente Scolastico ai sensi del comma 4 dell'art. 3 dell'accordo 2 dicembre 2020, entrato in vigore il 12 gennaio 2021, in occasione di ogni sciopero, invita in forma scritta, anche via e-mail, il personale a comunicare in forma scritta, entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero, la propria intenzione di aderire allo sciopero o di non aderirvi o di non aver ancora maturato alcuna decisione al riguardo, (non è obbligatorio comunque esprimere la propria posizione). La dichiarazione di non adesione è irrevocabile, quest'ultima fa fede ai fini della trattenuta sulla busta paga e, fermo restando quanto previsto al comma 6 del medesimo articolo, che sancisce: *"il soggetto individuato ha il diritto di ribadire entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione la volontà di aderire allo sciopero già manifestato con la comunicazione di cui al comma 4, chiedendo la conseguente sostituzione che è accordata solo nel caso sia possibile"*; a tal fine il dirigente scolastico nella comunicazione di individuazione deve riportare il testo integrale del comma 4 dell'art. 3 dell'accordo 2 dicembre 2020.

Nel caso un plesso non venga aperto a causa di sciopero totale dei collaboratori scolastici, i docenti che si presenteranno in servizio devono attestare la presenza a scuola comunicandola al dirigente tramite referente di plesso o il docente più anziano per evitare di essere considerato in sciopero.

#### TITOLO QUARTO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

##### Art. 17 – 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. La contrattualizzazione sarà in ogni caso preceduta dalla verifica formale della indisponibilità dei docenti interni, fatte salve le competenze necessarie per la realizzazione delle attività.

##### Art. 18 – 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, previa acquisizione della disponibilità scritta del personale interessato e sentito il DSGA, può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.

Anno SMILÒ

A. S.

Thuelm

2. Il dirigente può disporre, inoltre, previa acquisizione della disponibilità scritta del personale interessato e sentito il DSGA, 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. 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. La contrattualizzazione sarà in ogni caso preceduta dalla verifica formale della indisponibilità del personale interno.

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

##### Art. 19 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

1. 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. 20 - Riduzione oraria 35 ore settimanali

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 55, c. 1 del CCNL comparto scuola 2007/2009, le parti riconoscono il diritto alla fruizione della riduzione d'orario a 35 ore settimanali per i collaboratori scolastici della sede di Bonorva Primaria/Secondaria.

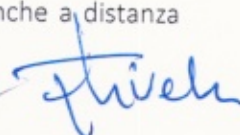
##### Art. 21 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate ordinariamente sul sito istituzionale entro le ore 18.00; con la stessa tempistica le comunicazioni possono essere inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso.
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. In tal caso, il personale dovrà prendere visione delle comunicazioni il primo giorno lavorativo utile, entro le ore otto.

##### Art. 22 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica determinano i seguenti riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità:
  - a) una progettazione dei servizi improntata sulla certezza delle procedure (predefinite e standardizzate) all'interno delle quali devono essere individuate le funzioni e le responsabilità di ciascun operatore, nonché i livelli di collaborazione con e tra le diverse figure professionali;
  - b) una riduzione dei tempi di lavorazione di procedure ripetitive a vantaggio di tempi più distesi per la programmazione, i progetti, il confronto e il dialogo;
  - c) la definizione periodica di monitoraggi e controlli per rilevare le criticità e adottare i conseguenti correttivi;
  - d) una diversa modalità di relazioni con le istituzioni e gli enti, l'utenza interna ed esterna, gli operatori economici, le associazioni ed i professionisti per fornire ed acquisire documenti e/o informazioni;
  - e) una diversa organizzazione del lavoro per favorire la realizzazione di prestazioni anche a distanza (lavoro agile) e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Anno Scritto

Il. Sec. 



- f) una diversa organizzazione delle attività di formazione e di fruizione delle stesse;
  - g) una rinnovata applicazione delle normative generali su sicurezza e privacy, trasparenza e diritto di accesso;
  - h) la semplificazione delle procedure amministrative e conseguente sburocratizzazione degli adempimenti;
  - i) una rinnovata modalità di comunicazione con gli organi collegiali e nel contesto delle relazioni sindacali.
2. Per garantire effettivi risultati di buon andamento dei servizi amministrativi a supporto dell'attività scolastica, sono fondamentali gli strumenti delle direttive e della pianificazione, uniti a quelli del confronto e del dialogo. Le direttive di massima del Dirigente vanno condivise con il Direttore SGA così come il piano delle attività del personale ATA deve avere come presupposto il consenso quanto più largo possibile del personale ATA. Prima della formalizzazione della proposta il Direttore deve confrontarsi con il Dirigente.

## TITOLO SESTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

### Art. 23 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2022/2023 è complessivamente alimentato da:
- a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal Ministero Dell'Istruzione;
  - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal Ministero dell'Istruzione;
  - c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
  - d. eventuali 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;
  - e. eventuali contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Consiglio di Istituto e successivo accertamento da parte del Dirigente, da calcolarsi al lordo dipendente.
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. 24 – 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.
- Per il presente anno scolastico i fondi sono stati comunicati alle Scuole tramite la Nota Ministero dell'istruzione, Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali – Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie – Ufficio IX, prot. n. 46445 del 04 ottobre 2022.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 8, commi 2 e 3, del CCNI siglato il 22 settembre 2021 è stato disposto che, *"resta ferma la possibilità per la singola istituzione scolastica di definire con la contrattazione integrativa di istituto le finalità e le modalità di ripartizione delle eventuali risorse non utilizzate negli anni precedenti, anche per le finalità diverse da quelle originarie ai sensi dell'articolo 40 del CCNL 2016-2018."*

Il totale delle risorse finanziarie disponibili (LORDO DIPENDENTE) per il presente contratto ammonta:

Anno Scrittura *A. Spinu* *F. Vecchi*

Risorse MOF	Economie aa. ss. precedenti	Assegnazione a. s. corrente	Totale (al lordo dipendente)
Fondo delle istituzioni scolastiche	€ 22.118,24	€ 37.233,55	€ 59.351,79
Funzioni Strumentali	€ 2.959,52	€ 3.534,71	€ 6.494,23
Incarichi Specifici del personale ATA	€ 16,91	€ 1.817,03	€ 1.833,94
Ore Eccedenti (non soggette a contrattazione)	€ 2.184,82	€ 1.889,81	€ 4.074,63
Attività complementari di educazione fisica	€ 1.933,46	€ 768,11	€ 2.701,57
Aree a rischio, a forte processo migratorio	€ 1.645,43	€ 293,47	€ 1.938,9
Valorizzazione personale scolastico	€ 13.902,36*	€ 8.789,79	€ 22.692,15
<b>TOTALI</b>	<b>€ 44.760,74</b>	<b>€ 54.326,47</b>	<b>€ 99.087,21</b>

\* Importo dal quale è stata detratta la somma di € 6.383,94 già impegnata ma non liquidata alla data del 03-11-2022 relativa all'a.s. 2021/22

Dall'importo relativo al FIS bisogna detrarre l'indennità di direzione al DSGA titolare e quella relativa ad una eventuale sostituzione:

Indennità di direzione al DSGA titolare e quella relativa ad una eventuale sostituzione (destinazioni regolate da contratto)	
Indennità di direzione DSGA titolare	€ 3.450,00
Indennità di direzione per eventuale assenza del DSGA titolare	€ 1.000,40
<b>TOTALE</b>	<b>€ 4.450,40</b>

#### Art. 25 – Criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale docente, educativo ed ATA

1. I criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo di Istituto sono definiti come segue:
  - a. l'importo dell'indennità di direzione, spettante al Direttore SGA come parte variabile, viene detratto da quello complessivo del fondo di istituto; la stessa detrazione viene operata sull'importo dell'indennità di direzione da corrispondere al sostituto del DSGA;
  - b. Viene destinata al fondo di riserva una quota pari ad € 980,03;
  - c. la somma risultante dopo le detrazioni di cui al punto a) e al punto b) (€ 59.351,79 - € 4.450,40 - € 980,03) per un totale di € 53.921,36 viene ripartita tra il personale docente ed ATA rispettivamente nella misura del 70% e del 30%. Personale docente € 37.744,95, personale ATA € 16.176,41. Per particolari situazioni che dovessero emergere in corso d'anno scolastico la ripartizione di cui sopra, senza ulteriori formalità, potrà essere soggetta a modificazioni contenute entro il limite massimo del 10%;
2. L'importo dell'indennità di direzione spettante al DSGA - in base all'art. 3 del CCNL 25/7/2008, come integrato dal comma 63 della Legge 107/2015 in materia di organico dell'autonomia - è quantificato in € 3.450,00 (€ 30,00 x 90 (organico di diritto personale) + € 750,00 ( complessità)).
3. L'importo dell'indennità di direzione spettante al sostituto del DSGA viene determinato in € 1.000,40 dell'indennità di cui al comma 2 maggiorato della quota base della stessa indennità (vedi art. 3 CCNL 25/7/2008, come integrato dall'art. 38 CCNL 19/4/2018 e allegata tabella E1.2) e detratto l'importo del compenso individuale accessorio.

I criteri per l'attribuzione dei compensi accessori al personale docente ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari destinate alla remunerazione del personale, sono fissati come segue:

- a. si tiene conto della manifestata disponibilità del personale docente ed ATA a svolgere prestazioni aggiuntive da retribuire con compensi accessori;
- b. si considerano le specifiche e documentate esperienze e professionalità che il personale possiede, in relazione alle prestazioni aggiuntive necessarie per le attività ordinarie e progettuali da svolgere;
- c. in presenza di personale disponibile in numero superiore alle prestazioni da assegnare, in possesso dei necessari requisiti, a parità di esperienze e professionalità possedute, si applica la regola della maggiore anzianità di servizio nella scuola, in prima battuta e quella della rotazione, successivamente;
- d. 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.

Anno SM20 D. Ber *thiver*

- e. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

In assenza di disponibilità e/o specifiche professionalità si fa ricorso alle collaborazioni plurime previste dagli artt. 35 e 57 del CCNL 29/11/2007.

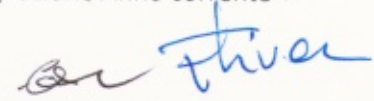
#### Art. 26 – Conferimento degli incarichi

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 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale (ex bonus premiale docenti)

1. La legge n. 107/2015, per quanto riguarda l'art. 1, commi 126/129, continua a produrre effetti giuridici che corrispondono al diritto soggettivo di alcuni docenti di veder riconosciuti i loro meriti professionali, disgiungendoli dalle attività aggiuntive che continuano ad essere compensate attraverso il FIS.
2. Il CCNL di comparto 2016/18 dichiara all'art. 40, comma 2, che: *"Nel nuovo Fondo di cui al comma 1, confluiscono altresì, con la medesima decorrenza ivi indicata, le seguenti ulteriori risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base di disposizioni di legge: a) le risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ferma restando la relativa finalizzazione a favore della valorizzazione del personale docente sulla base dei criteri indicati all'articolo 22, comma 4, lettera c), punto c4) del presente CCNL"*.
3. All'art. 22, comma 4, lettera c, dello stesso CCNL, tra le materie devolute alla contrattazione integrativa d'istituto viene inserito il punto c4 che riguarda: *"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"*.
4. L'intesa sindacale del 25 giugno 2018 sul MOF ha esteso i benefici di legge al personale docente precario. Ciò è stato recepito dal D.L. 126/2019 (convertito poi dalla legge n. 159/2019), col quale, attraverso la modifica del comma 128, si è stabilito che può accedere al bonus *"anche il personale non di ruolo con supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche"*.
5. La legge di bilancio per il 2020 (Legge 30 dicembre 2019, n. 160), ha previsto al comma 249 dell'art. 1 ha previsto che *"Le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione"*.
6. I compensi al personale ATA saranno riconosciuti in relazione alle attività aggiuntive assegnate e svolte nella forma dell'intensificazione del carico di lavoro, al contributo apprezzabile al decoro dell'Istituzione scolastica anche con opere di piccola manutenzione, di pulizia cortilizia, di assidua presenza in servizio e all'apporto proficuo nel supporto organizzativo diretto e continuo con DS e Dsga. Si rinvia, per maggiori dettagli, al modello di domanda accesso al bonus ATA che sarà predisposto dal D.S..
7. Il resto del budget-bonus continuerà ad essere assegnato al personale docente, nel rispetto della legge n. 107/2015 e in applicazione dei criteri meritocratici adottati dal Comitato di valutazione d'istituto, dei criteri quantitativi stabiliti in contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 22, comma 4, lettera c4, del CCNL e della valutazione conclusiva affidata dalla legge al Dirigente scolastico.

I criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente e ATA sono stabiliti, tenendo conto delle risorse assegnate allo scopo di € 22.692,15 (Assegnazione Anno corrente + Economie Anni precedenti):

Anna Spina 

- a) Il 70% delle risorse disponibili concorre a determinare i compensi per la valorizzazione del lavoro dei docenti (€ 15.884,50);
- b) il 30% delle risorse assegnate concorre a determinare i compensi al personale ATA per i risultati raggiunti nello svolgimento con particolare perizia delle attività ordinarie, di quelle conseguenti al Covid e di eventuali attività progettuali e straordinarie (€ 6.807,65).
8. Le percentuali di cui sopra possono subire variazioni in aumento o in diminuzione sulla base dei risultati effettivamente raggiunti, senza ulteriori formalità.
9. La misura massima del compenso da corrispondere ad ogni singolo docente e ad ogni componente del personale ATA, DSGA escluso, non potrà superare l'importo di € 600,00, mentre la misura minima non potrà essere inferiore ad € 100,00.
10. Laddove le somme destinate al *bonus* premiale non fossero sufficienti a soddisfare le richieste pervenute il Dirigente scolastico potrà rimodulare gli importi in maniera proporzionale al fine di equamente distribuirli fra gli aventi titolo e merito.
- La professionalità del personale sia docente sia ATA è riconosciuta dal Dirigente scolastico.

#### Art. 28 – Compensi per i Collaboratori del Dirigente

1. I compensi per i collaboratori del Dirigente - previsti dall'art. 88 del CCNL 29/11/2007, come integrato dal comma 83 della Legge 107/2015 - vengono stabiliti nelle seguenti misure:
- € 2.100,00 (17,50 x h120) per il primo collaboratore (con delega parziale alla firma di atti);
  - € 1.417,50 (17,50 x h 81) per il secondo collaboratore;
  - € 875,00 (17,50 x 50h) per eventuale sostituzione del Dirigente scolastico;
- Il totale dei compensi (lordo dipendente) come sopra stabiliti ammonta complessivamente ad € 4.392,50.

#### Art. 29 – Compensi per le funzioni strumentali



1. I compensi per le funzioni strumentali del personale docente - previsti dall'art. 33 del CCNL 29/11/2007 - vengono stabiliti nelle seguenti misure:
- le aree individuate dal Collegio dei Docenti sono quattro, le figure nominate sono tre in quanto la F.S. PTOF è stata affidata ad una apposita commissione presieduta dal D.S.; ciò premesso € 1.500,00, a ciascuna delle tre FF.SS.. Si precisa che tale somma massima sarà proporzionata al reale carico di impegno e a quanto effettivamente svolto. Il totale dei compensi (lordo dipendente) come sopra stabiliti ammonta complessivamente ad € 4.500,00 e rientra nelle risorse appositamente destinate alle funzioni strumentali.

#### Art. 30 – Compensi per gli incarichi specifici

1. I compensi per gli incarichi specifici del personale ATA - art. 47 del CCNL 29/11/2007, come sostituito dall'art. 1 CCNL 25/7/2008 - vengono stabiliti nelle seguenti misure:
- € 1.216,97 complessive per n. 2 unità di personale amministrativo;
  - € 616,97 complessive per n. 3 unità di collaboratori scolastici
2. I singoli incarichi, nei limiti delle somme complessive stabilite nel comma precedente, dovranno riconoscere la particolare complessità di singoli incarichi, con decisione assunta dal dirigente, su proposta del D.S.G.A.
3. Alla liquidazione della retribuzione per gli incarichi specifici si applicano le disposizioni dell'art. 26 del presente contratto;
4. Il totale dei compensi (lordo dipendente) come sopra stabiliti ammonta complessivamente ad € 1.833,94 e rientra nelle risorse appositamente destinate agli incarichi specifici

#### Art. 31 – Compensi per il personale coinvolto nei progetti delle aree a rischio, forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica

1. Il compenso stabilito per il personale coinvolto nei progetti delle aree a rischio, forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica - previsti dall'art. 9 del CCNL 29/11/2007 è di € 1.938,90;

Anno 5/2022  

2. Il totale dei compensi (lordo dipendente) rientra nelle risorse appositamente destinate alle attività di cui sopra

**Art. 32 – Compensi per le attività complementari di educazione fisica**

1. Il compenso stabilito per il personale coinvolto nei progetti da retribuire per le attività complementari di educazione fisica - previsti dall'art. 87 del CCNL 29/11/2007 - è di € 2.701,57;
2. Il totale dei compensi (lordo dipendente) rientra nelle risorse appositamente destinate all'attività di cui sopra.

**Quadro riepilogativo personale docente**

Descrizione attività	Risorse anno scolastico (L. D.)
Attività aggiuntive di insegnamento	€ 5.880,00
Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento	€ 12.145,00
Compensi attribuiti ai collaboratori del dirigente scolastico	€ 4.392,50
Compensi per il personale docente ed educativo per ogni altra attività deliberata nell'ambito del PTOF	€ 10.500,00
Funzioni strumentali al PTOF (art. 33 CCNL 29/11/2007)	€ 4.500,00
Compensi per attività complementari di Educazione Fisica	€ 2.701,57
Compensi per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica (art. 9 CCNL 29/11/2007)	€ 1.938,90
Valorizzazione personale scolastico – Quota DOCENTI	€ 15.884,50
Somme ancora non programmate ( FIS 4.827,45+ Funz. Str. 1.994,23)	€ 6.821,68
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 64.764,15</b>


**Quadro riepilogativo personale ATA**

Descrizione attività	Risorse anno scolastico (lordo dipendente)
Compensi per il personale ATA per ogni altra attività deliberata nell'ambito del PTOF	€ 15.942,50
Compenso per il sostituto del DSGA + quota variabile dell'indennità di direzione DSGA	€ 4.450,40
Incarichi specifici	€ 1.833,94
Compensi per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica (art. 9 CCNL 29/11/2007)	€ /
Valorizzazione personale scolastico – Quota PERSONALE ATA	€ 6.807,65
Somme ancora non programmate (Fis 233,91)	€ 233,91
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 29.268,40</b>

**TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI**

**Art. 33 – 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.

Anno 2020 

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 convoca le RSU per aprire la contrattazione relativa alla riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente, nei limiti della compatibilità finanziaria.

#### Art. 34 – 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.
3. In caso di mancata corrispondenza, il dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi.

#### Art. 35 – Disposizioni Finali

1. Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo si rimanda alle norme contrattuali e alle disposizioni legislative vigenti in materia di: disposizioni generali e particolari, relazioni sindacali e rapporto di lavoro del personale docente e ATA delle istituzioni scolastiche ed educative.
2. In conseguenza di novità normative e di maggiori risorse finanziarie che avranno effetti sul presente contratto integrativo, si rimanda ad apposite sequenze contrattuali.

## ALLEGATO 1: RIPARTIZIONE RISORSE PROGRAMMATE - FUNZIONE DOCENTE

### A) DOCENTI – ATTIVITÀ AGGIUNTIVE DA RETRIBUIRE CON FIS 2022/2023

COLLABORATORI, RESPONSABILI DI PLESSO, RESPONSABILI DI PROGETTO		
Descrizione	Unità	Ore
<u>Collaboratori del Dirigente Scolastico</u>		
Collaboratori Dirigente	2	201
Sostituzione del Dirigente Scolastico	2	50
<b>TOTALE Collaboratori Dirigente</b>		<b>251</b>
<u>Responsabili di plesso:</u>		
Infanzia Pozzomaggiore	1	40
Infanzia Cossoine	1	25
Infanzia Padria	1	25
Infanzia Bonorva	1	40
Primaria Bonorva	1	75
Primaria Pozzomaggiore	1	75
Secondaria Pozzomaggiore	2	80
Secondaria Bonorva	1	80
<b>TOTALE Responsabili di plesso</b>		<b>440</b>
<u>Responsabili di progetto/attività</u>		
Referente Indirizzo musicale Sc. Second. Primo Grado Bonorva	1	10
Referente educazione civica	1	10
Referente Scuola attiva Kids	1	5
Referente bullismo	1	8
Tutor attività di tirocinio	2	10
Addetto/animatore digitale	1	25

Anno Scolastico 2022/2023 *Fliver*

Tutor neoassunti	3	30
Istruzione domiciliare	2	20
Progettazione/Coordinamento/vigilanza Cambridge	3	22
Predisposizione orario Scuola Secondaria	1	20
Progettazione/Coordinamento progetti vari		50
<b>TOTALE Responsabili progetto/attività</b>		<b>210</b>

COORDINATORI CLASSE/INTERCLASSE/INTERSEZIONE		
Descrizione	Unità	Ore
Coordinatori classi secondaria	12	156
Coordinatori classi primaria	14	98
<b>Totale</b>		<b>254</b>

COMMISSIONI DI LAVORO		
Descrizione	Unità	Ore
Invalsi	10	60
Valutazione di istituto	3	15
Amministratore Piattaforma digitale	1	15
Team Digitale	5	50
Orientamento e continuità	2	20
Commissione Ptof	4	140
Verbalizzanti Scuola Secondaria	12	60
Verbalizzante Collegio dei Docenti	1	10
<b>Totale</b>		<b>370</b>

ATTIVITÀ DI INSEGNAMENTO PER PROGETTI		
Descrizione	Unità	Ore
Progetto Cambridge	2	48
Progetti di recupero, riallineamento, potenziamento		120
<b>Totale</b>		<b>168</b>

SICUREZZA SUL LAVORO		
Descrizione	Unità	Ore
ASPP	1	20
<b>Totale</b>		<b>20</b>

#### B) DOCENTI - ALTRE RISORSE DA RETRIBUIRE CON MOF 2022/2023

Funzioni strumentali		€ 4.500,00
Totale risorse per ore eccedenti		€ 4.074,63

### ALLEGATO 2: RIPARTIZIONE RISORSE PROGRAMMATE PERSONALE ATA

#### A) PERSONALE ATA – ATTIVITÀ AGGIUNTIVE DA RETRIBUIRE CON FIS 2022/2023

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI		
Descrizione	Unità	Ore
Nuovi software – supporto prove invalsi- Aumenti carichi di lavoro per nuove attività a carico degli uffici	4	120
Supporto a Progetti e attività legate al PTOF – Autoformazione – Aggiornamento	4	120

Anno Sc 22-23 A. Bocca *thue*

Intensificazione sostituzione colleghi assenti	4	80
Ore straordinario	4	80
Partecipazione ad attività di formazione e/o aggiornamento	4	40
<b>Totale</b>		<b>440</b>

#### RIEPILOGO FIS ASSISTENTI AMMINISTRATIVI

N° Ore	Costo orario	Importo Lordo Dipendente
440	€ 14,50	€ 6.380,00

COLLABORATORI SCOLASTICI		
Descrizione	Unità	Ore
Intensificazione per sostituzione colleghi assenti *	17	85
Intensificazione per progetti	17	51
Ore di lavoro straordinario	17	238
Assistenza logistica (rinnovo arredi, traslochi, bisogni speciali)	17	136
Supporto per interventi di piccola manutenzione	17	85
Flessibilità	4	80
Partecipazione ad attività di formazione e/o aggiornamento	18	90
<b>Totale</b>		<b>765</b>

Note: \* per ogni giorno di assenza (malattia e permessi retribuiti) saranno riconosciute, di norma, n. 1 ore di intensificazione da suddividere tra i colleghi presenti. \*\* le ore di straordinario su richiesta, possono essere recuperate nelle giornate in cui non c'è attività didattica.

#### RIEPILOGO FIS COLLABORATORI SCOLASTICI

N° Ore	Costo orario	Importo Lordo Dipendente
765	€ 12,50	€ 9.562,50

#### RIEPILOGO FIS PERSONALE ATA

	N° Ore	Costo orario	Importo Lordo Dipendente
Ore aggiuntive AA	440	€ 14,50	€ 6.380,00
Ore aggiuntive CS	768	€ 12,50	€ 9.562,50
<b>TOTALE A PAREGGIO</b>			<b>€ 15.942,50</b>

Riepilogo Incarichi specifici ATA: € 1.833,94

*A. [signature]*  
*Anno 2020* *three*



## Verbale

### CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO DEFINITIVA

Il giorno mercoledì 28 Giugno 2023 presso l'Istituto Comprensivo "Pinna Parpaglia", nella sede della Scuola Secondaria di Primo Grado in Via San Pietro n. 37 di Pozzomaggiore, in sede di contrattazione a livello di singola istituzione scolastica, si riuniscono i seguenti componenti:

- Dott. Francesco Livesu (Dirigente Scolastico);
- Prof.ssa Spirito Anna (RSU UIL);
- Ins.Cossu M. Antonietta (RSU CISL).

Assente:

- Sig.ra Cazzari Salvatorica (RSU CISL).

Non è presente la rappresentanza sindacale rappresentativa del comparto scuola.

Il DS espone la contrattazione definitiva ed enuclea i dati in essa contenuti come da copia protocollata provvisoria inviata via e-mail alla RSU presente.

Ricorda il parere dell'ARAN che evidenzia due elementi importanti: il principio generale secondo il quale vale il maggiore consenso possibile, anche se risulta sempre difficile quantificarlo in termini percentuali, e la responsabilità di valutare tale consenso assegnata all'amministrazione, che nella scuola è rappresentata dal Dirigente scolastico.

Ricorda che l'**ipotesi** di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è stato **inviato ai Revisori** in data 26/05/2023 i quali, trascorsi **15 giorni**, non hanno rappresentato osservazioni né rilievi in merito, pertanto il Dirigente scolastico convoca la RSU e i rappresentanti dei sindacati per la sottoscrizione definitiva del contratto, che vige dal giorno successivo alla data di stipulazione e viene pubblicato nel sito web della scuola, nonché **inviato** al CNEL e all'ARAN entro 5 giorni dalla **sottoscrizione definitiva**.

Premette che la RSU è sempre organo unitario e, quindi, è auspicabile il più ampio consenso, ricorda che la firma di un solo membro non rappresenta la maggioranza dell'organismo.

Conclude chiedendo se vi siano rilievi o osservazioni da fare. Non essendoci niente da eccepire e nient'altro da aggiungere invita i presenti a sottoscrivere la Contrattazione Definitiva presentata. La stessa è approvata all'unanimità.

Il presente verbale viene letto ed approvato all'unanimità.

Pozzomaggiore 28 Giugno 2023.

Il Dirigente Scolastico Dott. Francesco Livesu

La prof.ssa Spirito Anna

Ins. Cossu M. Antonietta



*Francesco Livesu*

*Anna Spirito*

*M. Antonietta Cossu*