ISTITUTO COMPRENSIVO
“Provenzani”
ISTITUTO AD INDIRIZZO MUSICALE
Via P. Nenni – 92020 Palma di Montechiaro (AG)
Cod. Fisc.: 81000430843Cod. Mecc. AGIC847005 Tel. +390922969241
e-mail – agic847005@istruzione.it
Posta elettronica: agic847005@istruzione.it
Posta elettronica certificata: agic847005@pec.istruzione.it
Sito web: www.icprovenzani.edu.it

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D’ISTITUTO

Aggiornato secondo le disposizioni di cui al CCNL di comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019/21, entrato in vigore il 19/01/2024

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 “Provenzani” di Palma di Montechiaro.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2024- 2025,2025-2026 e 2026-2027, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entroil 15 luglio dell’anno 2025, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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

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

TITOLO SECONDO – RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

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

Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa alsuo interno il rappresentante [*o i rappresentanti, in caso di scuole con più di 200 dipendenti*] 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; ilrappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
3. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
4. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

Art. 6 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNLdel comparto istruzione e ricerca 2019-2021 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. 30, c. 10, lett. *b1*);
   - i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 30, c. 10, lett. b2);
   - i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 del CCNL 2019-2021 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione in forma scritta di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superioriai 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 successivoart. 33 e più in generale all'art. 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.

3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
   - i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 30, c. 4, lett. *c1*);
   - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi (art. 30 c. 4, lett. *c2*);
   - i criteri per l'attribuzione 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 ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 30, c. 4, lett. c3);
   - i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019 (art. 30, c. 4, lett. c4);
   - i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i. (art. 30, c. 4, lett. *c5*);
   - i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscitaper il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vitalavorativa e vita familiare (art. 30, c. 4, lett. *c6*);
   - i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispettodegli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 30, c. 4, lett. *c7*);
   - i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diversoda quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 30, c. 4, lett. *c8*);
   - i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 30, c. 4, lett. *c9*);
   - il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale (art. 30, c. 4, lett. *c10*);
   - i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023 (art. 30, c. 4, lett. *c11*);

Art. 8 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 al quale si rinvia integralmente.

2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL delcomparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
   - l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 30, c. 9, lett. *b1*);
   - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolasticadel personale docente, educativo ed ATA (art. 30, c. 9, lett. *b2*);
   - i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 30, c. 9, lett. *b3*);
   - la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 30, c. 9,

lett. *b4*);
- i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi (art. 30, c. 9, lett. *b5*);
- i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA (art. 30, c. 9, lett. *b6*).

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale

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

Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL del compartoistruzione e ricerca 2019-2021, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative)deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Qualora siano attive sezioni di scuola dell'infanzia che operano a tempo normale (8-00 – 16.00), la richiesta deve essere inoltrata con almeno sette giorni di anticipo.
4. Per le assemblee che coinvolgono la scuola dell'infanzia, nelle quali lo svolgimento delle attività educative e didattiche sia differenziato, si considera convenzionalmente riportato alle ore 8.00 l'orario di entrata e alle ore 13.00 quello di uscita
5. 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.
6. 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'obbligodi rispettare il normale orario di lavoro.
7. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
8. 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 dell'Ufficio di presidenza, per cui n.2 unità di personale ausiliario 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

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 comunicazionealla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

Art. 12 – Referendum

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

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

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 dal dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990.
2. Le unità da includere nel contingente sono individuate tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio del sorteggio.

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 14 – Criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori

1. I criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relativeai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale sono i seguenti:
   - per l'attribuzione: competenze ed esperienze professionali pregresse e documentate.
   - per la determinazione: caratteristiche dell'incarico in termini di complessità, impegno orario
2. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 15 – 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.

2. I criteri per individuare le già menzionate fasce temporali sono i seguenti *[ad esempio]*:
   - l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;
   - l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario diconclusione delle lezioni.

Art. 16 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orariodiverso da quello di servizio

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono notificate al personale entro le ore 18.30.
2. Tutte le comunicazioni del personale docente e ATA devono essere inoltrate agli indirizzi PEO o PEC della scuola entro le ore 14.00, dal lunedì al venerdì; le comunicazioni pervenute in orari successivi saranno protocollate a partire dal giorno dopo.
   Qualora si tratti di comunicazioni che abbiano una scadenza temporale, se un diverso orario non viene specificatamente indicato nella nota di inoltro, l'invio successivo agli orari sopra indicati si intende come pervenuto fuori tempo utile e pertanto non ammissibile.
3. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza oggettivamente indifferibile e adeguatamente motivata.

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

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

Art. 18 – Personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali

1. Durante le assemblee sindacali, è individuato, qualora necessario in relazione al personale che intende partecipare all'assemblea, due collaboratori scolastici per ciascun plesso aperto nonché un assistente amministrativo per assicurare la vigilanza agli ingressi e la ricezione delle comunicazioni.
2. L'individuazione è effettuata nel rispetto di un criterio di rotazione per ogni assemblea.

Art. 19 – Prefestivi e sospensioni dell'attività didattica

È prevista la chiusura dell'Istituto nelle giornate prefestive, durante il periodo di interruzione delle attività didattiche e nelle giornate di sospensione di adattamento del Calendario Scolastico, così come da deliberazione degli Organi Collegiali. Le chiusure saranno compensate, da tutto il personale ATA, come di seguito indicato:

- con ore di straordinario effettuate
- con ferie e/o festività soppresse.

TITOLO QUINTO – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 20 – Fondi finalizzati

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.
2. **Le risorse assegnate in questo a.s.** per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:
   a. stanziamenti previsti per l'attivazione delle Funzioni Strumentali all'offerta formativa;
      € 4.046,89
   b. stanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici del personale ATA;
      € 2.788,08
   c. stanziamenti previsti per l'attivazione della pratica sportiva;
      € 576,76
   d. ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti;
      € 2.559,04
   e. stanziamenti del **FIS (Fondo dell'Istituzione scolastica**) annualmente stabiliti dal MIUR;
      € 43.734,52
   f. Valorizzazione merito personale
      € 10.088,21
   g. Valorizzazione merito Agenda Sud
      € 2.158,68

3. **Le economie degli anni precedenti** sono costituite da:

   h. ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti;
      € 1.400,99 (lordo dipendente)
   i. FIS
      € 36.784,96 (lordo dipendente)
   j. Area a rischio
      € 2.353,04
   k. Ore del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva economie
      € 2.647,37
   l. Funzioni strumentali
      € 37,52
   m. Valorizzazione merito personale
      € 6,43

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 21 – Finalizzazione del salario accessorio

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

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

Le risorse del **fondo dell'istituzione scolastica (Fis) anno in corso sono pari a € 43.734,52** e a tale importo vanno detratte l'indennità di direzione del DSGA e del suo sostituto che risultano essere **€ 5.181,04** per un importo finale pari a euro **38.553,48**

Le economie degli anni precedenti sono pari a euro **36.784,96**

Delle economie dell'anno precedente saranno utilizzati:

a. **€ 10.000,00** per intensificazione del personale ATA
b. **€ 2.000,00** per l'intensificazione delle FF.SS.
c. **€ 3.000,00** per incrementare le attività progettuali artistiche extracurriculari

1. L'importo del Fis che andrà ripartito risulta pari a **€ 38.553,48** e sarà suddiviso tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano 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) **€ 26.987,38** (pari a non più del 70 %) e per le attività del personale ATA **€ 11.566,07** (pari a non più del 30%).
2. È istituito un fondo di riserva, derivante dalla differenza tra somma totale disponibile e quella impegnata.
3. Il fondo di riserva, se non utilizzato, confluisce nella dotazione finanziaria dell'anno successivo.
4. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

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

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 potranno essere gestiti dalla Scuola Polo dell'Ambito 2 e/o dalla scuola.

Art. 24 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 20, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:

   a. supporto al dirigente scolastico e al modello organizzativo (collaboratori del dirigente, figure di presidio ai plessi, incarichi organizzativi, tutor docenti neo immessi , Referenti di progetti, Referente H, ecc…):
   € 15015,00 (780) a euro 19,25 l'ora
   b. gruppo di lavoro per la Progettazione d'istituto
   € 1925,00 (100 ore) a euro 19,25 l'ora
   c. supporto all'organizzazione della didattica (coordinatori Consigli di classe,ecc)
   € 6737,50 (350 ore) a euro 19,25 l'ora
   d. progetti didattici, attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare:

€3080,00 (80 ore) a euro 38,50 l'ora

1. Allo stesso fine, il FIS destinato al personale ATA, pari a **€ 11.566,07** è così ripartito:
    a. Lavoro straordinario
    b. assegnazione incarico piccola manutenzione e servizi esterni n.3 collaboratorI scolastici **(MAX 100 ore totali)**

A queste somme si aggiungono **€ 10.000,00,** prelevate dalle economie che verranno utilizzate per intensificare

a. Attività per scrutini ed esami (Assistenti Amministrativi) **(max 30 ore)**
b. Maggiore carico di lavoro non previsto nel piano delle Attività c.
c. ogni giornata di assenza del collega di Area o di piano, per malattia o perrmessi retribuiti per esigenze personali o familiari (1 ora di intensificazione)

2. **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.**

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

1. La professionalità del personale docente è valorizzata dal dirigente scolastico in base ai criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti al fine della assegnazione del bonus annuale, ai sensi dell'art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015 nonché dell'art. 17, co. 1, lett. e-bis del d.lgs. 165/2001.
2. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono determinati sulla base del seguente criterio ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c4 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca 2016-2018:
    - il compenso sarà determinato suddividendo l'importo totale assegnato per il totale dei punteggi ottenuti dal personale, sulla base delle evidenze prodotte, ottenendo così l'unità base. L'importo spettante a ciascun docente che ha prodotto le evidenze sarà ottenuto moltiplicando l'unità base per il punteggio ottenuto da ciascuno.

Con tali fondi sarà retribuita anche la partecipazione come accompagnatori alle uscite fuori dal territorio (le ore eccedenti il proprio orario di servizio saranno retribuite in modo forfettario per un massimo di tre ore in proporzione al numero delle ore di servizio previste per quella giornata).
In alternativa:

- le ore eccedenti prestate potranno essere recuperate durante le ore di disponibilità, per un massimo della metà dell'orario di servizio previsto per quel giorno, fermo restando la priorità della sostituzione dei colleghi assenti fino a 10 giorni.
- Potranno essere detratte da eventuali permessi brevi richiesti e non recuperati entro i due mesi successivi.

Per la valorizzazione del merito del personale docente per l'anno scolastico 2024 2025 le risorse individuate corrispondono a €10.088,21 + €6,43 di economie anno precedente.

Art. 26 – Criteri generali per la determinazione dei compensi per la Valorizzazione del merito Agenda Sud

In base alla normativa, il bonus spetta:

- *al personale docente che garantisca l'interesse dei propri alunni e studenti alla **continuità didattica**, ai sensi della lettera b-bis), comma 593, articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 e ss.mm.ii..*

I fondi saranno così assegnati:
- per l'60% agli insegnanti, non residenti nel Comune di servizio, che, per almeno gli ultimi 6 anni, non hanno presentato domande di mobilità, assegnazione provvisoria o utilizzazione;
- per il 40% agli insegnanti, residenti nel Comune di servizio, che, per almeno gli ultimi 6 anni, non hanno presentato domande di mobilità, assegnazione provvisoria o utilizzazione.

L'importo complessivo, pari a €2.158,68, sarà suddiviso proporzionalmente al numero dei docenti individuati.

Art. 27 – Conferimento degli incarichi

1. Il dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimentodi 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 compitiassegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

Art. 28 – Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

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

Art. 29 – Incarichi specifici

1. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono destinate a corrispondere un compenso così fissato:
   - 50% personale amministrativo suddiviso tra tutti coloro che non hanno l'art.7
   - 50% collaboratori scolastici suddiviso tra tutti coloro che non hanno l'art.7

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

Art. 30 – 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 epossieda

le necessarie competenze.
2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono alSistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corsodi aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambientidi lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quantostabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai qualisi rimanda.

Art. 31 – 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 specificocorso.
2. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competonotutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

TITOLO SETTIMO – NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 32 – Clausola di salvaguardia finanziaria

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

Art. 33 – 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 e comunque non superiore al 20 % di quanto previsto inizialmente.