



Istituto Comprensivo Statale ad Indirizzo Musicale  
Giuseppe Tomasi di Lampedusa



Via Leonardo da Vinci, 50  
92020 Palma di Montechiaro (AG)  
Tel. 0922 968302 codice fiscale 91007260846



e-mail [agic850001@istruzione.it](mailto:agic850001@istruzione.it) [pec\\_agic850001@pec.istruzione.it](mailto:pec_agic850001@pec.istruzione.it) sito web [www.icdarrigotomasi.edu.it](http://www.icdarrigotomasi.edu.it)

CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

ICS "G. TOMASI DI LAMPEDUSA" PALMA MONT.RO  
Prot. 0003559 del 31/05/2024  
II (Uscita)

A/S 2023/2024

Il giorno 31/5/2024 alle ore 10,30 presso l'ufficio di Presidenza dell'I.C. "G. Tomasi di Lampedusa" siti in via Leonardo Da Vinci, Palma di Montechiaro, viene sottoscritto il presente accordo, finalizzato alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo dell'I.C. "G. Tomasi di Lampedusa" di Palma di Montechiaro a livello di istituzione scolastica di cui all'art. 7 del CCNL Comparto istruzione e ricerca/sezione scuola. Il presente accordo, insieme alla Relazione illustrativa del Dirigente Scolastico e della relazione tecnico finanziaria redatta dal DSGA ha ricevuto il parere positivo di regolarità contabile dei revisori dei conti .

L'accordo viene sottoscritto tra

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico

Prof.ssa Luisa Floriana Racalbuto

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE costituita dalla RSU e dalle rappresentanze sindacali provinciali firmatarie del vigente CCNL comparto istruzione e ricerca rappresentate rispettivamente da:

RSU D'ISTITUTO

NOMINATIVO

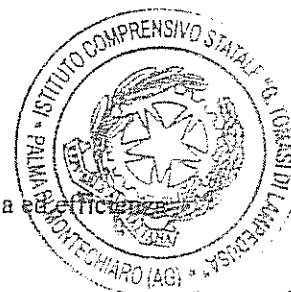
Morgani Stefana

Cottitto Franca

Messinese Paola

OO.SS. Territoriali:

NOMINATIVO



RITENUTO che nell'istituto possano e debbano essere conseguiti risultati di qualità, efficacia ed efficienza

nell'erogazione del servizio pubblico attraverso un'organizzazione del lavoro del personale docente ed ATA fondata sulla partecipazione e valorizzazione delle competenze professionali, definite nei piani delle attività predisposti dal DS e dalla DSGA in coerenza con quanto stabilito nel PTOF;

**RITENUTO** che il sistema delle relazioni sindacali, improntato alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza del servizio;

**DATA** infine lettura al contratto

Si stipula quanto segue

## 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 dell'IC "G. Tomasi di Lampedusa" di Palma di Montechiaro.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2023/2024, 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 entro il 15 luglio dell'anno 2024, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

### Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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

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

## TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

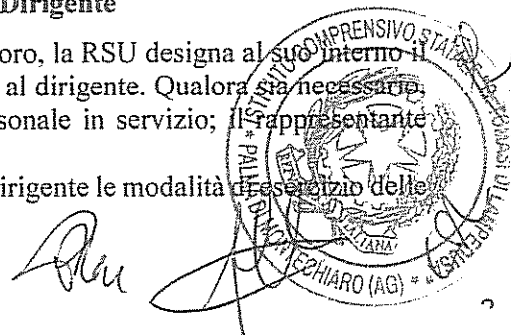
### CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 4 – Obiettivi e strumenti

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

#### Art. 5 – Rapporti tra RSU, OO. SS. territoriali e Dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.



3. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
4. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

#### **Art. 6 – Informazione**

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 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);
  - a. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
  - b. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
  - c. 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. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 32 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 ai PCTO 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);
  - 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. 8 – Confronto**

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



*Handwritten signature*

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 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. 9 – Attività sindacale

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

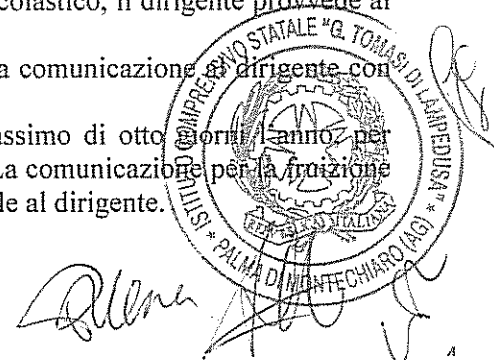
### Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; 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 e il funzionamento del centralino telefonico, per cui n. 1 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 comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

### Art. 12 – Referendum



1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire il referendum e/o l'assemblea 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**

Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero è determinato dal Protocollo di intesa fra Dirigente scolastico e organizzazioni sindacali rappresentative del comparto istruzione e ricerca per l'individuazione dei contingenti di personale necessari ad assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero, stipulato tra il Dirigente Scolastico *pro tempore* dell'I.C. "G. Tomasi" e le OO.SS.

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

**Art. 14 – Collaborazione plurime del personale docente**

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

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

1. In caso di necessità o di esigenze imprevedute e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
4. Per particolari attività il dirigente – sentito il DSGA – può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

**TITOLO 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**

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 predette fasce temporali sono i seguenti:
  - 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 di conclusione delle lezioni.

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



### di servizio

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e/o sul registro elettronico; le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme. Il personale è tenuto a prenderne visione quotidianamente, nei giorni e negli orari di apertura dell'Istituto.
2. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

### Art. 18 – 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.

## TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO CAPO I - NORME GENERALI

### Art. 19 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2023/2024 è complessivamente alimentato da:
  - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;
  - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
  - c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
  - d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse.

### Art. 20 – Fondi finalizzati

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 tali fondi sono pari a:

### Economie 2022/2023 Risorse LORDO DIPENDENTE disponibili piano di riparto nel SIRGS-

Descrizione	Economia Docenti/Ata	provenienza
Fondo di Istituto	65.733,28	SIRGS

### FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA A.S. 2023/2024

Descrizione	N°	moltiplicatore	Risorse finanziarie lordo stato



				dipendente
FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA				33.462,44
<i>totale generale disponibilità FIS</i>				33.462,44
Indennità direzione DSGA			-	-3.930,00
Indennità sostituto				- 500,00
<i>Disponibilità finanziaria FIS</i>				29.032,44

**Risorse finanziarie per Funzioni Strumentali a.s. 2023/2024**

FUNZIONI STRUMENTALI		Risorse finanziarie lordo stato	Risorse finanziarie lordo dipendente
ASSEGNAZIONE A.S. 2023-2024			3.516,77
Economie A.s. 2022-2023			0,68
<i>Disponibilità finanziaria Funzioni Strumentali</i>			3.517,45

**Risorse finanziarie per Incarichi specifici personale ATA a.s. 2023/2024**

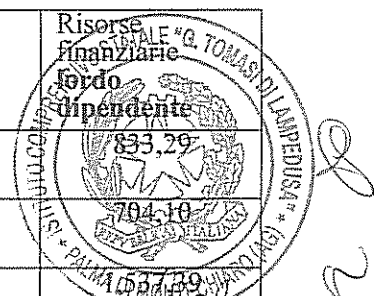
Descrizione indicatore	Risorse finanziarie lordo stato	Risorse finanziarie lordo dipendente
Assegnazione a.s. 2023-2024		1.930,85
Economie A.s. 2022-2023		1.817,03
<i>Disponibilità finanziaria Incarichi specifici</i>		3.747,88

**Risorse Aree a rischio a.s. 2023/2024**

Descrizione	Risorse finanziarie lordo dipendente
Aree a rischio a forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica	162,30
Economie A.s. 2022-2023	244,56
<i>Disponibilità finanziaria Area a rischio</i>	406,86

**Risorse finanziarie per Attività complementari di Educazione Fisica a.s. 2023/2024**

	Risorse finanziarie lordo stato	Risorse finanziarie lordo dipendente
Assegnazione a.s. 2022-2023		833,29
Economie a.s. 2022-2023		704,10
<i>Disponibilità finanziaria att. Compl. Ed. fis.</i>		1.537,39



  
 7

## FIS-VALORIZZAZIONE DEL MERITO

Le risorse del fondo dell'istituzione scolastica (Fis) anno in corso sono pari a €. 33.462,44 e a tale importo vanno detratte l'indennità di direzione del DSGA titolare (€ 3.930,00) e del sostituto (€ 500,00) pari a € 4.430,00, per un importo finale pari a € 29.032,44.

Delle economie degli anni precedenti, confluite nel FIS, saranno utilizzati € 10.000; la somma totale è pari a € 39.032,44.

Fis (esclusa indennità direzione DSGA e sostituto)	€ 29.032,44
FIS economie	€ 10.000
Totale FIS	€ 39.032,44

Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica 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 il 65% delle risorse pari a € 25.371,08 e per le attività del personale ATA il 35% delle risorse pari a € 13.661,36.

Le risorse della Valorizzazione del merito, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2015, sono pari a €10.855,76 ossia € 9.435,92 assegnazione a.s corrente + € 1.419,84 economie a.s. 2022/2023.

Valorizzazione del merito	€ 9.435,92
Valorizzazione del merito - economie	€ 1.419,84
Valorizzazione del merito	€ 10.855,76

Le parti stabiliscono di ripartire tali fondi nella misura del 65% pari a € 7.056,24 in favore dei docenti, e nella misura del 35% pari a € 3.799,51 in favore del personale ATA. La quota dei docenti, pari al 65% ossia a € 7.056,24 è assegnata secondo i criteri e le modalità stabilite nel successivo art. 23, la quota del personale ATA confluisce nella quota del FIS del personale ATA, disponibile per la contrattazione.

Pertanto sono assegnati:

per le attività del personale docente

€ 25.371,08 pari a non più del 65 % del FIS pari a 39.032,44; inoltre € 7.056,24 di fondo per la valorizzazione del personale (quota docenti), da assegnarsi secondo quanto stabilito nel successivo art. 23

per le attività del personale ATA

€ 17.460,88 pari alla somma di FIS e valorizzazione del merito (quota ATA).

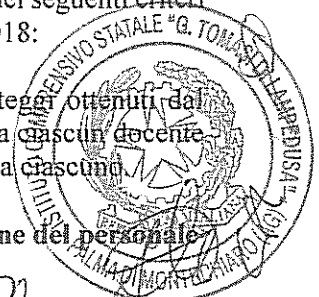
1. Le eventuali economie del Fondo costituiscono fondo di riserva, in alternativa confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

### **Art. 23 – 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 dei seguenti criteri generali ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c.4 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 ciascuno docente che ha prodotto le evidenze sarà ottenuto moltiplicando l'unità base per il punteggio ottenuto da ciascuno.

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



*[Handwritten signature]*



## ATA

Le parti stabiliscono che la quota del 35% del personale ATA del fondo della valorizzazione del merito pari a € 3.799,51 confluisce nella quota del FIS del personale ATA, disponibile per la contrattazione.

### Art. 25 – Criteri per la ripartizione dei Fondi finalizzati dell'istituzione scolastica

1. Gli stanziamenti previsti per l'attivazione delle **Funzioni Strumentali** all'offerta formativa pari a € 3.517,45 (€3.516,77+ economie dell'anno precedente € 0,68) saranno equamente suddivisi tra le aree individuate. Effettuata la suddivisione, nell'area con più docenti il compenso di area viene equamente suddiviso tra i docenti. Ai docenti che ricoprono le funzioni strumentali al PTOF non è attribuito ulteriore compenso per tali funzioni a carico del FIS. I destinatari delle funzioni strumentali, di cui al presente articolo, sono tenuti al termine dell'anno scolastico a presentare una dettagliata relazione delle attività svolte al Collegio dei docenti, che ne valuterà l'efficacia, anche al fine di orientare le azioni future. Il compenso per funzioni strumentali è ridotto di 1/10 per ogni mese di assenza, escluse le ferie. Le frazioni inferiori a 30 giorni non sono computate.
2. Gli stanziamenti dell'anno scolastico in corso previsti per le ore eccedenti per la **sostituzione dei docenti assenti** sono pari a € 5.956,93 (€1.943,79 assegnazione anno corrente+€4.013,14 economie anni precedenti)+ € 704,10 ( economie finalizzate delle attività complementari di educazione fisica) per un totale di € 6.661,03.
3. Gli stanziamenti previsti per le attività progettuali per le **Aree a Rischio** pari a € 406,86 (€162,30 assegnazione anno corrente+ € 244,56economie anni precedenti) saranno ripartiti sulla base di un apposito Progetto, opportunamente predisposto, in cui verranno indicati i costi per il personale che aderisce allo stesso.
4. Gli stanziamenti previsti per le **Attività complementari di ed. fisica** pari a € 833,29 (senza le economie degli anni precedenti, che si riversano sulle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti) saranno ripartiti sulla base di un apposito Progetto, opportunamente predisposto, in cui verranno indicati i costi per il personale che aderisce allo stesso.

### Art. 26 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

Le risorse per la formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF e il Piano di formazione docenti e ATA come deliberati dagli OO.CC. Le risorse per la formazione del personale sono definiti in ragione del 50% per il personale docente e del 50% per il personale ATA.

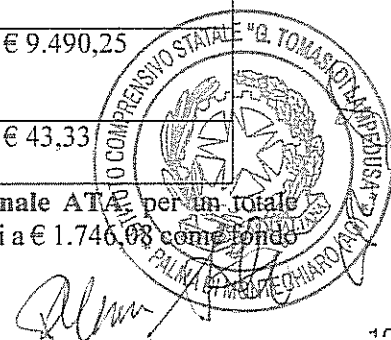
2. Le risorse disponibili possono essere utilizzate anche per il rimborso delle spese di viaggio e soggiorno che il personale docente e ATA deve sostenere per la partecipazione a corsi che si svolgono fuori sede.

### Art. 27 – Stanziamenti

1. La quota del FIS destinata al **personale docente**, per un totale complessivo di € 25.371,08 è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate, e come dettagliato dalla tabella A allegata, che fa parte integrante del presente contratto:

Collaboratori del DS, referenti, supporto attività organizzative, supporto alla didattica, referenti, commissioni, gruppi di lavoro etc.	€ 15.837,5
progetti di arricchimento dell'o.f.	€ 9.490,25
Residuo	€ 43,33

2. La quota del FIS e del fondo della valorizzazione del personale destinata al **personale ATA** per un totale complessivo di € 17.460,88 è ripartito come segue: con un accantonamento del 10% pari a € 1.746,08 come fondo



**Art. 28 - criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente 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**

**1. personale DOCENTE**

disponibilità

professionalità e competenze del docente maturate anche attraverso effettive esperienze realizzate all'interno dell'istituto o nel settore di riferimento;

competenze possedute coerenti con l'incarico;

**2. personale**

ATA disponibilità

distribuzione il più possibile equa tra gli uffici di rispettiva pertinenza

assistenti amministrativi — esperienza maturata nel settore, specifici corsi di formazione, buona conoscenza della norma in materia, conoscenza dei pacchetti applicativi gestionali, buona capacità organizzativa ed autonomia di gestione nell'ambito delle linee guida fissate

collaboratori Scolastici — esperienza maturata nel settore, specifici corsi di formazione TU 81/08, buone capacità di comunicazione, costanza ed applicazione durante l'orario di lavoro, disponibilità ed apertura verso nuove modalità organizzative.

**Art. 29 - 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. 30 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA**

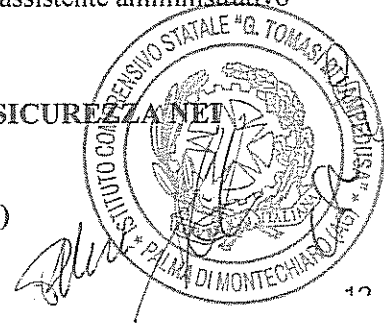
1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie (due ore) ai fini della liquidazione dei compensi, dietro incarico e se l'assenza non è per ferie o riposo compensativo.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, fino ad un massimo di giorni 8, compatibilmente con le esigenze di servizio.

**Art. 31 - Incarichi specifici**

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica. Gli incarichi saranno conferiti al personale in servizio nell'anno scolastico 2023/2024 che non risulti assegnatario di una delle posizioni economiche previste dalla sequenza contrattuale 25 luglio 2008.
2. Delle risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici, pari a € 3.747,88 (€1.930,85+€1.817,03 economie), le parti dispongono di destinare solo l'assegnazione dell'anno scolastico corrente pari a €1.930,85, da ripartire in parti uguali per il numero totale di incarichi specifici attivati nei profili di assistente amministrativo e collaboratore scolastico.

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

**Art. 32 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**



1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

#### **Art. 33 Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione**

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



## TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

### Art. 34 – Clausola di salvaguardia finanziaria

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

### Art. 35 – 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 50 % di quanto previsto inizialmente.

### Art. 36 – Termini e modalità di pagamento

1. Tutti i compensi previsti dal presente contratto sono ridotti dall'eventuale assenza superiore a trenta giorni anche non continuativa del personale incaricato, e comunque laddove l'assenza possa pregiudicare l'espletamento dell'incarico. Nell'ammontare delle giornate di assenza ai fini del computo predetto non saranno conteggiate le giornate di assenza dovute a ferie, a eventuali riposi compensativi o a permessi retribuiti ex art. 15 CCNL vigente.
2. I compensi a carico del fondo sono liquidati, di norma, in un'unica soluzione entro il mese successivo al termine delle attività didattiche. Tale scadenza sarà rispettata compatibilmente con la disponibilità di cassa. Per le attività finanziate da enti pubblici e privati, i compensi saranno liquidati entro 30 gg. dal momento in cui l'istituto disporrà del finanziamento presso l'istituto cassiere.

La presente ipotesi sarà inviata ai revisori dei conti, corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria per il previsto parere.

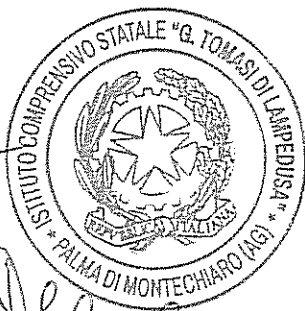
Palma di Montechiaro, 31/05/2024

Letta, approvata e sottoscritta

Per la parte pubblica

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Luisa Floriana Racalbuto



Per la parte sindacale

LA R.S.U.

Morgana Stefana

Cottitto Franca

Messinese Paola

Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

