



SCUOLA DELL'INFANZIA "A. CAIROLI"  
SCUOLA DELL'INFANZIA DI LEVEGO  
SCUOLA DELL'INFANZIA DI VISOME  
SCUOLA PRIMARIA "A. GABELLI"  
SCUOLA PRIMARIA DI BADILET  
SCUOLA PRIMARIA DI BORGIO PIAVE  
SCUOLA PRIMARIA DI CASTIGN  
SCUOLA DELL'OSPEDALE  
SCUOLA SEC. DI I°GRADO DI CASTIGN



ISTITUTO COMPRESIVO STATALE BELLUNO 3 Via S. Cipriano, 17 – 32100 Belluno - Tel. 0437 925201 - Fax 0437 920049  
[blic830007@istruzione.it](mailto:blic830007@istruzione.it) – [blic830007@pec.istruzione.it](mailto:blic830007@pec.istruzione.it) [www.ic3belluno.gov.it](http://www.ic3belluno.gov.it) - Codice Fiscale n. 93049120251

## 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 **"Comprensivo 3 Belluno"** di Belluno.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2021/2022 - 2022/2023-2023/2024 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 2021, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

### Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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

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

## TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

### CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 4 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
  - a. partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
  - b. contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica.

2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

### **Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente**

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. 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, concordando le date con le RSU.
3. 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);
  - 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. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 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);
  - la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale;

- 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.
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 interno della scuola secondaria 1° grado "Zanon" e nei vari plessi di afferenza all'I.C. "3 Belluno" di Belluno, e sono responsabili del contenuto 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, fatte salve le limitazioni intervenute a causa dell'emergenza sanitaria per l'epidemia Covid-19, il locale situato in Castion scuola secondaria "Zanon" sala docenti, 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, considerando i tempi di percorrenza dal luogo ove si è tenuta l'assemblea.
6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, nonché dell'accesso all'ufficio di segreteria, 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 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**

Per quanto concerne il contingente di personale e i servizi garantiti in caso di sciopero, si rimanda al protocollo che l'IC3 ha sottoscritto in data 11/02/2021 con le OO.SS. provinciali, a seguito dell'Accordo sulle norme sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di

raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, sottoscritto in data 2 dicembre 2020 dall'ARAN e le OO.SS..

### **TITOLO TERZO – I DOCENTI**

#### **Art. 14 Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia**

1. I docenti in servizio che ricoprono i posti vacanti e disponibili di cui all'articolo 1, comma 63, della legge 13 luglio 2015, n. 107 e che determinano l'organico dell'autonomia dell'IC 3 BL compresa la Scuola in Ospedale e il contingente di posti sul potenziato (n. 3 posto comune primaria, n. 1 posto di sostegno primaria e n. 1 posto classe di concorso A032) concorrono alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa. I docenti del potenziato sono utilizzati per attività di insegnamento curricolari e per progetti verticali caratterizzanti l'Istituto. Un posto comune è destinato all'esonero/semiesonero del primo collaboratore del DS.

#### **Art. 15 – 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.

#### **Art. 16 permessi**

I permessi sono disciplinati secondo quanto previsto dagli artt. 32 -33 del CCNL 2016/2018 e in particolare:

**Docenti:** I permessi orari sono richiesti per motivi personali o familiari senza necessità di documentazione e sono accompagnati dalle modalità organizzative adottate all'interno della scuola per sostituire il personale assente, nonché le modalità di recupero delle ore non svolte. Il recupero delle ore di lavoro verrà disposto prioritariamente nelle classi che hanno subito la variazione di orario.

**ATA:** I permessi orari, per motivi personali o familiari senza necessità di documentazione, sono richiesti preventivamente al D.S.G.A. Si concorda che il recupero delle ore di lavoro, da effettuare comunque non oltre l'anno scolastico in corso, avverrà anche con accumulo dei permessi usufruiti.

Compatibilmente con i motivi che hanno portato alla richiesta, la domanda deve essere presentata per iscritto, di norma almeno 5 giorni prima, per consentire un'efficiente organizzazione del lavoro e del servizio scolastico. La domanda deve contenere anche le modalità organizzative previste per la sostituzione del personale assente, laddove ci siano almeno due unità di personale.

Ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2016/2018 al personale ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, esami diagnostici, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico per i quali non si prevede il recupero.

**Per ulteriori permessi, si rimanda alle specifiche disposizioni di Legge.**

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

#### **Art. 17 – 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. 18 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio**

1. Le comunicazioni di servizio vengono inviate tramite posta elettronica istituzionale o, per i docenti, pubblicate nella bacheca del registro elettronico. Il personale è tenuto a consultare la propria casella di posta istituzionale almeno una volta nell'arco delle 24 ore durante le giornate lavorative.
2. In casi di urgenza indifferibile, in particolare legati all'emergenza epidemiologica e ad allerte per calamità naturali o simili, è fatta salva per l'Amministrazione la possibilità di inviare o ricevere comunicazioni senza limiti di orario, per via telefonica, utilizzando il numero fornito dal dipendente e conservato nel fascicolo personale.
3. Le figure di staff e i dipendenti con incarichi retribuiti con il MOF, sono tenuti a una maggiore disponibilità ed elasticità sia nella consultazione della posta elettronica, sia nelle comunicazioni telefoniche, al fine di un adeguato svolgimento dell'incarico stesso.

**Art. 19 – 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.
3. Le ore eccedenti svolte fuori dell'orario di lavoro possono essere recuperate.
4. I criteri di partecipazione sono disponibilità e turnazione.
5. Il Dirigente Scolastico informa la R.S.U. dei contenuti delle attività di formazione.

**TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

**CAPO I - NORME GENERALI**

**Art. 20 – Fondo per il salario accessorio**

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2021/2022 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. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale. Va premesso preliminarmente che per l'anno scolastico 2021/2022 la determinazione del budget è stata effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi dott. Federico Ticchi con riferimento alle intese tra MIUR e OO.SS. del 7/8/2014, relative alla ripartizione delle risorse di cui agli artt. 33, 62, 85, 87 della sequenza contrattuale 2006/2009 al CCNL 29/11/2007 e ss. e all'assegnazione delle risorse all'Istituto - nota MIUR n. 21503 del 30/09/2021.

<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>€ LORDO DIPENDENTE</b>
<i>Stanziamenti fondo istituzione scolastica 2021/2022</i>	41.767,50
<i>Economie fondo istituzione scolastica al 31.08.2021</i>	4.799,28
<b>TOTALE FINANZIAMENTO FIS 2021/2022</b>	<b>46.566,78</b>
<i>Stanziamenti Funzioni Strumentali al POF 2021/2022</i>	4.214,51
<b>TOTALE FUNZIONI STRUMENTALI 2021/22</b>	<b>4.214,51</b>
<i>Stanziamenti Incarichi Specifici ATA 2021/2022</i>	2.157,58
<i>Economie Incarichi Specifici ATA</i>	274,50
<b>TOTALE INCARICHI SPECIFICI ATA 2021/22</b>	<b>2.432,08</b>
<i>Stanziamenti att. compl. di ed. fisica 2021/2022</i>	576,22
<b>TOTALE ATT. COMPLEMENTARI ED. FISICA 2021/22</b>	<b>576,22</b>
<i>Stanziamenti Aree a rischio 2021/2022</i>	1.123,96
<i>Economie Aree a Rischio</i>	1.905,62
<b>TOTALE AREE A RISCHIO 2021/22</b>	<b>3.029,58</b>
<i>Stanziamento per valorizzazione personale scolastico 2021/2022</i>	12.566,06
<i>Economie per valorizzazione personale scolastico</i>	4.432,70
<b>TOTALE VALORIZZAZIONE PERSONALE SCOLASTICO 2021/2022</b>	<b>16.998,76</b>
<b>TOTALE FINANZIAMENTO MOF 2021/2022</b>	<b>73.817,93</b>

1. I fondi finalizzati a specifiche attività, a seguito di apposito finanziamento, qualsiasi sia la loro provenienza, possono essere impegnati solo per tali attività, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali residui possano essere utilizzati per altri fini.
2. Nel rispetto della normativa vigente e come da comunicazioni dei Revisori dei Conti, si è scelto di non portare in contrattazione le ore eccedenti che vengono comunque di seguito riportate al solo scopo informativo.

<b>Ore eccedenti sostituzione docenti assenti 2021/2022</b>	<b>2.030,24</b>
---	-----------------

## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

### Art. 21– Finalizzazione del salario accessorio

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

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

1. 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.
2. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.
3. Le risorse del Fondo dell'Istituzione Scolastica sono suddivise tra la componente docente e ATA, rispettivamente nella misura del 80% e del 20%.
4. Dal Fondo dell'Istituzione Scolastica sono detratte le somme destinate all'indennità del DSGA e al sostituto DSGA nella misura di 40 giorni.
5. Il personale docente ha accesso alla retribuzione delle attività aggiuntive in modo paritario, senza alcuna differenziazione o quantificazione preventiva derivante dall'appartenenza a ordini e gradi diversi presenti nella scuola.
6. Le indennità e i compensi al personale docente e ATA possono essere corrisposti:
  - In modo fofetario per l'interno anno, in cifra unica, rapportata al periodo di servizio prestato ed in proporzione all'orario di servizio settimanale ed alle assenze prolungate che impediscano in tutto o in parte lo svolgimento dell'incarico assegnato. In caso di subentro o sostituzione, il compenso verrà ripartito proporzionalmente tra gli incaricati. Per i progetti e incarichi specifici, lo svolgimento dell'incarico sarà comprovato mediante relazione finale sull'attività svolta;
  - In modo analitico, computando le ore di attività effettivamente prestate, a fronte dell'incarico assegnato, sulla base della documentazione predisposta dalla scuola ( fogli firma, registro delle attività, autocertificazione delle ore effettuate);
7. Gli incarichi vengono assegnati alle diverse unità lavorative dopo aver acquisito, per iscritto o verbalmente il consenso dell'interessato, o su delibera del Cdl;

F.I.S A.S. 2021/2022		Lordo Dipendente
	<b>Totale Disponibile</b>	41.767,50
	<b>Economie FIS a.s. 2020/2021</b>	4.799,28
	<b><u>Totale F.I.S. 2021/22</u></b>	<b>46.566,78</b>
–	Indennità di direzione DSGA (seq. ATA 25/7/2008) q. variabile	<b>3.780,00</b>
	Indennità al sostituto del DSGA calcolato su 40gg.	517,60
–	Indennità di direzione DSGA (TOTALE) + INDENNITA' AL SOSTITUTO	<b>4.297,60</b>
	<b><u>TOTALE FIS 2021/2022 DA CONTRATARE</u></b>	<b><u>42.269,18</u></b>

## **AMMONTARE DEL FIS: € 42.269,18**

Docenti 80%	€	33.815,34
ATA 20%	€	8.453,83

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

1. Le risorse finanziarie del Fondo di Istituto e non specificatamente finalizzate vengono utilizzate per retribuire le attività previste dall'art.88 del CCNL del 29/11/2007.
2. I progetti didattici aggiuntivi saranno progettati e realizzati nei limiti delle risorse stanziare.

### **Art. 24 – Stanziamenti**

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base della delibera del Consiglio d'istituto, di cui all'art. 88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e del Piano annuale delle attività dei docenti.
2. Si adottano i seguenti criteri generali per l'individuazione delle attività, progetti, funzioni da incentivare con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa che si possono così riassumere:
  - in riferimento all'organigramma predisposto dal Dirigente;
  - in riferimento alla qualità dei progetti, dell'importanza delle attività proposte finalizzate al miglioramento dell'organizzazione in termini di efficienza ed efficacia;
  - in riferimento al fatto che le attività da retribuire su incarico scritto del Dirigente dovranno essere funzionali alla realizzazione del Piano dell'Offerta Formativa.
3. Vanno quindi riconosciuti, ai sensi dell'art. 88 CCNL del 29.11.2007 gli incentivi nelle seguenti aree:
  - a) supporto al dirigente scolastico e al modello organizzativo (collaboratori del dirigente, figure di presidio ai plessi, comm. orario, coordinatori didattica sicurezza, responsabile autovalutazione ecc.)
  - b) supporto alla didattica (coordinatori di classe, responsabili dei laboratori, gruppi di lavoro e di progetto ecc.);
  - c) supporto all'organizzazione della didattica (responsabile orientamento, responsabili salute, ecc.);
  - d) progetti e attività di potenziamento dell'offerta formativa.
4. In particolare le attività aggiuntive e gli incarichi dei docenti da incentivare, a seguito del "Piano Offerta Formativa" deliberato dal Collegio dei Docenti per l'anno scolastico 2021/2022, sono indicate nell'allegato 1.
5. Le prestazioni aggiuntive del personale DOCENTE relativamente alla flessibilità organizzativa e didattica da incentivare con il Fondo dell'Istituzione Scolastica, calcolate in proporzione all'orario cattedra ed alla durata del contratto, saranno ridotte in proporzione alle assenze cumulativamente superiori a 30 giorni.
6. Il Collegio Docenti ha individuato e deliberato le aree e i docenti funzioni strumentali per ciascuna area.
7. Il budget per le Funzioni Strumentali al POF è di euro 4.214,51, e la relativa suddivisione è riportata nell'allegato 2.

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

1. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale docente per l'a.s. 2021/22 ammontano ad € 16.998,76.
3. La ripartizione delle risorse per la valorizzazione del merito avviene in favore tanto del personale docente che del personale ATA, ai sensi della l. 160/2019, che ha per altro cancellato ogni vincolo di destinazione, ed è sottoposta a contrattazione.

<b>RISERSE VALORIZZAZIONE MERITO</b>	<b>TOTALE DISPONIBILE</b>
Risorse docenti	13.599,01
Risorse ATA	3.399,75
	16.998,76

## **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. Il Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
  - comprovata professionalità specifica;
  - disponibilità degli interessati;
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati i compiti e gli obiettivi assegnati.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti.
4. Il compenso verrà liquidato per intero, in proporzione alle assenze e all'orario contrattuale o non verrà liquidato affatto a consuntivo dell'attività svolta, su verifica del Dirigente Scolastico e del DSGA, considerando anche se eventuali assenze dell'incaricato abbiano o meno influito sul perseguimento degli obiettivi programmati.

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

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi compatibilmente con le esigenze di servizio. L'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto tiene conto dei seguenti criteri:
  - esperienza e competenza professionale accertate in relazione all'attività da svolgere;
  - disponibilità dichiarata per iscritto da parte del personale a svolgere particolari incarichi nell'ambito dell'orario d'obbligo e/o dell'orario aggiuntivo.
3. Nel caso di assenze prolungate del personale a cui è stato assegnato un incarico, se lo stesso viene reso da altro personale, anche supplente, i relativi compensi verranno suddivisi proporzionalmente.
4. Le prestazioni aggiuntive del personale A.T.A. (art.88, comma 2, lettera e, CCNL 29/11/2007) da incentivare con il Fondo dell'Istituzione Scolastica, calcolate in proporzione all'orario di contratto ed alla durata dello stesso a seguito del Piano Annuale Attività, per l'anno scolastico 2021/22, sono riportate in allegato al presente documento.
5. Per procedere alla liquidazione del Fondo di Istituto (che sarà effettuata entro il 31/08/2022) il personale dovrà presentare entro il 30 giugno 2022 una scheda, debitamente sottoscritta, attestante le attività effettivamente prestate.

## **Art. 28 - 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. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici destinate a corrispondere un compenso per la particolare complessità di singoli incarichi, con decisione assunta dal Dirigente Scolastico, su proposta del DSGA, vengono definite nell'Allegato n. 4 al presente documento.
2. Il Dirigente scolastico attribuisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri in ordine di priorità, tenuto conto delle esigenze di servizio:
  - valutazione del maggior carico di lavoro:- *per i collaboratori scolastici – prioritariamente per coloro che prestano servizio presso le Scuole dell'Infanzia;*
  - presenza di alunni diversamente abili nei vari plessi – *criterio applicato limitatamente al profilo di collaboratore scolastico - ;*
  - disponibilità espressa;
  - esperienza e competenze possedute;
  - stato giuridico – beneficiario art.7 conseguito entro il 31/08/2011.
  - Esclusione del personale in regime di part-time.
3. Per l'assistente amministrativo eventualmente impegnato nella sostituzione del DSGA, in aggiunta ai criteri specificati, l'individuazione avviene su proposta del DSGA.
4. Sulla base di quanto contenuto nel Piano delle attività predisposto dal DSGA, tenuto conto del personale in servizio nell' a.s. 2021/2022 titolare di posizione economica, le mansioni relative agli incarichi specifici sono stabiliti come specificato nell'Allegato 4 al presente documento.
5. I dipendenti destinatari di un incarico specifico dovranno presentare entro il 30/06/2022 una breve relazione finale sull'attività effettivamente svolta e il relativo compenso sarà liquidato in base all'obiettivo raggiunto e al servizio effettivamente prestato.
6. Per quanto attiene il Direttore dei S.G.A., dal corrente anno scolastico in attuazione della sequenza contrattuale del 25.07.08, eventuali compensi saranno corrisposti, esclusivamente per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati dalla U.E., da Enti o istituzioni pubblici e privati da non porre a carico delle risorse contrattuali destinate al fondo d'istituto.
7. Spetta comunque l'indennità di direzione parte variabile ai sensi dell'art. 3 comma 2. della suddetta sequenza contrattuale quantificata in € 3.780,00 Lordo Dipendente + l'indennità al sostituto del DSGA calcolato per 40gg. per l'a.s. 2021/22 che viene detratta a monte dal budget MOF.

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

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

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.

3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

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

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

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

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

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

#### **Art. 32 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio**

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
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 80 % di quanto previsto inizialmente.

#### **Art. 33 – Trasparenza**

1. I prospetti riepilogativi relativi alla liquidazione del Fondo dell'Istituzione, potranno essere visionati presso la Segreteria dell'Istituto, ciò non costituisce violazione della normativa vigente sulla privacy in quanto applicativa di precise disposizioni contrattuali. Copia dei prospetti sarà consegnata alle R.S.U. d'istituto.

#### **Art. 34 - Chiusura uffici**

1. In osservanza al Piano di lavoro di cui al Personale ATA – parte integrante della presente contrattazione – ed in considerazione del calendario scolastico Regionale adeguato alle necessità dell'Istituto, si concorda la chiusura degli Uffici di Segreteria nelle giornate del 24 e 31 dicembre 2021, 5 gennaio 2022. In tali giornate il personale ATA potrà richiedere prioritariamente la fruizione di ferie già maturate dall'anno scolastico precedente ovvero

recupero di eventuali ore di servizio prestate in eccedenza, in subordine ferie / festività soppresse maturate nel corrente anno scolastico.

### **Art. 35 - Certificazione di compatibilità economico-finanziaria**

1. Il presente contratto integrativo, sarà sottoposto al Collegio dei Revisori dei Conti, per la prescritta certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 39, comma 3°-ter della Legge n. 449/1997.

### **Art. 36 - Procedure di raffreddamento, conciliazione ed interpretazione autentica**

1. In caso di controversia sull'interpretazione e/o sull'applicazione del presente contratto integrativo, le parti firmatarie si incontrano entro cinque giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2 presso la sede della scuola.
2. Il ricorso alla procedura per la conciliazione è previsto unicamente in caso di controversia insanabile sulle materie oggetto del presente protocollo, e comunque previo esperimento di un apposito tentativo di conciliazione interno alla scuola.
3. Le parti non intraprendono iniziative unilaterali per i trenta giorni successivi alla formale trasmissione della richiesta scritta di cui al precedente comma 2.

Letto confermato e sottoscritto.

*Allegati:*

- *Fis e Valorizzazione Docenti 2021/2022*
- *FF.SS Docenti 2021/2022*
- *Fis ATA 2021/2022*
- *Incarichi specifici personale ATA 2021/2022*

Belluno, \_\_\_\_\_

La Dirigente Scolastica  
Prof.ssa Maria Teresa Zambello  
Documento informatico sottoscritto  
con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii

### **DELEGAZIONE PARTE SINDACALE**

RSU: Bristot Laura .....

Per le OO.SS. presenti: .....