



Ministero dell'Istruzione



UNIONE EUROPEA
Fondo europeo di sviluppo regionale



LICEO STATALE "G. CARDUCCI"

Via S.Zeno 3 - 56127 Pisa

Scienze Umane, Linguistico, Economico-sociale, Musicale



tel.: +39 050 555 122 - fax: +39 050 553 014 - email: pipm030002@istruzione.it - pec: pipm030002@pec.istruzione.it
sito: <https://www.liceocarducci.edu.it> - cod. mecc.: PIPM030002 - cod. fiscale: 80006190500 - cod. univoco ufficio: UFK690

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ISTITUTO a.s 2022-2023

Il giorno 16 novembre 2022, alle ore 17:00, in collegamento a distanza viene presentata la presente Ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo del Liceo Statale Carducci, che verrà firmata e inviata ai Revisori dei conti, corredata della Relazione tecnico-finanziaria e della Relazione illustrativa, per il previsto parere. L'Ipotesi di accordo viene sottoscritta tra:

PARTE PUBBLICA

La Dirigente scolastica PROF.SSA SANDRA CAPPARELLI

PARTE SINDACALE

RSU PROF.SSA MARIA ROSARIA CAROTENUTO (GILDA)

RSU PROF.SSA DORY FILIPPI (COBAS)

CISL/SCUOLA PROF. ROBERTO MANCINI

LE PARTI CONVENUTE

VISTA la Legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni e integrazioni, sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori e dell'attività sindacale;

VISTA la Legge 146/90;

VISTO l'art. 45, comma 4° del D. Lgs. 03.02.1993, n.29 che consente l'attivazione di autonomi livelli di contrattazione in seno alle Pubbliche Amministrazioni nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione;

VISTO l'art. 25 bis, commi 1° e 2° del D.Lgs. n. 29/93 che attribuisce la Dirigenza Scolastica ai Capi d'Istituto e la titolarità delle relazioni sindacali in seno all'Istituzione scolastica;

VISTO l'accordo Collettivo Quadro del 07.08.1998 sulla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.);

VISTO in particolare l'art. 6 del CCNL 26/05/1999 del comparto scuola per gli anni 1998-2001, confluito nel CCNL 24/07/2003;

VISTO il CCNI 31/08/1999 per gli anni 1998-2001, confluito nel CCNL 24/07/2003;

VISTO in particolare l'art. 3 del CCNL 15/03/2001 relativo al biennio economico 2000/2001, confluito nel CCNL 24/07/2003;

VISTO il CCNL 24/07/2003 relativo al quadriennio 2002-2005 e al biennio economico 2002-2003;

VISTO il Regolamento di Contabilità delle Istituzioni Scolastiche approvato con D.I. n. 44 del 01/02/2001;

VISTO il CCNL Scuola 2006-2009 sottoscritto il 29.11.2007

VISTA la C.M. n. 107 prot. 245 del 07/06/2001;

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTA la Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 avente ad oggetto "Contrattazione Integrativa Indirizzi applicativi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTA la C. M. del MIUR prot. n. 8578 del 23/09/2010;

VISTO il D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i.;

VISTI gli articoli 1322 e 1323 del Codice Civile in materia di tutela di autonomia contrattuale sotto l'aspetto giuridico e di norme regolatrici dei contratti;

VISTA la sequenza contrattuale per il personale ATA prevista dall'art. n. 62 del CCNL del 29/11/2009 comparto scuola del 25/06/2008;

VISTA l'approvazione del Piano delle attività del personale ATA da parte del DS;

VISTO l'art. 1321 - il Contratto è l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale.

VISTO l'art. 1325 - i requisiti del Contratto sono: 1. L'accordo delle parti; 2. La causa; 3. L'oggetto; 4. La forma;

VISTO l'art. 22 - C.C.N.L. Scuola 2018;

VISTA l'intesa firmata tra l'Aran ed i sindacati;

A SEGUITO delle discussioni e dei confronti sulle materie oggetto di contrattazione;

PREMESSO che il sistema delle relazioni sindacali, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività e che le parti contraenti si impegnano reciprocamente al rispetto della correttezza e della trasparenza nei comportamenti;

RITENUTO che nell'Istituto possano e debbano essere conseguiti risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio attraverso un'organizzazione del lavoro del personale docente ed ATA fondata sulla partecipazione e valorizzazione delle competenze professionali, definite nei piani delle attività predisposti dalla Dirigente Scolastica e dalla DSGA in coerenza con quanto stabilito nel piano dell'offerta formativa;

S T I P U L A N O 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 LICEO "G. CARDUCCI" di PISA
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2022-2023, 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, 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.
5. Il presente contratto è sottoscritto sulla base di quanto previsto dall'art. 7 del CCNL del 19.04.2018;

6. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.165 del 2001.
7. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL e/o parti di contrattazione specifiche precedenti, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative.

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. Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di sottoscrizione e conservano, comunque, validità fino alla sottoscrizione di un successivo contratto, fermo restando che quanto nel seguito stabilito s'intenderà di fatto abrogato da eventuali successivi atti normativi o contratti nazionali. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali o su richiesta delle parti.
2. 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 è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'amministrazione scolastica e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali: - si persegue l'obiettivo di temperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati; - si migliora la qualità delle decisioni assunte; - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni e dei soggetti

sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a. partecipazione, articolata in informazione e in confronto;**
- b. contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica**

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
- a) informazione;
 - b) confronto;
 - c) organismi paritetici di partecipazione.

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. 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. 22 c. 4);
 - a. tutte le materie oggetto di confronto (art. 22 c. 8);
 - 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 – 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).

Art. 8 – 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. 33 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - **l'attuazione della normativa in materia di sicurezza** nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
 - **i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto** (art. 22 c. 4 lett. c2);
 - **i criteri per l'attribuzione di compensi accessori**, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);
 - **i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale**, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c4);
 - **i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali**, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 lett. c5);
 - **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).

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 scuola al piano terra e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale. Sul sito della scuola è presente una bacheca sindacale virtuale con apposito spazio per le comunicazioni sindacali, attraverso la quale vengono resi noti gli avvisi relativi alle assemblee, agli scioperi e alle varie iniziative sindacali.
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 in via San Zeno n.3, 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;
5. 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. La dichiarazione individuale di partecipazione, espressa preventivamente in forma scritta dal personale in servizio nell'orario dell'assemblea sindacale, fa fede ai fini del computo del monte ore individuale nei termini orari reali corrispondenti a quelli previsti per l'assemblea stessa ed è irrevocabile.
6. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza. Per le assemblee territoriali indette per il personale docente, in relazione alla durata dell'assemblea territoriale, e nel rispetto del vigente CCDD sulle Relazioni Sindacali, si conviene quanto segue:

Per le **assemblee che si tengono alle prime** ore i rientri in classe sono così stabiliti:

durata	Assemblee d'istituto	Assemblee fuori dai locali dell'istituto o territoriali
2 ore	Inizio terza ora di lezione	Inizio quarta ora di lezione
3 ore	-----	Inizio quarta ora di lezione
4 ore	-----	Inizio quinta ora di lezione

Per le **assemblee che si tengono alle ultime ore** le uscite dalle classi sono così stabilite:

durata	Assemblee d'istituto	Assemblee fuori dai locali dell'istituto o territoriali
2 ore	Giornate con 5/6 ore di lezione	Fine della terza/quarta ora di lezione Fine della terza ora di lezione
3 ore	-----	Fine della terza ora di lezione
4 ore	-----	Fine della seconda ora di lezione

7. Nelle assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se l'adesione è totale, il D.S. e la RSU, verificando prioritariamente la disponibilità dei singoli, stabiliscono i nominativi di quanti sono tenuti ad assicurare i servizi essenziali (**vigilanza all'ingresso principale della scuola; servizio al centralino telefonico; eventuali altre attività che non possono essere interrotte per la durata dell'assemblea**): qualora infatti 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. 3 unità di collaboratori 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 pluriennale.

8. Le RSU e le OO.SS. rappresentative possono richiedere un'aula della scuola o l'Aula Magna per la propria attività sindacale concordando con il Dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia.

9. La partecipazione di tutto il personale è possibile solo a condizione che tutto il personale docenti partecipi.

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 - nel caso di sciopero

1. 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 dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990.
2. L'Istituto garantisce, in caso di sciopero, i **servizi essenziali**, come da Accordo Quadro del 6 febbraio 2021.
3. Al fine di garantire il corretto esercizio delle attività in termini di accoglienza vigilanza e assistenza alla persona, l'apertura dei vari plessi avverrà nel rispetto delle seguenti condizioni:

attraverso la presenza di complessivamente **n. 7 Unità di personale ATA**

7 unità di Collaboratore Scolastico:

sede centrale:

- 1 per primo piano;
- 1 per secondo piano;
- 2 unità al piano terra, per garantire la sorveglianza degli accessi alla scuola e l'assistenza alla persona;

sedi succursali:

- 1 per la palazzina;
- 1 per Istituto fascetti;
- 1 per ex-perodi;

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 (per i docenti) del CCNL del comparto scuola 2006-2009.

I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

Commentato [1]: per presidiare la palestra del fascetti, Pina devi sentire la DSGA del Fascetti!

Commentato [2]: per eventuale modulo di ore

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

1. 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.
2. 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.
3. In caso di **necessità** o di **esigenze impreviste 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.
4. Il Dirigente conferisce individualmente e **in forma scritta gli incarichi** relativi allo svolgimento di **attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio**. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante e i termini del pagamento.
5. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.
6. 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.

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.

Per il corrente anno scolastico, ai fini di un'ottimizzazione dell'organico Collaboratori Scolastici con un numero di Unità sotto-dimensionato in relazione alla presenza di un totale di 4 plessi scolastici, non riconosciuti formalmente, nel Piano Annuale del Personale ATA per quanto riguarda i CC.SS. è stata concepita una distribuzione di fasce temporali flessibile "a mosaico", l'unica possibile capace di consentire la copertura in termini di accoglienza, vigilanza, sorveglianza, pulizia e assistenza alla persona durante l'orario delle attività didattiche. (vedere PAA ATA)

Commentato [3]: Pina, può andare?

Per gli assistenti amministrativi:

- antimeridiano dal lunedì al venerdì entrata dalle ore 7.30 alle ore 8.00 / uscita dalle 13.30 alle ore 14.00; il sabato entrata alle 7.30 e uscita alle 13.30;
- pomeridiano nei giorni mercoledì e giovedì n. 2 unità (Ufficio didattica e Ufficio personale) dalle 14.30 alle 17.30, a recupero;

Commentato [4]: tutte le parti in verde sono da tagliare!!!

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

1. Gli strumenti elettronici per la comunicazione si distinguono in strumenti sincroni e asincroni. I primi, a differenza dei secondi, richiedono che entrambi i terminali della comunicazione (trasmittente e ricevente) siano connessi perché si abbia comunicazione. La comunicazione telefonica tradizionale richiede la connessione tra chi trasmette e chi riceve. La messaggistica (preferibilmente via chat di google ed e-mail,) può avvenire anche se una delle due parti non è connessa, in questo caso chi riceve decide tempi e modalità di consultazione dei messaggi ricevuti.

2. Le convocazioni ufficiali degli organi collegiali, degli incontri scuola famiglia, degli organi tecnici devono avvenire con comunicazione scritta, pubblicata nel sito web della scuola, con i giorni di preavviso previsti per legge o dai regolamenti.

3. Le comunicazioni pubblicate nel sito web devono essere consultate e lette dai docenti e dal personale ATA, pertanto, la consultazione del sito web deve essere costante (quotidiana) e frequente.

4. Le richieste di adempimenti e le convocazioni fissate per il giorno della ripresa delle attività didattiche, dopo un periodo di vacanza, debbono essere pubblicate almeno 5 giorni prima del periodo festivo stesso.

5. Le comunicazioni sincrone e asincrone (telefonate, chat di google, e-mail) riguardanti la prestazione lavorativa durante l'orario diverso da quello di servizio, ma comunque durante la settimana lavorativa, saranno **limitate all'indispensabile e comunque entro le 18:00**, salvo le urgenze riguardanti l'interessato/a, in particolare salvo le comunicazioni relative all'emergenza sanitaria.

6. Per le comunicazioni sincrone e asincrone (telefonate, chat, e-mail) riguardanti la prestazione lavorativa durante l'orario diverso da quello di servizio, durante il fine settimana e nei giorni festivi, saranno sospese a partire dalle **ore 14:00 del sabato o del giorno precedente le festività, salvo le urgenze riguardanti l'interessato/a/i/e e comunque fino alle 08:00 del giorno di rientro.**

Commentato [5]: da confermare

7. I collaboratori del dirigente scolastico, le funzioni strumentali, i docenti che hanno compiti organizzativi e di responsabilità, in caso d'urgenza, pur non potendo essere contattati telefonicamente nei suddetti limiti temporali, possono essere contattati via mail o con messaggistica in tempo reale, che gli stessi potranno leggere con tutta la possibile tranquillità.

8.Nei limiti dell'orario di funzionamento degli uffici di segreteria e di presidenza è possibile contattare i lavoratori durante il periodo di sospensione delle attività didattiche per comunicazioni connesse al proprio stato giuridico o economico.

9.Per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti sono superati al fine di evitare o prevenire situazioni di pericolo. È fatta salva anche la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di diversa urgenza indifferibile.

10.Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico senza limiti di orario, ma la notifica verrà inviata nel rispetto degli orari stabiliti;

Art. 18 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

1. Gli strumenti elettronici sono finalizzati a migliorare la prestazione lavorativa diminuendo lo stress da lavoro e rendere più efficiente ed efficace il servizio scolastico. I docenti utilizzano gli strumenti tecnologici durante l'orario scolastico per attività didattiche (con PC, LIM, Laboratori etc.), di ricerca e studio individuale e/o collettivo.
2. Con queste finalità i docenti possono creare gruppi di lavoro, quali ad esempio gruppi sociali di informazioni o piattaforme e-learning (come G-suite for Education), finalizzate esclusivamente alle attività didattiche, nessuna comunicazione diversa potrà veicolare tramite gli stessi, non può essere fatto uso diverso da quello indicato nelle finalità.
3. I docenti compilano di norma il registro elettronico personale durante le attività didattiche, sempre che tale occupazione non sottragga all'ora di lezione un tempo superiore ai 10 (dieci) minuti.
4. Se durante l'orario di servizio in classe si dovessero verificare cali di connessione tali da non consentire la compilazione del registro elettronico personale, lo stesso sarà compilato in un altro momento (registrazione differita) e comunque nei tempi che il docente, in piena autonomia, deciderà di dedicare alle attività funzionali all'insegnamento.
5. Nel caso di registrazione delle valutazioni, il differimento dell'inserimento dati sul RE dovuto a problemi di connessione, deve essere effettuato **nel minor tempo possibile** per garantire il rispetto del principio di tempestività e trasparenza ai sensi del DPR 122/2009. Comunque, in questo caso è opportuno comunicare direttamente agli studenti e alle studentesse l'esito della verifica per consentire loro l'immediata conoscenza del voto ottenuto.
6. Tutto il personale e in particolare gli operatori di segreteria sono tenuti all'utilizzo degli strumenti informatici e telematici rispettando le norme del codice digitale (D.Lgs 82/2005 e ss mm ii).
7. Parimenti gli operatori videoterminalisti hanno diritto ai turni di riposo, alle pause e a tutte le protezioni previste dalle norme in materia (D. Lgs 81/2008).
8. E' indispensabile che il personale ATA, in particolare il personale di segreteria, anche se la formazione in servizio non è obbligatoria, si impegni nell'aggiornamento e nella formazione finalizzata all'acquisizione di competenze informatiche adeguate: la formazione del personale ATA è da ritenersi una risorsa fondamentale per una piena attuazione dell'autonomia scolastica, per il miglioramento dei processi organizzativi e didattici, nonché per l'effettiva innovazione dell'intero Sistema Istruzione.

Art. 19 Flessibilità e sostituzione dei docenti assenti

La sostituzione dei colleghi assenti sarà effettuata secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- docente che nelle sue ore non ha la classe presente a scuola;
- recupero ore permessi brevi usufruiti;
- docente, su posto di potenziamento o posto comune, con ore a disposizione possibilmente della stessa classe;
- docente, su posto di potenziamento o posto comune, con ore a disposizione possibilmente della stessa materia in altra classe;
- docenti con ore di potenziamento destinate alla sostituzione;
- mancanza di attività didattiche programmate per le quali siano già impegnate le ore di compresenza e/o a disposizione;
- utilizzo ore eccedenti in base alla disponibilità dichiarata;
- previa adesione al progetto flessibilità mediante rimodulazione dell'orario del docente e della classe;
- cambio del giorno libero a parità di monte orario disciplinare fruibile dagli alunni e a parità di orario mensile prestato dal lavoratore;

Per quanto riguarda le assenze dei docenti di sostegno, si precisa che le sostituzioni saranno effettuate dal/dalla docente FS per l'inclusione, coadiuvata da altra/o docente sempre di sostegno.

Si sottolinea inoltre che la sostituzione di docenti di sostegno assenti potrebbe precludere un congruo preavviso: i docenti di sostegno che alla prima ora di lezione del mattino verificano l'assenza dell'alunno/a certificato/a nella classe loro assegnata, si informano via chat comunicando con la FS e/o la vicepresidenza circa la necessità di sostituire colleghi/e assenti nelle classi con altri studenti/esse certificati/e. In assenza di necessità, restano nella classe loro assegnata per poter seguire le attività didattiche al fine di poter organizzare i materiali utili al rientro dell'alunno/a certificato/a.

Soltanto nel caso straordinario di **emergenza per la vigilanza, il docente di sostegno** in assenza dell'alunno/a certificato/a, potrà essere impegnato in altra classe anche senza la presenza di alunni/e certificate.

Per quanto riguarda le assenze per aggiornamento, in caso di numerose richieste di assenza, **saranno accolte nel numero tale da garantire il regolare funzionamento delle attività didattiche.**

Anche per le richieste delle ferie, possono essere concesse soltanto sulla base di **autonoma organizzazione delle sostituzioni.**

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 2022/23 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;
 - e. eventuali contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Consiglio di Istituto e successivo accertamento da parte del dirigente *o a seguito di variazione del P.A.* da calcolarsi al lordo dipendente.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale *l'ammontare delle risorse, in effetti, non è mai contrattabile e dunque il loro importo totale deve essere oggetto di sola informazione preventiva.*

Art. 21 – Fondi finalizzati

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che **eventuali economie** possano essere utilizzate per altri fini.
2. Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:

FIS	€ 3.322,77
ATTIVITA' COMPLEMENTARI DI EDUCAZIONE FISICA	€ 5.178,66
ORE ECCEDENTI	€ 4.599,83

Ritenuto necessario provvedere alla formale costituzione del fondo accessorio per l'anno scolastico 2022-2023;

Visto l'esito dell'istruttoria condotta dal Direttore dei SGA;

Ritenuto di aderire alle conclusioni dell'istruttoria stessa;

Decreta

Il fondo per il salario accessorio relativo all'anno scolastico 2022-2023 è costituito nel

modo seguente:

SEZIONE I

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità e risorse variabili

Le risorse finanziarie oggetto di contrattazione integrativa di sede per l'anno scolastico 2022/2023 sono determinate come segue:

Risorse anno scolastico 2022/2023

	ASSEGNATO	ECONOMIE LD	LORDO DIP	LORDO STATO
1 FONDO ISTITUZIONE SCOLASTICA	63.751,14	3.322,77	67.073,91	84.597,76
2 FUNZIONI STRUMENTALI	4.211,31		4.211,31	5.588,41
3 INCARICHI SPECIFICI	2.498,42		2.498,42	3.315,40
4 ORE ECCEDENTI	4.091,91	4.599,83	8.691,74	5.429,96
5 ATTIVITA' COMPLEMENTARI DI EDUCAZIONE FISICA	3.328,47	5.178,66	8.507,13	4.416,88
6 AREA A RISCHIO	1.418,43		1.418,43	1.882,26
7 VALORIZZAZIONE PERSONALE	15.005,27		15005,27	19911,99
TOTALE	94.304,95	13.101,26	107.406,21	125.142,67
8 PCTO	8.368,49		8.368,49	11.104,99

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 22– 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. 23 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, con esclusione di quelle di cui all'art. 15, sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente € **43.372,85**, e per le attività del personale ATA € **18.588,3**, **pari al 70% (per i docenti) e il 30 % per il personale ATA.**

1. La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a 1.000,00 in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF.
2. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

Commentato [6]: DA COMPLETARE

Art. 24 – 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, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con le finalità del PTOF, del processo di digitalizzazione e dell'aggiornamento obbligatorio sulla sicurezza e sulla privacy.
2. Il dirigente scolastico garantisce la rilevazione dei bisogni formativi attraverso le occasioni rappresentate dalle sedi di confronto.

Art. 25 – 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, il **fondo d'istituto** destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:
 - a. supporto alla **didattica** (coordinatori di classe, coordinatori di dipartimento, responsabili dei laboratori, gruppi di lavoro per le attività di ricerca-azione e di progetto ecc.)
 - b. supporto alle **attività organizzative** (delegati del dirigente, figure di presidio ai plessi, comm. orario, comm. formazione classi, responsabile qualità ecc.)
 - c. **attività strategiche trasversali** attività d'insegnamento (corsi di recupero, sportelli didattici, alfabetizzazione alunni stranieri, attività di promozione del benessere, innovazione digitale, ecc.)

Art. 26 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente e ATA

1. Il **personale scolastico** viene **valorizzato** ai sensi della legge 160/2019 art. 1 c. 249; tale valorizzazione è attribuita dal dirigente scolastico in base ai **criteri generali** concordati in **sede di contrattazione**.

2. L'ammontare delle risorse finanziarie assegnate all'istituto scolastico per l'erogazione dei compensi finalizzati alla **valorizzazione del personale** per l'a.s.2022/23 è pari ad euro **15.005,27**.

3. L'intero budget verrà quindi destinato alla **valorizzazione dei docenti e del personale ATA** nella percentuale pari all'80% per i docenti e 20% per il personale ATA, pari a **12.004,22** ed € **3.001,05**

4. Il budget per la **valorizzazione del personale**, in recepimento della legge 160/2019, facendo parte del MOF e non avendo vincolo di destinazione, viene contabilizzato in maniera parallela al FIS, per maggior trasparenza e comprensibilità.

5. I compensi finalizzati alla valorizzazione del **personale ATA** 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:

1) assunzione di **responsabilità maggiori rispetto all'ordinario**, inerenti a compiti relativi ai progetti PON / alla gestione di Avvisi pubblici o di progetti di particolare significatività per il miglioramento della scuola;

2) **collaborazione proficua alle attività che prevedono scadenze inderogabili** (es. pubblicazioni in AT per gli adempimenti di competenza e/o altri straordinariamente assegnati);

3) disponibilità, flessibilità, competenza e autonomia, nello svolgimento dei compiti propri e nuovi, nella **risoluzione dei problemi** anche non previsti e non prevedibili, di varia natura amministrativa, contabile ed organizzativa, contribuendo fattivamente alla maggiore efficienza ed efficacia del servizio prestato.

6. I compensi finalizzati alla valorizzazione del **personale docente** a tempo indeterminato o determinato con supplenza annuale o fine al termine delle attività didattiche (art.8 c.5 Legge 159/2019) sono determinati sulla base dei seguenti **criteri generali** ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c4 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca 2016-2018:

1) il compenso più basso non potrà essere inferiore a **180 euro**, quello più alto non potrà essere superiore a **800 euro**;

Commentato [7]: NUOVA PROPOSTA

2) disponibilità e contributo strategico alla risoluzione di problemi di carattere organizzativo educativo e didattico;

Nel rispetto dei suddetti criteri generali, il dirigente scolastico assegna il bonus ai docenti meritevoli, sulla base dei criteri stabiliti dal Comitato di Valutazione, secondo le tre aree del comma 129 legge 107/2015:

a) **della qualità dell'insegnamento** e del **contributo al miglioramento** dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;

b) dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'**innovazione didattica** e metodologica, nonché della collaborazione alla **ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche**;

c) delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella **formazione del personale**.

Art. 28 - Conferimento degli incarichi

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 da attivare nella istituzione scolastica, considerato anche la particolarità dell'anno scolastico ancora condizionato dall'emergenza sanitaria.
2. Il Dirigente conferisce, su incarichi sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - comprovata professionalità specifica
 - continuità di servizio
 - disponibilità degli interessati
 - Le risorse disponibili per compensare **gli incarichi specifici** sono stabilite secondo questa proposta della DSGA:

€ **1.050,00** per n.7 unità di personale amministrativo

€ **290,00** per n.2 unità di personale tecnico

€ **1.160.00** per n.14 unità di collaboratori scolastici

Commentato [8]: DA SISTEMARE

Art. 29 - 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.

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 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. 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 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. 32 – Clausola di salvaguardia finanziaria

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 all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001. A tal uopo le parti si impegnano a riaprire la contrattazione qualora le risorse di cui sopra dovessero modificarsi in aumento o in diminuzione nel corso dell'anno, ciò al fine di adeguare la seguente piattaforma economica alla nuova situazione riproporzionando la stessa alla variazione realizzata o subita.
3. 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. Allo stesso modo nel caso di attività progettuale di ampliamento dell'offerta formativa con costi esorbitanti, il dirigente può ridurre i compensi di salario accessorio spettanti a ciascun dipendente nella **misura percentuale necessaria** a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.
4. 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. 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 50% di quanto previsto inizialmente.
4. Tutte le ore svolte per le attività oggetto di questa contrattazione saranno liquidate se effettivamente svolte e rendicontate in maniera corretta e puntuale e comunque fino alla concorrenza dei fondi realmente incassati dall'Istituto Carducci. Una diversa erogazione dei fondi sarà comunque immediatamente oggetto di comunicazione.

Pisa, 16/11/2022

La dirigente scolastica prof.ssa Sandra Capparelli _____

Rsu prof.ssa Maria Rosaria Carotenuto (GILDA)_____

Rsu prof.ssa Dory Filippi (COBAS)_____

Tas prof.ssa Roberto Mancini (C.I.S.L) _____