



**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca**

Istituto Comprensivo di Turate

Via Giuseppe Garibaldi, 39 - 22078 Turate (CO) - Tel/fax 02/9688712

[coic82100@istruzione.it](mailto:coic82100@istruzione.it) - [coic82100@pec.istruzione.it](mailto:coic82100@pec.istruzione.it) -

**Prot. n. 512/2021**

# **Contratto Integrativo d'Istituto 2020-2021**

**Definitivamente sottoscritto in data  
18 gennaio 2021**

Indice

<b>TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI</b>	<b>3</b>
Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata	3
Art. 2 – Interpretazione autentica	3
Art. 3 – Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto	3
<b>TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI</b>	<b>3</b>
<b>CAPO I - RELAZIONI SINDACALI</b>	<b>3</b>
Art. 4 – Obiettivi e strumenti	3
Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente	4
Art. 6 – Informazione	4
Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa	4
Art. 8 – Confronto	5
<b>CAPO II - DIRITTI SINDACALI</b>	<b>6</b>
Art. 9 – Attività sindacale	6
Art. 10 – Assemblee in orario di lavoro e scioperi	6
Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti	7
Art. 12 – Referendum	7
Art. 13 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990 e utilizzo del personale in caso di sciopero	7
<b>TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA</b>	<b>8</b>
Art. 14 – Collaborazioni plurime del personale docente	8
Art. 15 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA	8
<b>TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA</b>	<b>9</b>
Art. 16 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA	9
Art. 17 – Criteri per l'organizzazione del lavoro del personale ATA	9
Art. 18 – Formazione in servizio dei docenti e criteri di fruizione	10
Art. 19 – Criteri per la sostituzione degli insegnanti assenti	11
Art. 20 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio	11
Art. 21 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione	12
<b>TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO</b>	<b>12</b>
<b>CAPO I - NORME GENERALI</b>	<b>12</b>
Art. 22 – Fondo per il salario accessorio	12
Art. 23 – Fondi finalizzati	13
<b>CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO</b>	<b>15</b>
Art. 24 – Finalizzazione del salario accessorio	15
Art. 25 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica	15
Art. 26 – Stanziamento Fondo d'Istituto personale docente	17
Art. 27 – Stanziamento Fondo d'Istituto personale ATA	18
Art. 28 – Funzioni Strumentali	19
Art. 29 - Incarichi specifici	19
Art. 30 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA	20
Art. 31 – Criteri generali per la destinazione delle risorse per la valorizzazione del personale	20
Art. 32 – Criteri per l'utilizzo dei fondi per aree a forte processo immigratorio	21
Art. 33 – Criteri per l'utilizzo dei Fondi per la pratica sportiva	21
Art. 34 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale	21
Art. 35 - Conferimento degli incarichi	21
Art. 36 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio	21
<b>TITOLO SESTO – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO</b>	<b>22</b>
Art. 37 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	22
Art. 38 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione	22
<b>TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI</b>	<b>23</b>
Art. 39 – Clausola di salvaguardia finanziaria	23
Art. 40 – Codici di comportamento	23
Art. 41 – Norme finali	23

## TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica ISTITUTO COMPRENSIVO DI TURATE.
2. Il presente contratto si compone di n. 41 articoli.
3. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per il triennio 2018-2021, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno 2020, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
5. 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, se richiesta da una delle parti, può avere 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 (RLS) 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. 31 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
  - l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
  - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);

- i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);
- i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c4);
- i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 lett. c5);
- 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 nel plesso scuola primaria e presente sul sito web dell'Istituto, e sono responsabili dell'affissione o dell'invio dei documenti destinati alla pubblicazione.
2. Ogni documento pubblicato nella bacheca fisica o virtuale deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo redige, 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 "sala docenti" situato nel plesso della scuola primaria concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il dirigente informa la RSU sulle notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno tramite la pubblicazione nella bacheca di cui al punto 2.

### **Art. 10 – Assemblee in orario di lavoro e scioperi**

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 cinque giorni di anticipo. Per le assemblee indette dalla RSU e destinate al personale interno si concorda un anticipo di almeno sei giorni lavorativi.
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 tre giorni lavorativi 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. 2 unità di personale ausiliario (una in ciascun plesso) 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.
7. La dichiarazione di adesione allo sciopero è volontaria e non è successivamente revocabile. Verificate le comunicazioni di adesione allo sciopero da parte del personale, il Dirigente scolastico comunica alle famiglie le modalità di erogazione del servizio scolastico, il quale potrà comportare la sospensione parziale o totale delle lezioni. I docenti sono tenuti a trasmettere alle famiglie le comunicazioni ricevute dal Dirigente.
8. Il personale docente e ATA che non aderisce allo sciopero è in servizio per il tempo previsto dal proprio orario di lavoro con possibilità per il Dirigente di attuare modifiche nei limiti dell'orario d'obbligo. Il personale ATA può essere utilizzato anche in altra sede con compiti di vigilanza e

assistenza. Possono essere operate sostituzioni tra docenti o variazioni all'orario di servizio, fermo restando il rispetto dell'orario giornaliero complessivo individuale previsto e lo svolgimento prioritario di compiti di vigilanza degli alunni. L'eventuale anticipo o posticipo dell'orario di servizio è comunicato almeno 24 ore prima.

#### **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 tre giorni lavorativi 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 e utilizzo del personale in caso di sciopero**

1. Il diritto di sciopero del personale A.T.A. deve conciliarsi con i servizi minimi e le prestazioni essenziali da garantire ai sensi della L. 146/1990, dalla L. 83/2000 e dai vigenti Accordi contrattuali. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero è il seguente:
  - per garantire l'effettuazione degli scrutini: n. 1 Assistente Amministrativo e n. 1 Collaboratore Scolastico in ciascuno dei plessi sede di scrutinio;
  - per garantire lo svolgimento degli esami finali: n. 1 Assistente Amministrativo e n. 1 Collaboratore Scolastico in ciascun plesso dell'Istituto;
  - per il pagamento degli stipendi al personale con contratto a tempo determinato nel caso previsto dall'accordo integrativo: il DSGA, n. 1 Assistente amministrativo, n. 1 collaboratore scolastico.
2. L'individuazione del personale A.T.A. destinato alla formazione del contingente avverrà prioritariamente su dichiarazione di disponibilità volontaria e successivamente mediante sorteggio. I nominativi sorteggiati saranno esclusi dai successivi sorteggi per la formazione del contingente minimo, senza limite di tempo, fino all'esaurimento dei nominativi non sorteggiati.

**Art. 14 – Collaborazioni 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. La prestazione del lavoro straordinario di cui al comma 1 deve essere autorizzata formalmente dal Dirigente Scolastico, sentito il DSGA o su sua proposta. Tale autorizzazione di norma è preventiva. In caso di imprevisto che comporti la necessità di effettuare lavoro straordinario non preventivamente autorizzato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione motivata al DS o DSGA che provvederà, se opportuno, ad autorizzare a posteriori tale prestazione.
3. In caso di assenze del personale collaboratore scolastico, i collaboratori in servizio sono preventivamente autorizzati allo svolgimento di 90' complessivi di straordinario per la sostituzione dei colleghi assenti. Il servizio straordinario può essere prestato al termine dell'orario di lavoro o prima dell'inizio nel giorno successivo, purché sia assicurato l'effettivo espletamento dei compiti non svolti dal collega assente (con particolare riguardo alla pulizia degli ambienti) e l'orario risponda alle esigenze dei plessi. La scelta delle unità di personale cui assegnare il lavoro straordinario avviene con i seguenti criteri: a) disponibilità degli interessati; b) stesso turno del personale assente; c) stesso plesso del personale assente.
4. Il dipendente che effettua lavoro straordinario potrà optare per una delle seguenti forme di riconoscimento:
  - Compenso a carico del FIS, nei limiti delle risorse previste dal presente Contratto;
  - Riposo compensativo da usufruire nei periodi di minore intensità lavorativa e preferibilmente nei periodi di sospensione delle lezioni, compatibilmente con le esigenze dell'Istituto e non oltre il termine dell'anno scolastico.
5. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di sostituzioni, cambi di plesso, svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
6. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
7. 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 fasce temporali di flessibilità sono i seguenti:
  - Per il personale collaboratore scolastico, l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni e l'orario di uscita non potrà essere precedente all'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni;
  - L'eventuale riduzione oraria data dall'adozione di un orario flessibile può comportare un debito massimo di otto ore mensili;
  - la flessibilità non può comportare per il dipendente modifiche alle mansioni previste nel piano delle attività, e deve essere attentamente regolata. Non è consentito al dipendente modificare il proprio orario di lavoro al bisogno imputando arbitrariamente a straordinario il completamento dell'orario d'obbligo.
3. Nell'accoglimento delle richieste si darà precedenza a: titolari di benefici L. 104/92 per sé o per i familiari; genitori di figli minori, in relazione all'età e alle necessità di inserimento scolastico; posizione nella graduatoria di Istituto.

### **Art. 17 – Criteri per l'organizzazione del lavoro del personale ATA**

1. La definizione delle modalità di organizzazione del lavoro è di competenza del Direttore SGA sulla base delle direttive generali del dirigente scolastico e di eventuali richieste individuali scritte e motivate che sono accolte solo se non determinano disfunzioni del servizio e/o aggravii personali per gli altri lavoratori. Viene sentita l'assemblea del personale ATA.
2. L'orario di lavoro del personale ATA è di 36 ore settimanali distribuite di norma su 5 giorni lavorativi (7h 12' dal lunedì al venerdì). Per assicurare il servizio in caso di apertura della scuola al di fuori del normale orario scolastico per attività previste nel piano delle attività e/o nel PTOF, il personale ATA disponibile sposta il proprio turno di servizio giornaliero, senza modifiche alla durata complessiva della prestazione pari a 7h 12', fino al termine massimo delle ore 18.30. Qualora particolari esigenze richiedano di prestare servizio oltre le 18.30, l'orario ordinario terminerà comunque alle 18.30 ed il servizio eccedente tale orario sarà lavoro straordinario (si rammenta la necessità di prevedere almeno 30' di pausa quando il servizio supera le 7h12'). Il dipendente ha comunque facoltà di chiedere di effettuare uno scorrimento dell'orario oltre le ore 18.30, senza prestare servizio straordinario.
3. Lo scorrimento orario comunicato con preavviso inferiore a 48 ore, e il servizio prestato nel plesso non di appartenenza per sostituire colleghi assenti determinano la maturazione di intensificazione, compensata forfettariamente.

4. Le ferie, le festività soppresse, i recuperi compensativi in caso di effettuazione di straordinario vengono autorizzati dal dirigente scolastico, sentito il DSGA, tenuto conto delle richieste del personale e considerate le esigenze di servizio; le ferie, le festività soppresse, i recuperi compensativi sono usufruibili prioritariamente durante la sospensione delle attività didattiche.
5. Nella predisposizione del piano ferie dovrà comunque essere assicurata la presenza di almeno una unità di personale di segreteria e due collaboratori scolastici.
6. Qualora in base alle richieste di ferie estive non sia possibile garantire il contingente di cui al comma 5, si procederà a sorteggio per i periodi scoperti. I nominativi dei dipendenti che hanno effettivamente prestato il servizio a seguito di sorteggio negli anni precedenti sono esclusi dai sorteggi successivi fino ad esaurimento dei nominativi sorteggiati.
7. Qualora le richieste del personale non consentano di garantire il contingente di cui al comma 5 in periodi diversi da quello estivo, si procederà a sorteggio per determinare le unità di personale tenute alla modifica delle richieste, fino ad esaurimento del personale sorteggiato.
8. Possono essere conservati per motivate esigenze personali e di malattia al più otto giorni di ferie usufruibili entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
9. Le richieste di ferie, festività soppresse, recuperi compensativi per il periodo estivo devono essere presentate entro il 31 marzo e saranno autorizzate con comunicazione formale entro il 15 aprile (ferie estive). Entro il 1 dicembre devono essere presentate le richieste di ferie natalizie ed entro 10 giorni prima dell'inizio quelle relative alle vacanze pasquali.

#### **Art. 18 – Formazione in servizio dei docenti e criteri di fruizione**

1. La formazione in servizio dei docenti è obbligatoria, permanente e strutturale, ed è finalizzata alla crescita culturale e professionale. La scuola individua le attività di formazione per i docenti in coerenza con il piano triennale dell'offerta formativa (PTOF) e i relativi piani di miglioramento, sulla base delle priorità previste nel Piano Formativo Triennale contenuto nel PTOF e in accordo con il "Piano nazionale di formazione", predisposto ogni tre anni dal MIUR. La partecipazione a corsi di formazione è volontaria, ad eccezione di quella prevista dal D.Lgs. 81/2008. Il Collegio dei docenti può deliberare la partecipazione obbligatoria a unità formative di importanza strategica per la scuola.
2. Compatibilmente con le risorse umane disponibili nei plessi, il dirigente scolastico adotta i provvedimenti necessari per favorire la partecipazione a Corsi di formazione che non comportino l'assenza per tutta la giornata di lavoro, quali:
  - Scambi di ore tra docenti con recupero infrasettimanale
  - Permessi orari con recupero nelle modalità previste dal CCNL vigente
  - Esonero dalla partecipazione alle riunioni degli OOCC interni
  - Per i docenti di scuola primaria, flessibilità oraria nella partecipazione alle riunioni di programmazione, fatto salvo il rispetto del monte ore mensile.
  - Banca-ore aggiornamento
3. Qualora l'evento formativo sia organizzato in ambito istituzionale e di importanza strategica per l'Istituto, il dirigente può autorizzare la partecipazione in orario di servizio senza recupero.
4. Nel caso in cui le richieste di partecipazione a corsi di formazione siano superiori ai posti disponibili o qualora vengano a determinarsi disservizi nell'erogazione dell'attività di

insegnamento a seguito dell'accoglimento di più domande, il dirigente scolastico applicherà i seguenti criteri:

- Rinuncia volontaria da parte del docente
- Contenuto del corso coerente con l'incarico di funzione strumentale al POF
- Contenuto del corso coerente con l'incarico di referente per specifiche attività
- Coerenza tra il contenuto del corso e compiti della commissione o gruppo di lavoro a cui il docente partecipa
- Coerenza con le discipline insegnate o gli ambiti disciplinari in cui il docente opera
- Priorità ai docenti titolari su posto comune o di sostegno facenti parte dell'organico di diritto della scuola
- A parità di situazione di titolarità, precedenza ai docenti con minore anzianità di servizio.

#### **Art. 19 – Criteri per la sostituzione degli insegnanti assenti**

1. Nel caso si renda necessario sostituire un docente assente con personale in servizio, si applicheranno i seguenti criteri per l'individuazione del sostituto:

- Recupero di permessi orari
- Banca-ore
- Utilizzo di docenti in compresenza
- Assegnazione ore eccedenti

L'assegnazione delle sostituzioni in caso di preavviso inferiore alle 48 ore è subordinata alla dichiarazione di disponibilità da parte dell'interessato. Qualora non sia possibile individuare un sostituto, si ricorrerà alla divisione degli alunni in altre classi compatibilmente con i limiti numerici stabiliti dalla norma.

2. La banca-ore è costituita dalle ore non prestate da ciascun docente in servizio a seguito della riduzione del monte ore settimanale o della durata dell'unità oraria, per esigenze organizzative e didattiche, deliberate dai competenti organi collegiali. La banca-ore è altresì alimentata dalla fruizione di permessi brevi richiesti durante l'anno scolastico.
3. Come deliberato dal Collegio dei Docenti, i permessi brevi richiesti in corrispondenza delle due ore settimanali di programmazione sono recuperati sotto forma di attività didattiche come compresenze o per la sostituzione dei colleghi assenti.
4. L'eventuale credito risultante dalla banca-ore potrà essere recuperato dai docenti durante l'intero anno scolastico e inderogabilmente entro il mese di maggio attraverso la progettazione di interventi di supporto al successo formativo degli studenti. Tali progetti dovranno riportare l'indicazione degli alunni coinvolti e degli obiettivi attesi, e andranno completati con la verifica degli esiti.

#### **Art. 20 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio**

1. Le comunicazioni di servizio per docenti e famiglie (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul registro elettronico. L'Amministrazione può comunicare anche via e-mail agli indirizzi di posta

istituzionale nel dominio @icturate.gov.it (successivamente @icturate.edu.it) o agli indirizzi di cui il dipendente ha autorizzato l'utilizzo.

2. Il personale e l'utenza possono utilizzare gli indirizzi di posta elettronica istituzionale per le comunicazioni verso la segreteria o la dirigenza.
3. Il personale è tenuto a consultare regolarmente i diversi canali informativi della scuola (registro elettronico, sito web, e-mail istituzionale)
4. Le comunicazioni inviate o ricevute oltre l'orario di lavoro del destinatario potranno essere prese in carico dal destinatario stesso alla ripresa del servizio. Tutto il personale deve tenere in debito conto tale precisazione per le comunicazioni alla segreteria e al dirigente scolastico.
5. Il diritto alla disconnessione è pienamente garantito a tutto il personale in quanto non è richiesta una reperibilità continua, né una immediata consultazione dei mezzi di comunicazione digitale, ma un utilizzo razionale delle ICT compatibile con i tempi della propria vita extrascolastica.
6. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, in caso di urgenza indifferibile.

#### **Art. 21 – 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 implicano un utilizzo sempre più generalizzato del computer e di internet. Al fine di supportare adeguatamente tale processo sono previsti percorsi di formazione del personale anche attraverso peer tutoring.
2. A medio-lungo termine l'innovazione tecnologica è destinata ad influire positivamente sulla qualità del lavoro grazie alla progressiva automatizzazione delle procedure, alla semplificazione delle comunicazioni interne e verso l'utenza, al miglioramento della professionalità dei lavoratori.

### **TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

#### **CAPO I - NORME GENERALI**

#### **Art. 22 – Fondo per il salario accessorio**

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2020-2021 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 di cui al comma 1.a) 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.
3. Le risorse destinate alla retribuzione del personale di cui al comma 1.b), 1.c), 1.d), 1.e) sono utilizzate coerentemente con i progetti inseriti nel PTOF e approvati dal Consiglio di Istituto. Per ciascun progetto viene redatta una scheda, allegata al Programma Annuale, con l'indicazione puntuale delle risorse stanziare.
4. L'individuazione del personale da retribuire è effettuata prioritariamente sulla base delle dichiarazioni di disponibilità e, in caso di concorrenza di più candidature, mediante procedura selettiva effettuata dal dirigente scolastico sulla base del curriculum degli interessati.

#### **Art. 23 – Fondi finalizzati**

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.
2. Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:
  - a) per le finalità già previste per il **Fondo per l'Istituzione scolastica** ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007: **€ 23.109,54** al netto delle economie.
  - b) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa

<b>FUNZIONI STRUMENTALI (LORDO DIPENDENTE)</b>	
Funzioni Strumentali a.s. 2020/21	€ 3.269,60
Economie Funzioni Strumentali al 31/08/2020	€ -
<b>TOTALE</b>	<b>€ 3.269,60</b>

- c) per gli incarichi specifici del personale ATA

<b>INCARICHI SPECIFICI (LORDO DIPENDENTE)</b>	
Incarichi Specifici ATA a.s. 2020/21	€ 1.712,40
Economie Incarichi Specifici ATA al 31/08/2020	€ -
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.712,40</b>

d) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva

<b>ORE ECC. PRATICA SPORTIVA (LORDO DIPENDENTE)</b>	
Ore Eccedenti Pratica Sportiva a.s. 2020/21	€ 838,09
Economie Ore Eccedenti Pratica Sportiva al 31/08/2020	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 838,09</b>

e) per i compensi per le ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti

<b>ORE ECCED. SOST. DOC. ASSENTI (LORDO DIPENDENTE)</b>	
Ore Eccedenti Sost. Doc. Assenti a.s. 2020/2021	€ 1.665,91
Economie Ore Eccedenti al 31/08/2020	€ 1.324,54
<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.990,45</b>

f) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica

<b>A.A.F.P.I. (LORDO DIPENDENTE)</b>	
A.A.F.P.I. a.s. 2020/2021	€ 1.707,45
Economie AAFPI al 31/08/2020	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.707,45</b>

g) per la valorizzazione del personale scolastico

<b>Valorizzazione personale scolastico</b>	
Valorizzazione personale scolastico	€ 8.971,38
Economie Valorizzazione al 31/08/2020	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 8.971,38</b>

## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

### Art. 24– 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. Il Fondo di istituto viene utilizzato in coerenza con il PTOF, tenuto conto delle linee di indirizzo del Dirigente Scolastico e delle delibere dei competenti organi collegiali.

### Art. 25 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Prima di operare la ripartizione delle risorse tra personale docente e ATA, dal Fondo di Istituto vengono detratte le seguenti quote:
  - a) Fondo di riserva per l'anno corrente;
  - b) Indennità di direzione del DSGA;
  - c) Compenso forfettario per i collaboratori del DS.

FIS stanziato a.s. 2020-21	€ 23.109,54
Fondo di riserva a.s. 2020-21	- € 500,00
Indennità di direzione al DSGA a.s. 2020-21	- € 4.063,60
Compenso primo collaboratore a.s. 2020-21	- € 2.000,00
Compenso secondo collaboratore a.s. 2020-21	- € 1.000,00
<b>Totale FIS da ripartire</b>	<b>€ 15.545,94</b>

2. Il Fondo di istituto viene quindi ripartito tra docenti ed ATA in base alla percentuale calcolata sul numero dei dipendenti di ciascuna componente in organico di diritto:

personale docente (63/79 unità) = 80%;          personale ATA (16/79 unità)= 20%.

Totale FIS da ripartire	€ 15.545,94
Quota FIS docenti (80%)	€ 12.436,75
Quota FIS ATA (20%)	€ 3.109,19

3. Le eventuali economie del Fondo dell'anno precedente confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo, rispettandone la destinazione originale (docenti o ATA).

Quota FIS docenti (80%)	€ 12.436,75
Economie FIS docenti a.s. 2019-20	€ 3.180,73
<b>FIS docenti per a.s. 2020-21</b>	<b>€ 15.617,48</b>

Quota FIS ATA (20%)	€ 3.109,19
Economie FIS ATA a.s. 2019-20	€ 0,00
<b>FIS ATA per a.s. 2020-21</b>	<b>€ 3.109,19</b>

4. Al personale assunto a tempo determinato è garantito l'accesso alla retribuzione delle attività aggiuntive in modo paritario, senza alcuna differenziazione o quantificazione preventiva.
5. A fine gestione il dirigente scolastico, in relazione alle attività effettivamente prestate, deliberate dal Collegio e autorizzate dal dirigente stesso, potrà operare compensazioni nella retribuzione dei diversi incarichi (separatamente per personale docente ed ATA, ciascuno nei propri limiti di budget) dandone comunicazione motivata alla RSU.



### Art. 26 – Stanziamento Fondo d'Istituto personale docente

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 24, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito tra le aree di attività di seguito specificate:

FONDO ISTITUTO DOCENTI A.S. 2020/2021					totale:	€ 15.617,48
N.	TIPO DI IMPEGNO	ORE	N. doc.	IMPORTO LORDO STATO	IMPORTO LORDO DIP.	
<b>ATTIVITA' DI COLLABORAZIONE E SUPPORTO ORGANIZZATIVO</b>						<b>€ 6.667,50</b>
1	Tutor per anno di prova	20	2 *	€ 464,45	€ 350,00	
2	Tutor per alternanza scuola-lavoro e tirocini	10	2 *	€ 232,23	€ 175,00	
3	Coordinatori team SP	25	5 *	€ 580,56	€ 437,50	
4	Coordinatori di classe SS	129	13 *	€ 2.995,70	€ 2.257,50	
5	Referenti orario SS	44	2	€ 1.021,79	€ 770,00	
6	Animatore digitale	24	1	€ 557,34	€ 420,00	
7	Supporto animatore digitale	75	3	€ 1.741,69	€ 1.312,50	
8	Team digitale	24	6	€ 557,34	€ 420,00	
9	Referente mensa	10	1	€ 232,23	€ 175,00	
10	Referenti ASCI	20	2	€ 464,45	€ 350,00	
	Tot. ore	383				<b>€ 6.667,50</b>
<b>COMPITI RELATIVI ALLA REALIZZAZIONE PTOF</b>						<b>€ 6.247,50</b>
11	Nucleo Autovalutazione	50	5	€ 1.161,13	€ 875,00	
12	Referente INVALSI	20	1	€ 464,45	€ 350,00	
13	Referente curricolo/supporto FS Orientamento	15	1	€ 348,34	€ 262,50	
14	Commissione valutazione SP	36	6	€ 836,01	€ 630,00	
15	Formazione classi SS	30	2	€ 696,68	€ 525,00	
16	Supporto FS inclusione	20	2	€ 464,45	€ 350,00	
17	Referenti DSA	28	4	€ 650,23	€ 490,00	
18	Case Manager DSA	15	1	€ 348,34	€ 262,50	
19	Supporto FS PTOF	15	1	€ 348,34	€ 262,50	
20	Referenti Progetto d'Istituto SP e SS	10	2	€ 232,23	€ 175,00	
21	Referenti salute / prevenzione SP e SS	16	4	€ 371,56	€ 280,00	
22	Referente orto	12	2	€ 278,67	€ 210,00	
23	Referente diario scolastico	5	1	€ 116,11	€ 87,50	
24	Referenti contrasto bullismo	30	3	€ 696,68	€ 525,00	
25	Referenti protezione civile	10	2	€ 232,23	€ 175,00	
26	Referenti ed. civica	45	3	€ 1.045,01	€ 787,50	
	Tot. ore	349				<b>€ 6.247,50</b>
<b>ATTIVITA' AGGIUNTIVE DI INSEGNAMENTO</b>						<b>€ 2.695,00</b>
28	Istruzione domiciliare/supporto scolastico	77	1	€ 3.576,27	€ 2.695,00	
<b>TOTALE</b>					<b>€ 20.714,47</b>	<b>€ 15.610,00</b>
economie						€ 7,48

2. Non sono oggetto di retribuzione gli adempimenti individuali dovuti (art. 29 c. 2 CCNL del comparto scuola 2006-2009) quali:

- preparazione delle lezioni e delle esercitazioni, ivi comprese le prove comuni di istituto;
- correzione degli elaborati, ivi comprese le prove comuni di istituto;
- rapporti individuali con le famiglie, ivi compresi i colloqui pomeridiani.

Rientrano tra gli adempimenti dovuti in quanto ore funzionali all'insegnamento anche eventuali incontri con i servizi che hanno in carico gli alunni con Bisogni Educativi Speciali, entro il limite massimo di 6 ore eccedenti l'orario di servizio. Oltre le 6 ore è previsto un incentivo con fondi dell'Ente Locale. Per la scuola primaria, qualora l'incontro con specialisti richieda la partecipazione della maggioranza dell'équipe pedagogica, l'incontro sarà preferibilmente calendarizzato nelle ore di programmazione settimanale (il cui orario può essere modificato secondo esigenze). La partecipazione deve essere autorizzata dal DS ed è richiesta documentazione della partecipazione.

#### **Art. 27 – Stanziamento Fondo d'Istituto personale ATA**

1. Allo stesso fine di cui all'art.23 comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse di seguito specificate:

FONDO ISTITUTO A.S. 2020/2021			Totale:	€ <b>3.109,19</b>
PERSONALE ATA	ORE	N.	IMPORTO LORDO STATO	IMPORTO LORDO DIPENDENTE
<b>ASSISTENTI AMMINISTRATIVI</b>				
Attività aggiuntive - straordinario	8	4	€ 153,93	€ 116,00
Intensificazione impegni uff. personale	24	2	€ 461,80	€ 348,00
Referente sicurezza e privacy	10	1	€ 192,42	€ 145,00
Forfait supporto DSGA	*	1	€ 152,86	€ 115,19
Gestione software (Axios, Spaggiari)	10	1	€ 192,42	€ 145,00
<b>TOT. ASSISTENTI AMMINISTRATIVI</b>				<b>€ 869,19</b>
<b>COLLABORATORI SCOLASTICI</b>				
Attività aggiuntive - straordinario	28	14	€ 464,45	€ 350,00
Forfait intensificazione cambio orario	*	14	€ 185,78	€ 140,00
Intensificazione per ridotte capacità colleghi	140	8	€ 2.322,25	€ 1.750,00
<b>TOT. COLLABORATORI SCOLASTICI</b>				<b>€ 2.240,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>			<b>€ 4.125,91</b>	<b>€ 3.109,19</b>
economie				€ 0,00
<b>* Compenso forfettario (5€/evento per i CS)</b>				

### Art. 28 – Funzioni Strumentali

1. Le Funzioni strumentali al Piano dell’Offerta Formativa sono deliberate dal Collegio dei docenti e attribuite dal Dirigente Scolastico ai docenti in servizio attraverso specifico atto di incarico.
2. I compensi assegnati e determinati a ciascun docente sono attribuiti forfettariamente come da tabella seguente:

<b>FUNZIONI STRUMENTALI A.S. 2020/2021</b>	<b>€ 3.269,60</b>
<b>FUNZIONE</b>	<b>IMPORTO FORFETTARIO</b>
Coordinamento PTOF	€ 817,40
Inclusione	€ 817,40
Autovalutazione e miglioramento	€ 817,40
Orientamento e continuità	€ 817,40

3. Sentita la RSU, i compensi assegnati ai docenti incaricati delle Funzioni strumentali sono ridotti proporzionalmente nel caso di significative assenze che abbiano pregiudicato l’effettivo assolvimento dell’incarico assegnato.

### Art. 29 - 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.
2. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono così destinate:

<b>INCARICHI SPECIFICI A.S. 2020/2021</b>				<b>€ 1.712,40</b>
<b>PERSONALE ATA</b>	<b>N.</b>		<b>IMPORTO LORDO STATO</b>	<b>IMPORTO LORDO DIPENDENTE</b>
<b>ASSISTENTI AMMINISTRATIVI</b>				
Gestione Alunni con Bisogni Speciali e rapporti ente locale	1	*	€ 530,80	€ 400,00
Responsabile acquisti	1	*	€ 414,55	€ 312,40
<b>TOTALE ASSISTENTI AMMINISTRATIVI</b>				<b>€ 712,40</b>
<b>COLLABORATORI SCOLASTICI</b>				
Supporto ai docenti con servizio fotocopie	2	*	€ 265,40	€ 200,00
Supporto segreteria e gestione archivio SP	2	*	€ 398,10	€ 300,00
Commissioni in Turate	1	*	€ 132,70	€ 100,00
Assistenza alunni DVA gravi	4	*	€ 530,80	€ 400,00
<b>TOTALE COLLABORATORI SCOLASTICI</b>				<b>€ 1.000,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>			<b>€ 2.272,35</b>	<b>€ 1.712,40</b>
economie			€ 0,00	€ 0,00
<b>* Compenso forfettario</b>				

### 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 ai fini della liquidazione dei compensi oppure retribuite in modo forfettario.
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, entro il corrente anno scolastico, preferibilmente nei periodi di interruzione dell'attività didattica e compatibilmente con le esigenze di servizio.

### Art. 31 – Criteri generali per la destinazione delle risorse per la valorizzazione del personale

1. Nel rispetto della L. 160/2019 art. 1 co. 249, le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107 assegnate alle scuole sotto la voce "Valorizzazione del personale" sono utilizzate dalla contrattazione integrativa per la valorizzazione di tutto il personale scolastico, allo scopo di riconoscere il maggiore impegno e l'assunzione di responsabilità, ciascuno nel proprio ruolo docente o ATA, per la piena realizzazione del PTOF e il miglioramento dell'Istituzione scolastica.
2. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del personale per l'a.s. 2020-21 corrispondono a **€ 8.971,38**.
3. Nell'a.s. 2020-21, caratterizzato dalla lotta alla pandemia di Covid19, si stabilisce di destinare le risorse in oggetto alla valorizzazione del maggiore impegno connesso alla gestione dell'emergenza, all'attuazione dei protocolli finalizzati alla prevenzione dei contagi, nonché alla realizzazione degli obiettivi del PTOF (successo formativo e inclusione scolastica) anche attraverso la Didattica Digitale Integrata.

VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE A.S. 2020/2021			TOTALE	€ 8971,38
Attività	N. DOC.	N. ATA	IMPORTO LORDO STATO	IMPORTO LORDO DIPENDENTE
Referente Covid		1	€ 1.327,00	€ 1.000,00
Vice-referente Covid		1	€ 132,70	€ 100,00
Squadra Anticovid	6		€ 3.981,00	€ 3.000,00
Gestione e assistenza dispositivi in comodato	1		€ 265,40	€ 200,00
Applicazione protocolli igiene e sanificazione		14	€ 3.158,26	€ 2.380,00
Gestione finanziamenti, rilevazioni, DPI		4	€ 902,36	€ 680,00
Buone pratiche didattica, DDI e inclusione	Max. 10		€ 2.138,39	€ 1.611,38
<b>totale</b>			<b>€ 11.905,11</b>	<b>€ 8.971,38</b>
Quota docenti: € 4811,38 (53,6%)				
Quota ATA: € 4160,00 (46,4%)				

4. La determinazione dei compensi individuali avverrà ad opera del Dirigente Scolastico sulla base del lavoro effettivamente svolto e documentato (registri), e nel rispetto dei criteri generali definiti dal Comitato di Valutazione limitatamente alla componente docente.
5. Il personale che ha a suo carico procedimenti disciplinari non sarà valorizzato.

### **Art. 32 – Criteri per l'utilizzo dei fondi per aree a forte processo immigratorio**

1. Le risorse vengono stanziare sulla base di un progetto per l'integrazione degli alunni stranieri che comprende attività di insegnamento (finalizzate alla prima alfabetizzazione e al rinforzo degli apprendimenti degli alunni stranieri), di educazione alla mondialità, di formazione e di coordinamento. Tali risorse risultano pari a € **1.707,45**.
2. La destinazione delle risorse terrà conto delle effettive necessità riscontrate nell'anno scolastico sulla base del numero e del profilo degli alunni stranieri.

<b>FONDI AREE A FORTE PROCESSO IMMIGRATORIO</b>				<b>€ 1.707,45</b>
<b>incarico</b>	<b>n.docenti</b>	<b>n.ore did.</b>	<b>n.ore coord.</b>	<b>importo</b>
Coordinamento progetti	1		forfait	€ 167,45
Interventi alfabetizzazione	4	44		€ 1.540,00
<b>totale</b>		<b>44</b>		<b>€ 1.707,45</b>
economie				€ 0,00

### **Art. 33 – Criteri per l'utilizzo dei Fondi per la pratica sportiva**

1. Con Delibere del Collegio dei docenti e del Consiglio d'Istituto è stato costituito il Centro Sportivo Studentesco per la scuola secondaria di I grado.
2. La quota di risorse pari a € **838,09** è destinata a compensare le attività, adeguatamente documentate, svolte dai docenti di Educazione Fisica per la preparazione degli alunni alle gare provinciali ed eventuali fasi successive.

### **Art. 34 – 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 il PTOF. Al momento la consistenza di tali risorse finanziarie non è nota.
2. Il Collegio dei Docenti può deliberare l'obbligatorietà della formazione sulle tematiche più rilevanti coerentemente con gli obiettivi di miglioramento.

### **Art. 35 - 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.

### **Art. 36 – 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. Al termine delle attività didattiche si procederà alla definizione dei compensi effettivamente spettanti al personale sulla base della rendicontazione presentata dai singoli destinatari di funzioni e incarichi e dai responsabili di progetti e gruppi di lavoro.

3. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo ed è successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti. In caso di obiettivi parzialmente raggiunti è possibile la corresponsione di un importo parziale. In particolare, per tutti gli incarichi che richiedono la presenza in servizio, il compenso finale verrà ricalcolato in base alla effettiva presenza del dipendente nei periodi di svolgimento dell'incarico, indipendentemente dalle motivazioni dell'assenza.
4. Qualora a seguito della verifica di cui al comma precedente risultino economie, il dirigente scolastico può procedere alla redistribuzione di tali economie, nel rispetto del vincolo di destinazione dei fondi, per compensare nuovi o maggiori impegni sopravvenuti nel corso dell'anno scolastico, purché documentati.

<p style="text-align: center;"><b>TITOLO SESTO – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO</b></p>
--

**Art. 37 - 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. 38 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione**

1. Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono:
  - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
  - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione.
  - dirigenti e preposti
  - addetti al primo soccorso
  - addetti antincendio e emergenze
2. Le suddette figure sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formate attraverso specifico corso. Qualora all'interno dell'Istituto non esistano le specifiche competenze per svolgere l'incarico di RSPP, il dirigente scolastico affiderà l'incarico a un esperto esterno.
3. 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. 39 – 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. 40 – Codici di comportamento**

1. Il personale è tenuto alla conoscenza e all'osservanza delle norme previste dai codici disciplinari e deontologici della categoria, pubblicati nell'apposita sezione del sito web istituzionale della scuola.

### **Art. 41 – Norme finali**

1. Il presente contratto entra in vigore il giorno successivo all'approvazione.

---

IPOTESI SOTTOSCRITTA in data 16 DICEMBRE 2020 e sottoposta ai Revisori dei Conti.

**CONTRATTO DEFINITIVAMENTE SOTTOSCRITTO in data 18 GENNAIO 2021**

#### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Dirigente Scolastico Angela Serena Ildos \_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

#### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

RSU Ins. Mara Dallorto \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

RSU C.S. Giuseppina De Chiara \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

RSU Ins. Deborah di Maio \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

OO.SS.:

per FLC-CGIL COMO: Rosaria Maietta \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

per CISL SCUOLA: Olga Bassi \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_