

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE  
ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "G. BOSCO" FENEGRÒ  
FENEGRÒ - CIRIMIDO - LIMIDO COMASCO - LURAGO MARINONE  
Via Dell'Arte, 1 - FENEGRÒ (CO) - CF 80015360136  
Tel. 031/935773 - coic82200c@istruzione.it - coic82200c@pec.istruzione.it  
www.comprendivofenegro.edu.it  
COD. UNIVOCO FATT. ELETT. UFXHS7 - C/C T.U. 311085 - MATR. INPS 2407668269

## IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Il giorno 16 dicembre 2021 alle ore 12.30 presso l'Istituto Comprensivo di Fenegrò (Como) viene sottoscritta la presente ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo di Istituto.

Sono presenti per la stipula del contratto d'istituto:

a) per la parte pubblica il D.S.  
Roberta Bellino

b) per la RSU d'Istituto i sig:

Liliana Galli

Simona Martinetti

a) per i Sindacati Territoriali :

FLC-CGIL .....

CISL SCUOLA .....

UIL SCUOLA RUA .....

GILDA - UNAMS .....

SNALS-CONFALS .....

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'Istituto Comprensivo di Fenegrò.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2021/2022, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno 2022, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

### Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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

1. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro il 15 settembre.

## TITOLO II 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.

*felli*  
*Suor*

### **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. 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 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);

*belli*  
*giu*

- 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:
  - a) 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);
  - b) 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);
  - c) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
  - d) 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).

In dettaglio

a) Articolazione dell'orario di lavoro del personale docente

L'orario di lavoro del personale docente per l'espletamento dell'attività didattica sarà articolato in non meno di 5 giorni la settimana, compatibilmente con le necessità didattiche ed organizzative della scuola e deve assicurare, per quanto possibile, la copertura di tutte le attività didattiche previste dal PTOF e di tutte le riunioni degli organi collegiali.

b) Articolazione dell'orario di lavoro Personale ATA

**ASSISTENTI AMMINISTRATIVI E DSGA**

Orario antimeridiano da lunedì a venerdì dalle ore 7,45 alle ore 15,00 oppure, orario pomeridiano concordato in base alle esigenze della segreteria (fra le 17 e le 18). La copertura dell'orario viene garantita utilizzando tutti gli strumenti previsti (orario ordinario, flessibile, plurisettimanale, turnazioni).

*feeli*  
*Suis*

Per la turnazione si applica il criterio della disponibilità e in subordine quello della rotazione. È assicurata la sovrapposizione per quattro ore.

#### COLLABORATORI SCOLASTICI

L'orario è articolato su cinque giorni settimanali secondo le esigenze dei vari plessi. Tale articolazione permette l'adattamento all'orario funzionale dell'Istituto che si articola sulla settimana corta.

Per eventuali eccezionali esigenze che richiedano prestazioni in orario notturno o festivo si seguono i criteri della disponibilità e della rotazione.

Nei periodi di sospensione delle attività didattiche (vacanze natalizie, pasquali ed estive), salvo comprovate esigenze e in accordo con DS e DSGA, si osserva per tutti il solo orario antimeridiano dalle 7.48 alle 15.00.

- c) Criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto (art. 22 c. 8 lett. b1);

Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del FIS 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.

- d) Criteri per la suddivisione del Fondo dell'istituzione scolastica

Le risorse del fondo dell'istituzione scolastica sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente, dal Piano annuale di attività del personale ATA.

Eventuali somme, impegnate ma non utilizzate, confluiscono nella dotazione contrattuale dell'anno scolastico successivo.

- e) 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);

Criteri per l'assegnazione dei docenti ai plessi e alle classi	
<b>Scuola primaria</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Continuità educativa e didattica</li><li>2. Valutazione dei problemi specifici e delle esigenze di ciascuna scuola o classe (anche in riferimento alle tipologie di alunni delle varie sedi ed alle competenze acquisite dai docenti)</li><li>3. Compatibilità nel team docente</li><li>4. Riduzione al minimo dell'intervento didattico su più plessi</li><li>5. Esigenze personali documentate</li></ol>

lele  
sult

	6. Eventuali richieste di mobilità interna
<b>Docenti di sostegno</b>	<p><b>Sono rispettati, per quanto possibile, i seguenti criteri:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Continuità didattica</li> <li>2. Competenze specifiche dell'insegnante di sostegno rispetto alla disabilità certificata</li> </ol> <p><b>La distribuzione del monte ore avviene in base:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alla gravità della disabilità dell'alunno</li> <li>2. Ai fattori interni alla classe (presenza di più alunni certificati o con BES)</li> <li>3. Presenza di un educatore</li> </ol>

In caso di docenti soprannumerari, si procederà a spostamenti da un plesso ad un altro rispettando i seguenti criteri non in ordine di priorità.

- Disponibilità dei docenti
- Competenze specifiche relative alla lingua inglese, a progetti deliberati in Collegio Docenti (sperimentazione didattica,..) o ad altri ambiti che qualificano e contraddistinguono l'offerta formativa della scuola
- Graduatoria: tale criterio sarà rispettato nel limite in cui non venga compromessa l'offerta formativa della scuola (inglese, progetti, sperimentazioni,...)

In ogni caso, si cercherà di rispettare la continuità didattica, evitando avvicendamenti nelle classi in cui vi sono già stati cambi di docenti in precedenza.

f. Criteri per l'assegnazione del personale ai settori di servizio (personale amministrativo) e ai plessi (personale ausiliario)

Le assegnazioni delle singole unità di personale ai diversi settori di servizio viene predisposta all'inizio dell'anno scolastico dal Direttore S.G.A. secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) presenza, di norma, di due Collaboratori per ogni edificio scolastico; le unità aggiuntive fino alla saturazione dell'organico verranno assegnate proporzionalmente al numero degli alunni di ciascuna scuola e al monte ore di permanenza a scuola degli alunni stessi, in modo da garantire la presenza di due unità di personale per il maggior tempo-scuola possibile; per la sede principale si considera anche la presenza degli uffici di presidenza e segreteria;
- b) professionalità acquisita;
- c) personale femminile, se possibile, alla scuola dell'infanzia e personale sia maschile che femminile in ciascun plesso;

Per motivate esigenze di servizio l'assegnazione al settore di servizio può essere modificata nel corso dell'anno scolastico.

Per esigenze di servizio debitamente documentate e comunicate per scritto agli interessati, l'amministrazione può valutare la possibilità di assegnare il personale amministrativo ad aree diverse, previa adeguata formazione.

Preferibilmente il personale sarà assegnato a plessi in cui non siano iscritti i propri figli. L'assegnazione è comunicata con atto formale.

g. Criteri per la fruizione dei permessi

1. Le ferie, durante le attività didattiche, devono essere richieste almeno 5 giorni prima, previo accordo con collega e senza oneri per l'amministrazione.
2. I permessi retribuiti e i permessi brevi devono essere richiesti almeno 5 giorni prima in forma scritta e presso gli uffici di segreteria;
3. le richieste di assenza o permesso breve non previste e di natura emergenziale per la giornata stessa devono pervenire in Segreteria entro le ore 7.48 del giorno stesso.
4. Tutte le istanze e le comunicazioni, dovranno essere inoltrate alla segreteria esclusivamente attraverso la modulistica a disposizione accedendo al portale di amministrazione digitale "nuvola".

h. Criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);

**Personale amministrativo, tecnico e ausiliario:** può partecipare, previa autorizzazione del capo di istituto, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte da enti accreditati o università. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo, da utilizzare in relazione all'attuazione dei profili professionali. Per il personale ATA se la partecipazione ai corsi di formazione avviene al di fuori dell'orario di lavoro, le ore aggiuntive vengono recuperate con ore di permesso o con ferie.

**Personale docente:** La fruizione da parte dei docenti di 5 giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione ad iniziative di formazione e di aggiornamento con l'esonero dal servizio è autorizzata:

1) per i corsi organizzati o autorizzati dall'USR o dal MIUR organizzati da altre amministrazioni pubbliche (Università, Enti qualificati autorizzati presso MIUR); organizzati in rete con altre scuole e rientranti nelle iniziative di formazione previste dal PTOF; organizzati a livello di scuola o da scuole vicine;

2) se l'iniziativa riguarda tematiche di formazione previste dal Piano annuale delle attività di aggiornamento/ formazione e coerenti con la disciplina insegnata o con il contenuto delle attività previste nel Piano dell'offerta Formativa.

peel  
Semi

- i. 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)

**La promozione della legalità è attuata mediante:**

- diffusione tramite pubblicazione nel sito web e attuazione delle disposizioni di cui al d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e successive modificazioni e integrazioni, del DPR 62/2013, del DGPR 679/16; delle Linee Guida sull'applicazione alle istituzioni scolastiche delle disposizioni di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 –

- apposite disposizioni del Dirigente;

La qualità del lavoro è promossa mediante la valorizzazione delle risorse umane anche in sede di assegnazione del personale docente e ATA a classi, attività, incarichi.

Potranno essere istituiti appositi gruppi di lavoro cui sono destinati specifici compiti.

**Misure per il benessere organizzativo e la prevenzione dello stress lavoro-correlato:**

- Individuazione delle misure di prevenzione dello stress da lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

- Adozione delle misure di gestione e di comunicazione finalizzate a:

a) Chiarire gli obiettivi istituzionali individuati nel PTOF e il relativo ruolo di ciascun profilo professionale;

b) Assicurare un sostegno adeguato al miglioramento delle condizioni organizzative: equità nei carichi di lavoro, chiara individuazione di responsabilità e compiti funzionali alle attività e valorizzazione delle competenze;

c) Controllare il sistema premiante e garantire l'equità interna.

- Partecipazione ad iniziative di formazione dei lavoratori per migliorare la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo per adattarsi al cambiamento.

## CAPO II - DIRITTI SINDACALI

### Art. 9 – Attività sindacale

1. Sul sito dell'istituzione scolastica è predisposta la sezione 'albo sindacale' a disposizione delle R.S.U. ove esse hanno il diritto di far pubblicare materiali di interesse sindacale propri o ricevuti per la pubblicazione, direttamente dalle Organizzazioni Sindacali territoriali.
2. Il Dirigente Scolastico si impegna a trasmettere, per quanto possibile tempestivamente, alle R.S.U. il materiale sindacale loro indirizzato e recapitato a scuola per posta o via E-mail.
3. La responsabilità dell'esposizione dei documenti istituzionali è a carico degli uffici di segreteria, quello delle comunicazioni interne è a carico delle RSU.

### 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.

*felli  
suva*

2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso, per cui n. 6 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

#### **Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti**

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

#### **Art. 12 – Referendum**

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

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

1. I lavoratori che intendono aderire o meno ad uno sciopero, possono darne volontariamente preavviso scritto al Dirigente Scolastico, senza possibilità di revoca. Gli insegnanti che non scioperano, nel caso in cui non possano essere garantite le lezioni regolari, potranno essere utilizzati con opportuni slittamenti di orario per un monte ore totale pari alle ore di servizio della giornata. In caso di sciopero per il personale docente non sono previsti contingenti minimi che debbano rimanere in servizio. Sulla base dei dati conoscitivi disponibili il Dirigente Scolastico comunicherà alle famiglie tramite gli insegnanti le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio.
2. Il diritto di sciopero del personale ATA deve conciliarsi con i servizi minimi e le relative prestazioni indispensabili da garantire secondo l'art.2 della legge 146/90, dalla legge 83/2000 e dall'Accordo Integrativo Nazionale dell'08/10/99; si conviene che in caso di sciopero del personale educativo ed ATA il servizio deve essere garantito esclusivamente in presenza dello

*Lele  
Benu*

svolgimento di esami/scrutini finali: n. 1 Assistente Amministrativo, n. 1 Collaboratore Scolastico (per plesso).

3. Al di fuori delle specifiche situazioni elencate al precedente comma, non potrà essere impedita l'adesione totale allo sciopero di tutti i dipendenti della Istituzione scolastica.
4. Nel caso di eventuali scioperi, entro 48 ore il D. S. consegna alle RSU ed invia alla Direzione Scolastica Regionale, salvo quant'altro disposto da altri competenti uffici provinciali, comunicazione scritta riepilogativa del numero esatto degli scioperanti. In attuazione della L. 146/1990, sono state individuate le prestazioni indispensabili, che il personale ATA deve garantire in caso di sciopero:

a. Esami e scrutini finali	1 AA + 1 CS
b. Pagamento stipendi e compensi accessori	DSGA + 1AA + 1 CS
c. Sorveglianza dell'edificio	1 CS
d. Centralino	1 CS
5. I dipendenti precettati ufficialmente per espletamento dei servizi minimi, vanno computati fra coloro che hanno aderito allo sciopero, ma devono essere esclusi dalle trattenute stipendiali.

### **TITOLO III**

#### **PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA**

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

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

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

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

*fell  
sell*

## **TITOLO IV**

### **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:
  - i. le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata entro il 30 luglio dell'anno scolastico precedente;
  - ii. la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. Il criterio per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
  - iii. l'orario di entrata potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni limitatamente alla mezz'ora;
  - iv. l'orario di uscita dovrà essere, comunque, successivo al termine dell'orario delle lezioni.

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

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico ed è cura del dipendente prenderne visione quotidianamente compatibilmente con l'orario di servizio.
2. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

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

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento del personale interessato.
2. Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

## **TITOLO V**

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

#### **Art. 19 - 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. 20 - 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.

*pell'*  
*suu'*

**TITOLO VI**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**  
(da rivedere annualmente)

il presente protocollo d'intesa relativamente ai criteri di ripartizione delle risorse dell'istituzione scolastica.

Allo scopo di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi scolastici erogati alla collettività, garantendo contemporaneamente i diritti di lavoratrici e lavoratori, le parti contraenti concordano quanto segue:

**Art. 21 - ENTITA' DELLE RISORSE ECONOMICHE**

Le risorse sono finalizzate all'attuazione del piano triennale dell'offerta formativa (PTOF) e pertanto sono utilizzate a favore di tutte le categorie del personale scolastico nelle persone che svolgono attività e progetti, diretti o di supporto, in aggiunta alla normale attività lavorativa prevista dal contratto. Le attività da retribuire, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, sono quelle relative alle diverse esigenze didattiche e organizzative del personale interno alla scuola, eventualmente prevedendo compensi anche in misura forfettaria. La ripartizione delle risorse dovrà tenere conto, anche con riferimento alle consistenze organiche delle aree, docenti ed ATA, di tutti gli ordini e gradi di scuola presenti nell'istituto e delle diverse tipologie di attività.

I risparmi del personale, per l'anno in corso, sono attribuiti alle diverse componenti che hanno effettuato il risparmio.

La gestione delle risorse deve rispondere alle seguenti finalità:

TRASPARENZA: informazione a tutti i soggetti (R.S.U. – C.di I. – C.D.- personale ATA), dell'esatto ammontare delle risorse, sia a livello di informazione preventiva che successiva.

PROGRAMMAZIONE: attenta programmazione preventiva delle attività e dei progetti in base alle quote delle risorse, al fine di evitare che a consuntivo non possano essere retribuite delle attività svolte dal personale.

FINALIZZAZIONE: attenta analisi delle priorità delle attività e dei progetti volti al miglioramento ed all'ampliamento dell'offerta formativa al fine di evitare una distribuzione poco equilibrata.

I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.

Per il presente anno scolastico, le risorse disponibili per l'attribuzione del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sono costituite da:

**Risorse del fondo dell'Istituzione come indicato dal MIUR nella nota Prot. n. 21503 del 30/09/2021**

*Lele  
Sms*

	Lordo dipendente
F.I.S assegnato dal Miur 2021/2022	€ 37.941,39
Funzioni strumentali	€ 3.915,86
Incarichi Specifici personale ATA	€ 2.384,69
Ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	€ 2.129,58
Aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	€ 1.675,50
Avviamento alla pratica sportiva	€ 832,31
<b>Altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale, a seguito di accordi, convenzioni od altro</b>	
	Lordo dipendente
Valorizzazione del personale	€ 12.237,51
<b>Economie derivanti da eventuali residui del Fondo non utilizzati negli anni scolastici precedenti</b>	
F.I.S assegnato dal Miur 2020/21	€ 11.163,45
Funzioni strumentali	€ 0
Incarichi Specifici personale ATA	€ 0
Ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	€ 2.017,09
Aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	€ 0
Avviamento alla pratica sportiva	€ 1.551,86

I compensi saranno liquidati a condizione che l'attività da retribuire sia:

- Contemplata dalla normativa vigente;
- Compresa nella proposta del Collegio Docenti;
- Compresa nella delibera del C.di I.;
- Verificata dal D.S.G.A. sotto il profilo della compatibilità finanziaria;
- Autorizzata con lettera di incarico dal Dirigente Scolastico;
- Effettivamente svolta.

I compensi per le attività aggiuntive connesse all'intensificazione del lavoro o a retribuzione forfetaria verranno ridotti in caso di assenze non dovute a ferie e/o recuperi di durata superiore a 30 giorni anche non continuativi nell'anno scolastico. In ogni caso la quota detratta verrà riconosciuta a chi ha effettuato la sostituzione o in misura proporzionale al personale che ha effettuato il maggior numero di presenze dell'Istituto.

I compensi a carico del fondo saranno liquidati entro il mese di agosto dell'anno scolastico in cui si sono svolte le attività.

#### **Art. 22 – FINALIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO**

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

*feels  
sima*

**Art. 23 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DEI FONDI ATTRIBUITI ALL'ISTITUZIONE SCOLASTICA**

Il budget spettante vede detratta la quota per il DSGA di € 4.963, 60, indennità di sostituzione del DSGA 312, 56, nonché l'importo di € 1.400 per il 1° collaboratore e di € 945,00 per le ASPP intese come figure di sistema. La quota restante viene suddivisa tra il personale docente e ATA in Organico di Diritto n. 109 unità (87+22) e incrementato con le economie dell'anno scolastico 2020/21 nonché della quota valorizzazione docente (ad esclusione di 5mila euro di cui si parlerà più avanti) e precisamente:

	Lordo dipendente
F.I.S assegnato dal Miur 2021/2022	€ 37.941, 39
Economie a.s. 2020/21	€ 11.163,45
Quota valorizzazione	€ 7.237,51
<b>Totale Fis a.s. 2021/22</b>	<b>€ 56.342, 35</b>

Figure di Sistema con ricaduta su tutto il personale		Lordo dipendente
Indennità di Direzione		€ 4.963, 60
Indennità di sostituzione del DSGA		€ 312, 56
Compenso I Collaboratore		€ 1.400,00
Compenso per ASPP		€ 945,00
<b>Totale fig. di Sistema</b>		<b>€ 7.621, 16</b>
<b>FIS DISPONIBILE a.s. 2021/22 tolte le figure di sistema</b>		<b>€ 48.721, 19</b>
<b>PERSONALE DOCENTE</b>	<b>78%</b>	<b>€ 38.002, 53</b>
<b>PERSONALE ATA</b>	<b>22%</b>	<b>€ 10.718,66</b>
	<b>Cs (70%)</b>	<b>€ 7.503, 06</b>
	<b>Aa (30%)</b>	<b>€ 3.215, 60</b>

*fell*  
*Quir*

## Art. 24 - AREA PERSONALE DOCENTE

A tutto il personale docente chiamato a svolgere le attività di seguito riportate vengono corrisposti i compensi orari, al lordo dipendente, previsti dalla tabella 5 del vigente CCNL, per le ore aggiuntive non di insegnamento pari a € 17,50, per le ore di insegnamento pari ad € 35,00.

### Art. 4.1 – Incarichi

FIS*	ORE	€/h	38.002,53 €	NOTE	
			TOTALE		
2° collaboratore	80	17,5	1.400,00	Forfettario	3,68%
Referente Bes secondaria	30	17,5	525,00	Forfettario	1,38%
Referente di plesso scuola dell'infanzia	53	17,5	927,50	Forfettario	2,44%
Referente di plesso di Lurago Marinone	84	17,5	1.470,00	Diviso fra le 2 figure	3,87%
Referente di plesso di Cirimido	48	17,5	840,00	Forfettario	2,21%
Referente di plesso di Fenegrò	75	17,5	1.312,50	Forfettario	3,45%
Referente di plesso di Limido Comasco	88	17,5	1.540,00	Forfettario	4,05%
Vice referente plessi di Limido, Cirimido e Secondaria	60	17,5	1.050,00	20h cad X3	2,76%
Verbali collegio docenti	10	17,5	175,00	forfettario	0,46%
Coordinatori di team scuola primaria	250	17,5	4.375,00	10X25 docenti= 250	11,51%
Coordinatore di sezione	40	17,5	700,00	5X8 docenti=40	1,84%
Coordinatori consigli di classe (scuola second.)	195	17,5	3.412,50	13 classi x 15 ore	8,98%
Coordinatori dipartimenti disciplinari	30	17,5	525,00	6 ore cad. (5 componenti scuola secondaria)	1,38%
Tutor anno di prova	32	17,5	560,00	8h cad x 4	1,47%

Referenti Multimedialità (5 pers)	75	17,5	1.312,50	15h cad X5	3,45%
Commissione Ptof Rav Pdm Curricolo Invalsi	50	17,5	875,00	10 ore cad. (5 componenti)	2,30%
Commissione Didattica	80	17,5	1.400,00	10 ore cad. x 8	3,68%
Commissione Orientamento	30	17,5	525,00	10h cad. x 3	1,38%
Referenti mensa	6	17,5	105,00	2 ore cad. (3)	0,28%
Referenti Intercultura	20	17,5	350,00	15 h coordinatore + 5 supporto	0,92%
Referenti dipendenze e bullismo	12	17,5	210,00	4h cad x 3	0,55%
Referente Ptof Rav Pdm	20	17,5	350,00	20 cad.	0,92%
Referente Curricolo	20	17,5	350,00	20 cad.	0,92%
Referente Invalsi	26	17,5	455,00	13 cad x2	1,20%
Referente Ed. Civica	20	17,5	350,00	Forfettario	0,92%
Referente valutazione	30	17,5	525,00	15cad x 2	1,38%
			0,00		
Disponibilità supplenze 1^ora secondaria			1.000,00	Forfettario (200 cad x5)	2,63%

Referenti Covid di Istituto	110	17,5	1.925,00	10h cad x 11	5,07%
Referente progetto LifeLab	40	17,5	700,00	Forfettario	1,84%
Progetti di plesso Cirimido*	17	17,5	297,50	Su un totale di 100h	0,78%

*falls  
sum*

Progetti di plesso Limido*	29	17,5	507,50	Su un totale di 100h	1,34%
Progetti di plesso Lurago*	28	17,5	490,00	Su un totale di 100h	1,29%
Progetti di plesso Fenegrò*	26	17,5	455,00	Su un totale di 100h	1,20%
ATTIVITA' DI ACCOGLIENZA INFANZIA	16	35	560,00	2h per docente	1,47%

POTENZIAMENTO OFF. FORM.	180	35	6.300,00	INGLESE INFANZIA, KET, ECCELLENZE.	21,18%
<b>Totale utilizzato</b>			<b>37.855,00</b>		
<b>economie</b>			<b>147,53</b>		

La quota per i referenti di plesso (forfetaria) (loro dipendente) è determinata in base al numero degli alunni iscritti nel plesso.

\*Quota parametrata al numero degli alunni. In caso di non utilizzo da parte di un plesso è possibile compensazione su richiesta.

#### Art. 4.2 - Area a rischio e a forte processo immigratorio (art. 9 CCNL 2006-09)

Tale risorsa verrà utilizzata per la realizzazione di progetti relativi all'alfabetizzazione degli alunni stranieri nonché per il rinforzo delle strumentalità di base di coloro che dovessero registrare situazioni di criticità cognitivo-relazionali.

	totale
Misure incentivanti per progetti relativi alle <i>Aree a rischio</i> , a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinta alinea del CCNL 7/8/2014. 2020/2021	€ 1.675,50
Economie 2020/2021	€ 0
<b>Totale a disposizione</b>	<b>€ 1.675,50</b>

Il fondo verrà utilizzato per la realizzazione di progetti relativi all'alfabetizzazione di alunni stranieri.

#### Art. 4.3 - Funzioni Strumentali all'offerta formativa (art. 33 CCNL/2006-09)

Le risorse assegnate sulla base dell'art. 37 del CCNI 31.08.99 e dell'Accordo nazionale tra M.I.U.R. e OO.SS., siglato in data 18.11.2009 sono ripartite fra i docenti individuati con delibera collegiale, che ne definisce criteri di attribuzione - numero - destinatari, fra coloro che avanzano richiesta, privilegiando preferibilmente le precedenti esperienze nelle varie aree.

Le risorse assegnate a tale scopo per questo a.s. sono pari a € 3.792,49 e vengono distribuite tra i docenti individuati così come di seguito specificato:

Orientamento / Continuità	2 docenti	€ 1.107,93 € 1.107,93
Inclusione Scuola Infanzia / Primaria	1 docente	€ 1.700,00

#### Art. 4.4 - Attività complementari di Educazione fisica

*felli  
Suso*

In base all'Accordo nazionale tra M.I.U.R. e OO.SS. siglato in data 18.11.2009, viene assegnato a ciascuna istituzione scolastica un fondo calcolato in base al numero di classi di istruzione secondaria in organico di diritto.

L'utilizzo delle risorse è obbligatoriamente legato all'effettiva attivazione dei progetti di avviamento alla pratica sportiva, con erogazione dei fondi a consuntivo.

I fondi assegnati finanzieranno i corsi sportivi extracurricolari, organizzati, nell'ambito delle attività del CSS, da n. 1 docente di Ed. Fisica della Scuola Secondaria di I grado di Fenegrò.

	totale
Attività complementari di educazione fisica a.s. 2021/22	€ 832,31
Economie a.s. 2020/2021	€ 1551,86
<b>Totale a disposizione</b>	<b>€ 2.384,17</b>

Art. 4.5 - Ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti.

Tutto l'importo sarà destinato prioritariamente alla copertura delle ore effettuate dai docenti della Scuola Secondaria di I grado.

Art. 4.6. - Determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale DOCENTE E ATA.

Il bonus per la valorizzazione del merito è di fatto confluita all'interno del Fis.

La quota residuale di € 5.000 sarà invece così impegnata:

Personale	Attività da valorizzare	N. persone coinvolte	Quota cad.	Quota totale
<b>ATA</b>				
Collaboratori scolastici plesso di Cirimido, Fenegrò primaria e Limido primaria	Collegi con riduzioni di carico	4 (1 Cirimido, 1 Fenegrò, 2 Limido)	€ 130,00	€ 520,00
Assistenti amministrativi	Ricostruzione di carriera a seguito di sentenza e pratiche rideterminazione pensione (se effettuate)	2	€ 100,00	€ 200,00
Assistenti amministrativi	Attività Emercovid in orario straordinario e nelle festività. Disponibilità telefonica	1	€ 350,00	€ 350,00
				<b>€ 1070,00</b>

Personale	Attività da valorizzare	N. persone coinvolte	Quota cad.	Quota totale
<b>DOCENTI</b>				
Docenti scuola secondaria	Coordinamento classi terze per l'orientamento in uscita	4	€ 200,00	€ 800,00
				<b>€ 800,00</b>

*bell  
Susa*

Per i docenti, rimane nelle disponibilità della scuola e sarà ricontrattata a consuntivo la quota di 3.130. Si conviene di impegnarla secondo i seguenti criteri. In ordine di priorità:

1. Progettualità legata all'innovazione didattica (documentata e messa a disposizione dell'istituto – anche nelle ore curricolari). Condivisione materiale didattico
2. Formazione con ricaduta sull'Istituto che diventa ricerca-azione (lavoro a scuola documentato e messo a disposizione dell'Istituto)
3. Collaboratori del Ds
4. Referenti di plesso

### Art. 25 - AREA PERSONALE ATA

Art. 5.1. - Individuazione del personale ATA da utilizzare nelle attività da retribuire con il fondo d'istituto - Fondo d'istituto.

La quota FIS destinata al personale ATA (15 collaboratori scolastici e 5 assistenti amministrativi in organico di diritto) viene utilizzata per la retribuzione delle attività di seguito elencate.

Per il personale ATA si considera e si attua quanto contenuto nel contratto integrativo di istituto per il personale ATA, inerente gli aspetti organizzativi del lavoro e il riconoscimento economico delle attività aggiuntive prestate dal personale amministrativo e dai collaboratori scolastici per l'anno scolastico 2020/21.

I compensi orari verranno corrisposti secondo la tabella 6 del vigente contratto, di seguito indicata:

Collaboratori scolastici (tab."6")	Ore aggiuntive diurne € 12,50	Ore aggiuntive notturne € 14,50
Assistenti amministrativi (tab."6")	Ore aggiuntive diurne € 14,50	Ore aggiuntive notturne € 16,50
Direttori amministrativi (tab."6")	Ore aggiuntive diurne € 18,50	Ore aggiuntive notturne € 20,50

#### Assistenti Amministrativi

Attività	Personale coinvolto	Ore a disposizione	
Gestione Invalsi	1	36	€ 522,00
Interventi esterni di prima assistenza tecnica	1	36	€ 522,00
Gestione archivio	1	36	€ 522,00
Istruttoria attività negoziale	1	36	€ 522,00
Supporto DSGA per inventario	1	36	€ 522,00
Intensificazione per collega con riduzione di carico	4	40	€ 580,00
<b>Totale previsto</b>		<b>220</b>	<b>€ 3.190,00</b>
<b>Economie</b>			<b>€ 25,60</b>

**Collaboratori Scolastici (15 organico di diritto + 1 organico di fatto)**

*falli*  
*gusto*

ATTIVITA'	N° PERSONALE COINVOLTO	ORE ASSEGNATE SINGOLARMENTE	TOT. ORE ASSEGNATE	COMPENSO TOT. LORDO DIP.
Prestazioni oltre l'orario d'obbligo	16	2,0	32	€ 400,00
Attività lavorativa per sostituzione colleghi assenti (1 ora per ogni giorno di sostituzione del collega da dividere tra chi effettuata la sostituzione) e gestione eventi eccezionali. Oltre budget si va a recupero.	secondo necessità	secondo necessità	16	€ 200,00
Fotocopie - Collaborazione progetti	16	4	64	€ 800,00
Assistenza alunni Infanzia	3	11	33	€ 412,50
Intensificazione per collega con riduzione carico di lavoro Infanzia	2	13	26	€ 325,00
Servizio di posta	1	14	14	€ 175,00
Sorveglianza ingressi, assistenza straordinaria Covid e rilevazione Green pass	16	15	240	€ 3.000,00
Attività di igienizzazione	16	10	160	€ 2000,00
Servizio effettuato su più plessi per sostituzione colleghi assenti in altri plessi (1/2 ora per ogni spostamento con scavalco giornaliero, fino ad esaurimento budget)	secondo necessità	secondo necessità	15	€ 187,50
<b>Totale previsto</b>			<b>600</b>	<b>€ 7.500,00</b>
<b>Economie</b>				<b>€ 3,06</b>

<b>TOT. PREVISTO PERSONALE ATA</b>	<b>€ 10.718,66</b>
<b>UTILIZZATO</b>	<b>€10.690,00</b>
<b>ECONOMIA FINALE</b>	<b>€ 28,66</b>

Art. 5.2. - Individuazione del personale ATA da utilizzare nelle attività da retribuire con il fondo d'istituto - Incarichi specifici

Previo accertamento delle competenze professionali e della disponibilità personale, sono attribuiti dal D.S. incarichi che comportano l'assunzione di particolare responsabilità, rischio o disagio nell'ambito dei singoli profili professionali da retribuire con le risorse spettanti all'istituzione scolastica sulla base dell'art. 47 (ex F.A.) del CCNI 29/11/07 e sulla base dell'art. 7 CCNL 7/12/05. L'art. 7 del succitato contratto nazionale prevede che il personale delle aree A e B, attraverso procedure connesse agli art. 48 e 49 del CCNL 29/11/07, possa usufruire di una posizione economica finalizzata alla valorizzazione professionale che corrisponde rispettivamente ad € 600,00 annui (area A), € 1.200,00 (area B - 1^ posizione economica) e ad € 1.800,00 (area B - 2^ posizione economica) come da sequenza contrattuale per il personale ATA art. 62 del CCNL 29/11/2007 del

*Lee  
Della*

Comparto Scuola sottoscritta il 25/07/2008, da corrispondere in 13 mensilità a carico della Direzione del Tesoro.

Il personale beneficiario di prima e seconda posizione economica, ai sensi dell'art.50 del CCNL 2006-2009, nell'Istituto è così composto:

a) Area B - . non sono presenti assistenti in possesso di I e II posizione economica

b) AREA A - n. 2 collaboratori scolastici a cui sono affidate le attività sotto elencate

Assistenza alla persona, agli alunni diversamente abili (1^ posizione economica)	primaria di Limido Comasco 1 persona	€ 600,00
Assistenza alla persona, agli alunni diversamente abili (1^ posizione economica)	Secondaria I grado	€ 600,00

Sulla base dell'applicazione dell'Accordo nazionale tra M.I.U.R. e OO.SS. siglato in data 07/08/14, l'importo previsto per gli incarichi specifici attribuibili a questa istituzione scolastica per l'anno scolastico 2020/21 è calcolato in base alla Note di cui all'art 19, escluse le unità beneficiarie della 1^ e 2^ posizione economica, è pari ad € 2.283,20 (lordo dipendente).

Le risorse di cui sopra sono da ripartire tra l'area B (Assistenti Amm.vi) e l'area A (Collaboratori Scolastici).

L'organico di diritto del personale in servizio presso questo istituto comprensivo è costituito da n. 5 assistenti amministrativi e n. 15 collaboratori scolastici e n. 1 D.S.G.A, di cui titolari di 1^ posizione economica (n. 0 ass. amm.vi e n. 2 coll. scolastici) e di 2^ posizione economica (n. 0 ass. amm.vi).

Le quote relative agli Incarichi Specifici sono erogate in misura forfetaria, come segue:

#### Servizi Amm.vi AA

Attività	Personale coinvolto	Compenso
Gestione magazzino	1	€ 400,00
Gestione alunni H in sedi / Emercovid	1	€ 400,00
Gestione Passweb docenti e ATA	2	€ 800,00

#### Personale ausiliario CS

Attività	Personale coinvolto	Compenso
----------	---------------------	----------

*vedi  
suor*

<b>Assistenza alunni H Confortino, Coppola</b>	<b>2</b>	<b>Art. 7</b>
Assistenza alunni H INFANZIA	2	€ 260,00
LifeLab secondaria	4	€ 520,00

<b>TOT. PREVISTO PERSONALE ATA</b>	<b>€ 2.384, 69</b>
<b>UTILIZZATO</b>	<b>€ 2.380,00</b>
<b>ECONOMIA FINALE</b>	<b>€ 4, 69</b>

Art. 5.3. Determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale ATA (vedere punto 4.6)

### **Art. 26 – FONDO DI RISERVA**

La quota non impegnata verrà eventualmente ricontrattata in corso d'anno nel caso si verifichi la necessità di liquidare attività e/o incarichi programmati e deliberati dal Collegio dei Docenti e/o assegnati al personale dal Dirigente Scolastico e dal DSGA, in un secondo momento, per esigenze di servizio.

### **ART. 27 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA FINANZIARIA**

Nel caso in cui si verifichino le condizioni di cui all'art. 48, comma 3, del D.lgs. 165/2001, il Dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto dalle quali derivino oneri di spesa.

Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del FIS 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.

Le eventuali economie o disponibilità residue derivanti da attività non svolte o svolte in misura inferiore a quanto programmato con lo specifico finanziamento del fondo d'Istituto verranno portate in contrattazione nell'a.s. successivo.

### **ART. 28 - CONDIZIONI DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA E LIQUIDAZIONE DEI COMPENSI**

Al termine delle attività didattiche, si procederà alla definizione dei compensi effettivamente spettanti al personale sulla base di autocertificazioni delle ore ed attività svolte e di rendicontazioni dei responsabili di progetto e dei destinatari di funzioni ed incarichi, che ne attestino la concreta realizzazione.

La liquidazione delle somme oggetto di contrattazione sarà effettuata a consuntivo.

Per i docenti, le attività con compenso forfetario saranno liquidate a condizione che venga raggiunto l'obiettivo relativo all'incarico sulla base della valutazione effettuata nel Collegio dei docenti; per le attività espresse in ore funzionali o d'insegnamento, dovranno essere certificate su modulo predisposto

*feeli  
smb*

Il personale ATA, certificherà l'attività svolta relativa agli incarichi sul modulo predisposto; i compensi saranno liquidati in base agli obiettivi raggiunti valutati dal Dirigente Scolastico, sentito il D.S.G.A.

Nel caso in cui intervenissero variazioni dei finanziamenti rispetto a quelli noti al momento della stipula del presente accordo ne sarà data immediata comunicazione e su di essi sarà adattata la contrattazione.

A fronte di maggiori o minori entrate rispetto a quelle previste si concorda di rivedere con le RSU la programmazione effettuata delle varie attività.

Eventuali economie dei docenti, potranno essere destinate, previa contrattazione a consuntivo, per riconoscere il maggior impegno, per le attività svolte già deliberate.

#### ART. 29 - NORME FINALI COMUNI

Il presente contratto, una volta sottoscritto, è pubblicato sul sito dell'Istituto nelle sezioni: 'Albo Pretorio' e 'Amministrazione trasparente'.

Eventuali ulteriori necessità per attività già contemplate nella contrattazione e/o per esigenze non previste legate a direttive ministeriali, potranno essere compensate in presenza di economie previa contrattazione con la R.S.U.

La necessità dell'effettuazione di ulteriori attività dovrà essere di volta in volta motivata adeguatamente al Dirigente scolastico.

Per risolvere eventuali controversie interpretative delle norme contenute nel presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto, si incontrano per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola contestata.

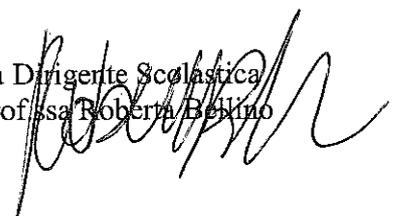
Il personale è tenuto alla conoscenza e all'osservanza delle norme previste dai codici disciplinari e deontologici della categoria.

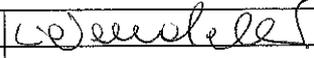
Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa riferimento alla normativa vigente e alle norme contrattuali nazionali.

Verrà fornita tempestivamente informativa successiva alle RSU circa l'utilizzo del FIS.

RSU

La Dirigente Scolastica  
Prof.ssa Roberta Bellino



Rappr. CISL	Liliana Galli	
Rappr. CGIL	Bove Anna (assente)	
Rappr. CGIL	Martinetti Simona	Simona Martinetti

#### OO.SS. Provinciali

Rappr. CISL SCUOLA

Rappr. FLC CGIL

Rappr. UIL

Rappr. SNALS

