



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA  
**ISTITUTO COMPRENSIVO CERMENATE**

Via Alfieri - 22072 CERMENATE (CO)

tel. 031 771358 - fax 031 722632 - c.f. 81004150132

[coic84700r@istruzione.it](mailto:coic84700r@istruzione.it) [coic84700r@pec.istruzione.it](mailto:coic84700r@pec.istruzione.it) [www.iccermenate.edu.it](http://www.iccermenate.edu.it)

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

## a.s. 2019/2020

*Subbotone*

*Cherino*  
*pph* *but*

*Elmasett*

*249*

*MAR*

## INDICE GENERALE DEGLI ARTICOLI

TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI .....	3
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
TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI .....	3
CAPO I - RELAZIONI SINDACALI.....	3
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
CAPO II - DIRITTI SINDACALI .....	6
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
TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA .....	8
Art. 14 – Collaborazioni plurime del personale docente .....	8
Art. 15 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA .....	8
TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA.....	9
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 - Ore eccedenti docenti.....	12
Art. 21 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio .....	12
Art. 22 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione .....	12
TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO .....	14
CAPO I - NORME GENERALI .....	14
Art. 23 – Fondo per il salario accessorio.....	14
Art. 24 – Fondi finalizzati .....	14
CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO.....	16
Art. 25– Finalizzazione del salario accessorio .....	16
Art. 26 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica .....	16
Art. 28 – Stanziamento Fondo d'Istituto personale docente.....	17
Art. 29 – Stanziamento Fondo d'Istituto personale ATA .....	18
Art. 30 – Funzioni Strumentali .....	18
Art. 31 - Incarichi specifici.....	19
Art. 32 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA .....	20
Art. 33 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente.....	21
Art. 33 – Criteri per l'utilizzo dei fondi per aree a forte processo immigratorio .....	21
Art. 34 – Criteri per l'utilizzo dei Fondi per la pratica sportiva .....	22
Art. 35 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale.....	22
Art. 36 - Conferimento degli incarichi.....	22
Art. 37– Procedura per la liquidazione del salario accessorio .....	22
TITOLO SESTO – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	23
Art. 38 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) .....	23
Art. 39 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione.....	23
TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI .....	24
Art.40 – Clausola di salvaguardia finanziaria .....	24
Art. 41 – Codici di comportamento .....	24

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## 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 CERMENATE.
2. Il presente contratto si compone di n. 40 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 2019, 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

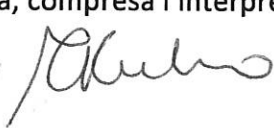
1. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto, se richiesta da una delle parti, può avere luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro l'ultimo giorno dell'anno scolastico di riferimento.

## 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**

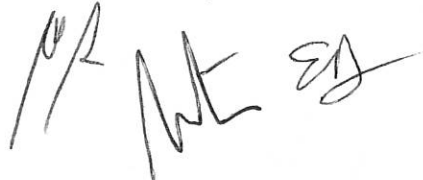
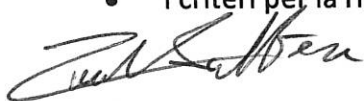
1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e ne comunica il nominativo al dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante 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:
  - i. 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);
  - ii. 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);
  - iii. i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
  - iv. 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).

Handwritten signatures of various individuals, including 'M. AC', 'MT', 'EB', 'PB', 'AB', and 'RM'.

## 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 sei giorni di anticipo.
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, nonché eventuali servizi eccezionali non rinviabili, per cui n. 1 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.
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

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Rattore", "Chiuso", and others.]*

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 nel plesso di Via Alfieri, 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 nel plesso di Via Alfieri, n. 1 Collaboratore Scolastico nel plesso sede d'esame;
  - per il pagamento degli stipendi al personale con contratto a tempo determinato nel caso previsto dall'accordo integrativo: il DSGA o un suo sostituto, 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 a rotazione a partire dal più anziano d'età.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.


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

### 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 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 o persona da questi delegata, che provvederà, se opportuno, ad autorizzare a posteriori tale prestazione.
3. In caso di assenza di un collaboratore scolastico, un collega che abbia dichiarato la propria disponibilità è preventivamente autorizzato allo svolgimento di 20 minuti di straordinario.
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 di cui al precedente comma devono essere oggetto di formale incarico, assegnato sulla base della specifica professionalità e della disponibilità espressa dal personale mediante dichiarazione effettuata all'inizio dell'anno scolastico.
7. In caso di assenze del personale collaboratore scolastico, la sostituzione prioritariamente viene richiesta al personale che effettua il servizio nelle ore pomeridiane (con retribuzione a carico delle ore destinate alla intensificazione) per le prime due unità e successivamente, dalla terza unità assente, al personale che ha manifestato la disponibilità.
8. La sostituzione dei colleghi assenti in altri plessi avverrà secondo il principio di rotazione.
9. 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

 8



ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

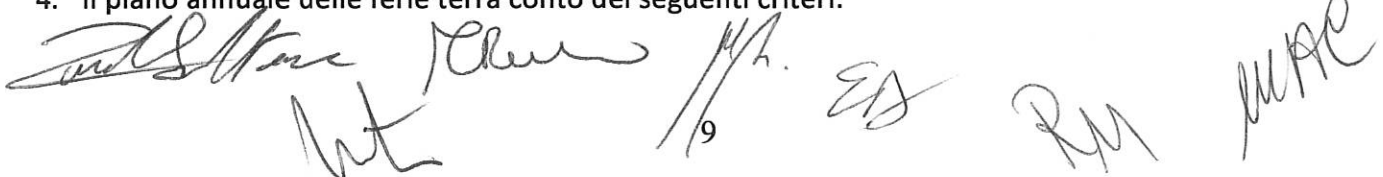
#### TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

##### **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. 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;
3. Le ferie, le festività soppresse, i recuperi compensativi sono usufruibili prioritariamente durante la sospensione delle attività didattiche. Durante l'attività didattica, per uniformità di trattamento con il personale docente, possono essere concesse ferie, compatibilmente con le esigenze di servizio, senza aggravio di spesa per l'Amministrazione.
4. Il piano annuale delle ferie terrà conto dei seguenti criteri:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '9' below it, and several other initials and signatures on the right.

- a. Nei mesi di luglio e agosto i collaboratori scolastici devono assicurare la presenza minima di 2 unità presso la sede centrale; i collaboratori scolastici in servizio sono tenuti a svolgere le attività previste dalla mansione per il plesso in cui prestano servizio.
  - b. deve essere sempre garantita la presenza in servizio di minimo 2 assistenti amministrativi;
  - c. nell'ultima settimana di agosto, al fine di consentire l'ordinato avvio dell'anno scolastico, è richiesta la presenza in servizio di un assistente amministrativo incaricato dell'area alunni e di un assistente amministrativo incaricato dell'area personale.
5. Al 31 agosto di ogni anno, tutto il personale deve aver fruito dell'intero periodo di ferie spettanti. Per il personale con contratto a tempo indeterminato il rinvio di periodi di ferie non godute per motivi personali deve essere adeguatamente motivato. Il rinvio per motivi di servizio delle ferie richieste deve essere adeguatamente motivato. Le ferie rinviate vanno fruito, di norma, entro il 30 aprile dell'anno successivo.
  6. Qualora più soggetti appartenenti allo stesso profilo richiedano le ferie nello stesso periodo e vi sia l'impossibilità di soddisfare tutte le domande, si procederà ad una rotazione annuale, concedendo alternativamente i mesi di luglio ed agosto e garantendo un periodo minimo di 10 giorni lavorativi consecutivi (2 settimane).
  7. L'eventuale variazione del piano delle ferie definito potrà avvenire solo per straordinarie e motivate (per iscritto) esigenze di servizio, o personali del lavoratore, anche per evitare danni economici ai lavoratori da un lato e disservizi dall'altro.
  8. Le richieste di ferie, festività soppresse, recuperi compensativi per il periodo estivo devono essere presentate entro il 30 aprile e saranno autorizzate con comunicazione formale entro il 15 maggio. Entro il 1 dicembre devono essere presentate le richieste di ferie natalizie ed entro 10 giorni prima dell'inizio quelle relative alle vacanze pasquali.
  9. I permessi brevi vanno richiesti in forma scritta e protocollati presso la segreteria dell'istituto di norma almeno cinque giorni prima della decorrenza del permesso: sono fatti salvi tempi diversi e minori per necessità immediate o dovute a cause gravi ed improvvise.
  10. I permessi brevi sono autorizzati dal DSGA, compatibilmente con le esigenze di servizio, in base alla direttiva del DS. La mancata concessione deve essere debitamente motivata per iscritto.

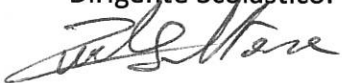
#### **Art. 18 – Formazione in servizio dei docenti e criteri di fruizione**

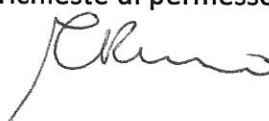

1. La formazione in servizio dei docenti è obbligatoria, permanente e strutturale, ed è finalizzata alla crescita culturale e professionale. La scuola individua le attività di formazione per i docenti in coerenza con il piano triennale dell'offerta formativa (PTOF) e i relativi piani di miglioramento, sulla base delle priorità previste nel Piano Formativo Triennale contenuto nel PTOF e in accordo con il "Piano nazionale di formazione", predisposto 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

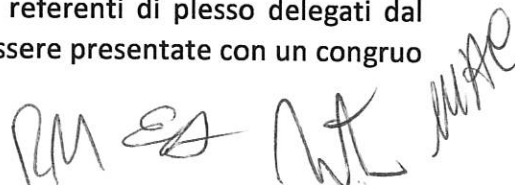
- Esonero dalla partecipazione alle riunioni degli OOCC interni
  - Per i docenti di scuola primaria, flessibilità oraria nella partecipazione alle riunioni di programmazione, fatto salvo il rispetto del monte ore mensile.
  - Banca-ore aggiornamento
3. Qualora l'evento formativo sia organizzato in ambito istituzionale e sia di importanza strategica per l'Istituto, il dirigente può autorizzare la partecipazione in orario di servizio senza recupero.

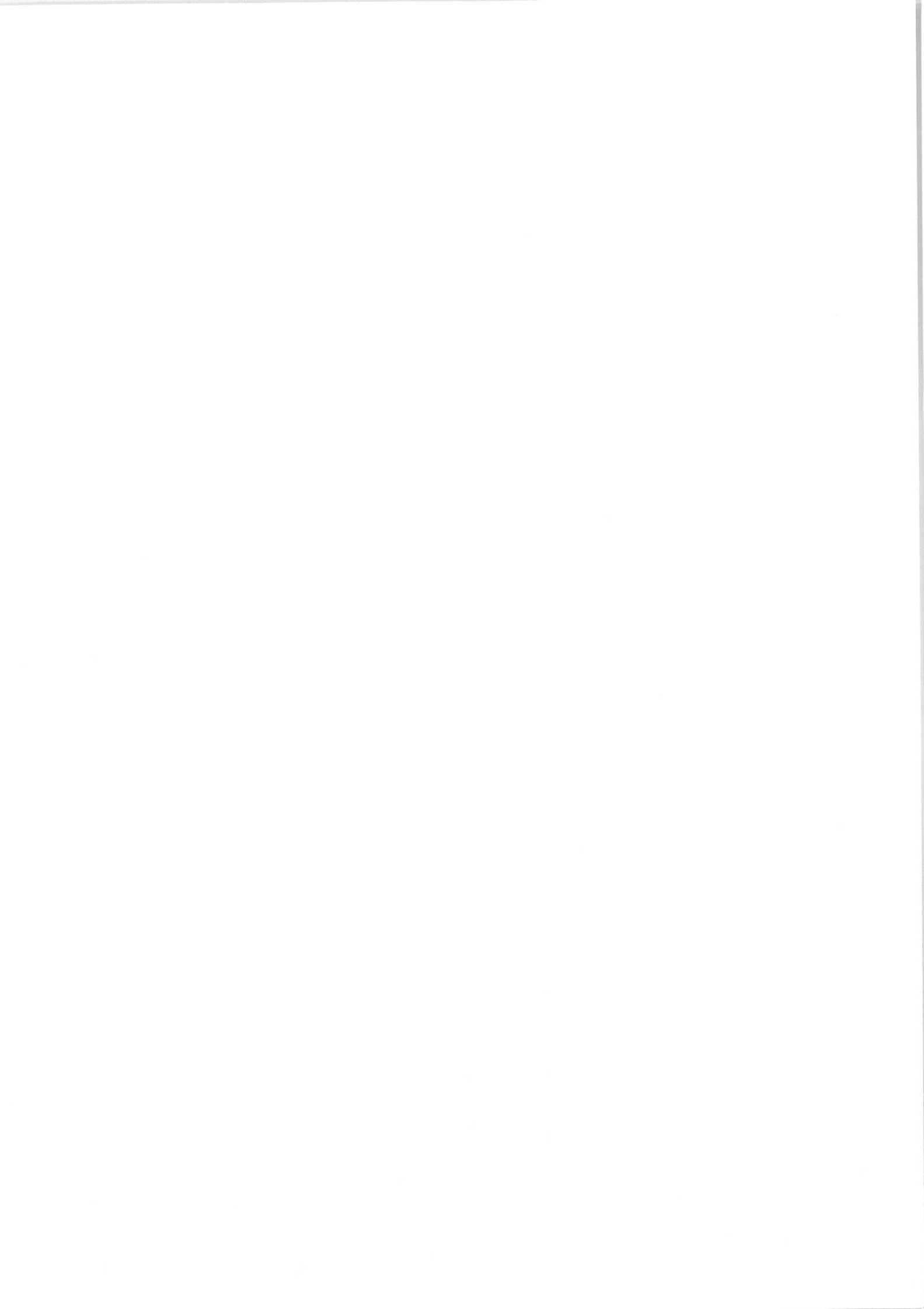
#### **Art. 19 – Criteri per la sostituzione degli insegnanti assenti**

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
  - Riorganizzazione oraria della giornata di lezione
  - Utilizzo di docenti in compresenza
  - Assegnazione ore eccedenti
2. 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.
3. La banca-ore è inizialmente costituita dalle ore non prestate da ciascun docente in servizio nella fase iniziale dell'anno scolastico, a seguito della riduzione del monte ore settimanale per esigenze organizzative deliberato dai competenti organi collegiali, ed è alimentata dalla fruizione di permessi brevi richiesti durante l'anno scolastico. Per la scuola primaria la banca-ore è altresì alimentata dal recupero dei minuti di tempo-mensa non svolti rispetto al conteggio ore e da eventuali permessi richiesti in corrispondenza delle due ore settimanali di programmazione.
4. L'eventuale credito risultante dalla banca-ore potrà essere recuperato, in base alla disponibilità individuale, dai docenti di scuola primaria durante l'intero anno scolastico, e dai docenti di scuola secondaria entro il 31 dicembre. Il recupero può avvenire anche attraverso la progettazione di interventi curricolari o extracurricolari 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.
5. In caso di sospensione della lezione nelle proprie classi per viaggi, visite didattiche, elezioni, eventi eccezionali, i docenti in servizio potranno essere utilizzati per sostituire i colleghi assenti, nel rispetto del proprio orario settimanale e anche per attività diverse dall'insegnamento, purché siano state precedentemente programmate.
6. I docenti di sostegno, durante l'assenza degli alunni loro assegnati, sono utilizzati per le sostituzioni dei colleghi di sostegno assenti o, in subordine, a sostituire i colleghi di materie curricolari assenti. Pur in presenza dell'alunno diversamente abile nella classe, il docente di sostegno supplisce nella propria classe, quando vi è carenza di disponibilità o di recupero.
7. La concessione dei permessi brevi è legata all'autorizzazione dei referenti di plesso delegati dal Dirigente Scolastico. Le richieste di permesso debbono di norma essere presentate con un congruo



 11 







anticipo (almeno 2 giorni) per permettere l'organizzazione del servizio. Qualora il permesso breve venga richiesto in concomitanza con riunioni collegiali, può essere concesso anche per l'intera durata della riunione. Il Docente che, non essendo a disposizione, sostituisce un collega in permesso, acquisisce un "credito" che potrà utilizzare se, a sua volta, avrà la necessità di richiedere un permesso. I Referenti di plesso provvedono a tenere aggiornato il file di concessione/recupero ore di permesso che sarà sottoposto alla visione del Dirigente Scolastico con cadenza periodica.

#### **Art.20 – Ore eccedenti docenti**

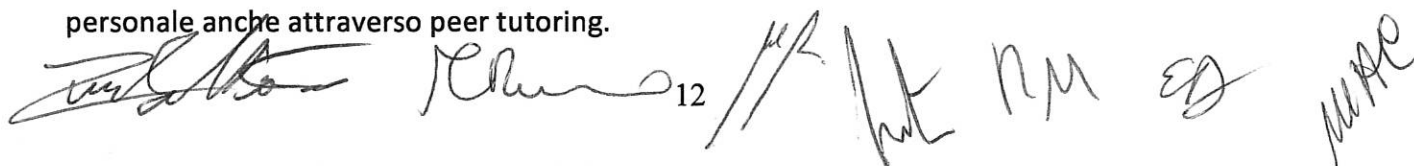
1. Le ore previste per l'effettuazione dell'openday (pari a 3) possono essere recuperate come ore di permesso secondo la seguente modalità:
  - Scuola dell'Infanzia e Scuola secondaria durante l'intero anno scolastico;
  - Scuola Primaria al termine delle lezioni (mese di giugno)
2. Le ore previste per gli incontri con gli specialisti dell'Asl saranno retribuite solo a due docenti del team/consiglio di classe.  
Tutti gli incontri con gli operatori e con gli specialisti dovranno essere autorizzati dal Dirigente Scolastico.  
Qualora si dovesse superare il budget previsto nel FIS per i rapporti con l'Asl, i docenti della scuola primaria possono recuperare le ore da quelle del team.

#### **Art. 21 – 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 inviate tramite registro elettronico, via e-mail, 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. 22 – 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.



12

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.

*[Handwritten signatures and initials]*

## TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

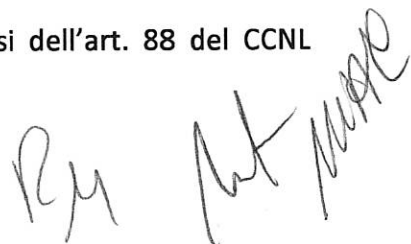
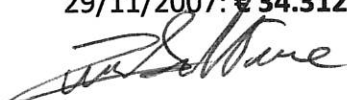
### CAPO I - NORME GENERALI

#### Art. 23 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2019-2020 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. 24 – 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: **€ 34.312,25 lordo dipendente al netto delle economie.**





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

<b>ORE ECCEDENTI PRATICA SPORTIVA (LORDO DIPENDENTE)</b>	
Ore Eccedenti Pratica Sportiva a.s. 2019/20	€ 843,09
<b>TOTALE</b>	<b>€ 843,09</b>

c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa

<b>FUNZIONI STRUMENTALI (LORDO DIPENDENTE)</b>	
Funzioni Strumentali a.s. 2019/20	€ 3717,26
<b>TOTALE</b>	<b>€ 3717,26</b>

d) per gli incarichi specifici del personale ATA

<b>INCARICHI SPECIFICI (LORDO DIPENDENTE)</b>	
Incarichi Specifici ATA a.s. 2019/20	€ 2.426,53
<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.426,53</b>

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

<b>FINANZIAMENTO AREE A RISCHIO ( LORDO DIPENDENTE )</b>	
Finanziamento Aeree a Rischio	€ 1682,71
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1682,71</b>

f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti

<b>ORE ECCEDENTI SOSTITUZIONE DOCENTI ASSENTI (LORDO DIPENDENTE)</b>	
Ore Eccedenti Sost. Doc. Assenti a.s. 2019/2020	€ 1.962,87
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.962,87</b>

g) per la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011

<b>VALORIZZAZIONE DOCENTI ( LORDO DIPENDENTE )</b>	
Valorizzazione docenti	€ 11.260,56
Economie Valorizzazione docenti	€ 89,75
<b>TOTALE</b>	<b>€ 11.350,31</b>

*[Handwritten signatures and initials]*

## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

### Art. 25– 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. 26 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Al personale è garantito l'accesso alla retribuzione delle attività aggiuntive in modo paritario, senza alcuna differenziazione preventiva.
2. Prima di operare la ripartizione delle risorse tra personale docente e ATA, dal Fondo di Istituto viene detratta l'Indennità di direzione del DSGA;

FIS STANZIATO 2019-20	34.312,25 €
INDENNITA' DSGA	4696,00 €
FIS DA RIPARTIRE 2019-20	29.616, 25 €

3. Il Fondo di istituto viene quindi ripartito tra docenti ed ATA in misura del 75% e 25%.

25% ATA	8.578,06 €
75% DOCENTI	25.734,19 €

4. La quota FIS attribuita è integrata con le economie dell'anno precedente pari a **4.748, 76 €**.  
Il totale FIS da ripartire è pari a **€ 34.365, 01**

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. 27 – 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:

<b>SUPPORTO ORGANIZZATIVO E ATTUAZIONE DEL PTOF (COMPENSO ORARIO € 17,50 LD)</b>				
<b>INCARICO</b>	<b>N. DOCENTI</b>	<b>N. ORE PRO CAPITE</b>	<b>TOTALE ORE</b>	<b>IMPORTO LD €</b>
COORDINATORI SEC	13	20	260	€ 4.550,00
COLLABORATORE DS	2	120	240	€ 4.200,00
REFERENTI ASPP	5	10	50	€ 875,00
REFERENTI MENSA	2	5	10	€ 175,00
RESP ORARIO SEC	2	30	60	€ 1.050,00
RESP EVENTI SPORTIVI	1	15	15	€ 262,50
RESP SEC AULA ARTE	1	10	10	€ 175,00
RESP SEC AULA MUSICA	1	10	10	€ 175,00
RESP SEC A. SCIENZE/GIOCHI MAT.	1	10	10	€ 175,00
RESPONSABILE TIC	1	25	25	€ 437,50
INS TUTOR TIROCINI	2	10	20	€ 350,00
REFERENTE ORIENTAMENTO	1	25	25	€ 437,50
REFERENTE BULLISMO/CYBERBULLISMO	1	20	20	€ 350,00
REFERENTE LEGALITÀ	1	15	15	€ 262,50
REFERENTE DSA/BES	1	20	20	€ 350,00
REFERENTE ADOZIONI	1	6	6	€ 105,00
REFERENTE DIPENDENZE	1	6	6	€ 105,00
COMMISSIONE PdM-PROGETTI-RAV	8	10	80	€ 1.400,00
COMMISSIONE VIAGGI ISTRUZIONE	2	14	28	€ 490,00
COMMISSIONE VALUTAZIONE	8	10	80	€ 1.400,00
GLI	8	8	64	€ 1.120,00
RAPPORTI CON ASL			60	€ 1.085,00
COMMISSIONE CONTINUITA'	3	15	45	€ 787,50
COMMISSIONE ELETTORALE	2	2	4	€ 70,00
CASE MANAGER	1	15	15	€ 262,50
RESPONSABILI DI PLESSO			72	€1.260,00
<b>TOTALE</b>				<b>€ 21.910,00</b>
<b>INTERVENTI DIDATTICI INTEGRATIVI (COMPENSO ORARIO € 35 LD)</b>				
CORSI DI RECUPERO E POTENZIAMENTO			60	€ 2.100,00
CORSO INGLESE SCUOLA INFANZIA	2	25	50	€ 1.750,00
<b>TOTALE STANZIAMENTO FIS DOCENTI</b>				<b>€25.760,00</b>
<b>Avanzo 2019/20</b>				<b>€ 13,75</b>

\* Ai referenti di plesso verranno attribuite due ore per classe

*[Handwritten signatures and initials]*

### Art. 28 – Stanziamento Fondo d'Istituto personale ATA

1. Allo stesso fine di cui all'art.24 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse di seguito specificate:

INCARICO	N. ATA	N.ORE PRO CAPITE	TOTALE ORE	IMPORTO (lordo dipendente) €
Intensificazione fase nomine inizio anno scolastico	2 a.a.	15	30	435,00
Intensificazione per ulteriori responsabilità collegate al personale ATA	1 a.a.	15	15	217,50
Supporto famiglie per pratiche amministrative	1 a.a.	15	15	217,50
Disponibilità e collaborazione anche in sostituzione colleghi assenti	4 a.a.	23	92	1.334,00
<b>TOTALE FONDO ASSISTENTI AMM.VI</b>			<b>152</b>	<b>2.204,00</b>
Servizio aggiuntivo riunioni plesso via Alfieri e servizio posta	3 c.s.	10	30	375,00
Prestazioni aggiuntive in riduzione organico plessi	14 c.s.	30	420	5.250,00
Prestazioni aggiuntive plesso Montessori	3 c.s.	10	30	375,00
Intensificazione Scuola infanzia	3 c.s.	10	30	375,00
<b>TOTALE FONDO COLL. SCOLASTICI</b>			<b>510</b>	<b>6.375,00</b>
<b>TOTALE FONDO LORDO DIPENDENTE</b>				<b>8.579,00</b>
<b>TOTALE FONDO LORDO STATO</b>				<b>11.384,33</b>
<b>Avanzo Fondo € 12,26</b>				

2. La liquidazione del Fondo di Istituto sarà effettuata tenendo conto delle assenze effettuate e delle effettive sostituzioni

### Art. 29 – 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:

FUNZIONE	MANSIONI	N. DOCENTI	QUOTA pro capite
----------	----------	------------	------------------

*[Handwritten signatures and initials over the table header]*

18

SUCCESSO FORMATIVO: CONTINUITA' E ORIENTAMENTO	Rapporto fra i vari ordini di scuola Passaggio armonico da un grado all'altro di scuola Attività di orientamento con i ragazzi del terzo anno della scuola secondaria	1	€ 464,65 L.D.
PROGETTUALITA', AUTOVALUTAZIONE DI ISTITUTO E RENDICONTAZIONE	Attività di autovalutazione del curriculum e del funzionamento generale dell'istituto Comprensivo, attraverso le prove e i questionari, dal RAV (Rapporto di autovalutazione) alla predisposizione e realizzazione del Piano di Miglioramento Controllo dei processi formativi interni ed esterni e predisposizione di interventi di miglioramento Rapporti con le agenzie formative del territorio Diffusione delle attività dell'istituto attraverso i canali multimediali	2	€ 929,30 L.D.
INTERCULTURALITA' ED INTEGRAZIONE	Studio e ricerca di progettualità finalizzate all'accoglienza di alunni stranieri Attività di tutoraggio Coordinamento delle attività extracurricolari e con le agenzie del territorio	2	€ 929,30 L.D.
GLI: PER UNA SCUOLA INCLUSIVA	Applicazione del Protocollo d'Accoglienza degli alunni diversamente abili e delle Linee guida per gli alunni con bisogni educativi speciali Collaborazione con il servizio socio-psicopedagogico delle ATS di competenza Redazione del Piano Annuale dell'inclusione Proposte di formazione dei docenti di sostegno: ICF	2	€ 929,30 L.D.
TIC (animatore digitale)	Aggiornamento del sito scolastico – sezione didattica Supporto nella progettazione delle attività informatiche Formazione informatica di base per i docenti	1	€ 929,30 L.D.

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. 30 - 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. Il Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri:
  - comprovata professionalità specifica
  - disponibilità degli interessati

*[Handwritten signatures and initials]*

- anzianità di servizio

3. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono così destinate:

#### ASSISTENTI AMMINISTRATIVI

N	N. incaricati	TIPO PRESTAZIONE	IMPORTO
1	1	Supporto gestione personale ATA	404,43
		<b>TOTALE ASS.TI AMM.VI</b>	<b>404,43</b>

N.B.: Tutti gli altri Ass. Amministrativi fruiscono dei benefici art. 2 comma 3 sequenza contrattuale 25/07/2008.

#### COLLABORATORI SCOLASTICI

N	N. incaricati	TIPO PRESTAZIONE	IMPORTO
1	2	Pronto intervento per le dotazioni informatiche della scuola e piccoli lavori	808,84
2	3	Prestazioni aggiuntive a sostegno di disabili gravi e di alunni BES problematici.	1.213,26
		<b>TOTALE COLL. SCOL.</b>	<b>2.022,10</b>

N.B.: Tutti gli altri Coll. Scolastici fruiscono dei benefici art. 7 Contratto Economico 2005.

<b>ASSISTENTI AMMINISTRATIVI L. D.</b>	<b>404,43</b>
<b>COLLABORATORI SCOLASTICI L. D.</b>	<b>2.022,10</b>
<b>TOTALE INCARICHI SPECIFICI LORDO DIPENDENTE</b>	<b>2.426,53</b>
<b>TOTALE INCARICHI SPECIFICI LORDO STATO</b>	<b>3.220,00</b>

La valutazione degli incarichi sarà effettuata a consuntivo tenendo conto del lavoro svolto e delle assenze effettuate.

#### Art. 31 - 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 per un massimo di 10 giorni, da effettuarsi entro il corrente anno scolastico, preferibilmente nei periodi di interruzione dell'attività didattica e compatibilmente con le esigenze di servizio.

**Art. 32 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente**

1. La professionalità del personale docente è valorizzata dal dirigente scolastico in base ai criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti al fine della assegnazione del bonus annuale, ai sensi dell'art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015 nonché dell'art. 17, co. 1, lett. e-bis del d.lgs. 165/2001.
2. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale docente (di seguito denominate "bonus") per l'a.s. 2019-20, comprensive delle economie degli anni precedenti, corrispondono a € 11.350,31
3. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono determinati sulla base dei seguenti criteri generali ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c4 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca 2016-2018:
  - a) Una parte del bonus è destinato a valorizzare l'impegno dei docenti referenti di plesso in misura proporzionale alla complessità del singolo plesso, secondo gli importi riportati nella seguente tabella.

PLESSO	N. CLASSI	N. REFERENTI	BONUS MINIMO PRO-CAPITE
INFANZIA	7	2	350
ALFIERI	7	2	450
ASNAGO	5	2	250
MONTESSORI	9	2	500
SECONDARIA	13	2	350

- b) Il restante importo viene assegnato dal Dirigente Scolastico sulla base delle evidenze relative agli indicatori di merito definiti dal Comitato di Valutazione per le tre macroaree A, B, C. Ai docenti potrà essere richiesta una sintetica relazione di autovalutazione.
- c) Poiché i fondi per la valorizzazione hanno una finalità premiale riferita alla qualità della prestazione resa e non alla quantità delle ore prestate, il bonus è cumulabile con altri eventuali compensi accessori.
- d) Al fine di garantire equità e dignità nell'attribuzione dei compensi, si concorda che l'importo minimo pro-capite non possa essere inferiore a € 200 e l'importo massimo pro-capite non possa essere superiore a € 1000.
- e) La percentuale minima di docenti da valorizzare è pari al 15%

**Art. 33 – 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

*[Handwritten signatures and initials]*

coordinamento. Al momento della redazione di questo contratto tali risorse risultano pari a € **1682,72**

2. La destinazione delle risorse terrà conto delle effettive necessità riscontrate nell'anno scolastico sulla base del numero e del profilo degli alunni stranieri.

#### **Art. 34 – 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, comprensiva del finanziamento MIUR e delle economie, 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. 35 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale**

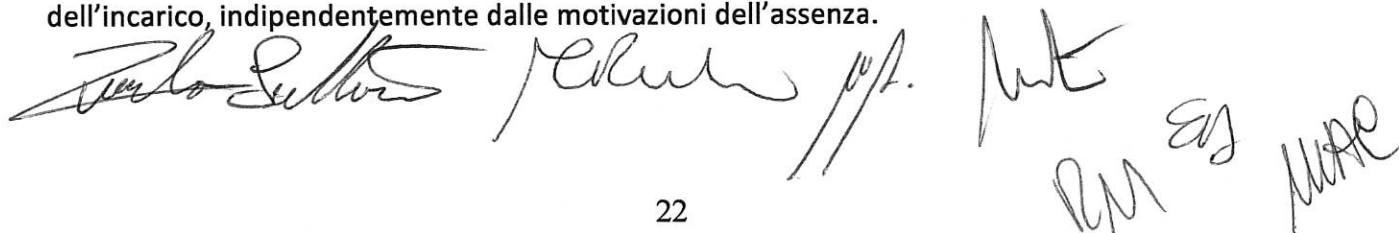
1. Le risorse per la formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF. Al momento la consistenza di tali risorse finanziarie non è nota.

#### **Art. 36 - 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. 37 – 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 della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
4. 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 potrà essere ricalcolato in base alla effettiva presenza del dipendente nei periodi di svolgimento dell'incarico, indipendentemente dalle motivazioni dell'assenza.





5. 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.

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

### **Art. 38 - 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. 39 - 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
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. Presso ciascun plesso operano almeno un ASPP, un addetto al primo soccorso, un addetto antincendio.
4. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.



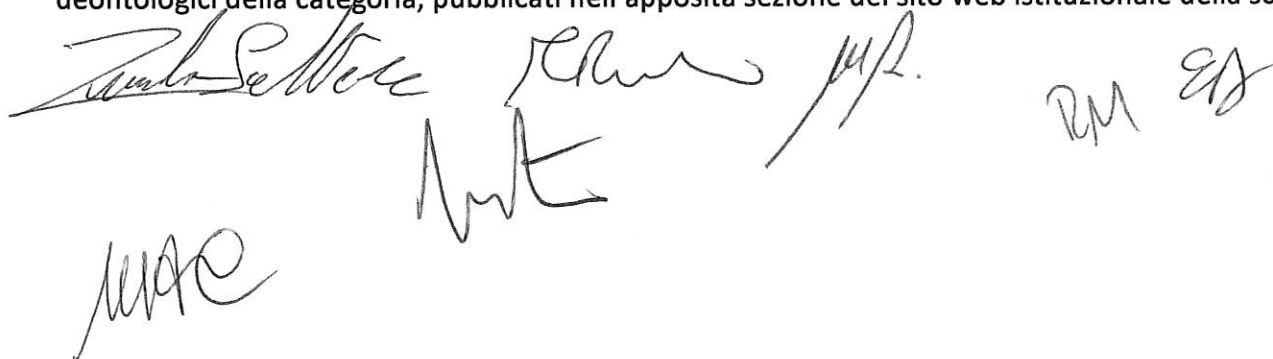
## TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

### Art. 40 – 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. 41 – 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.



Handwritten signatures and initials, including names like "Sette", "RM", and "ES".


---

SOTTOSCRITTO in data 18 DICEMBRE presso l'Istituto Comprensivo di Cermenate.

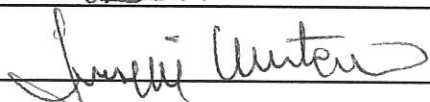
**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

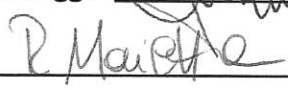
Dirigente Scolastico Tolomea Rubino 

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

RSU C.S. Salvatore Crudo 

RSU Ins. Elena Dotti 

RSU Ins. Giuseppe Vultaggio 

Per l'O.S. FLC-CGIL 

Per l'O.S. CISL SCUOLA 

Per l'O.S. UIL SCUOLA 