



SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO STATALE PER CIECHI

Via Vivaio, 7 – 20122 Milano Tel. 02/88440334 – Fax 02/88440340
e - mail: mimm11300b@istruzione.it mimm11300b@pec.istruzione.it

www.scuolavivaio.edu.it

codice fiscale 80128150150 - Distretto 74



IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

A.S. 2020-21

Il giorno 02 dicembre 2020 alle ore 14,30 in un incontro tramite meet, viene sottoscritto la presente ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo a livello di singola istituzione scolastica di cui all'art. 5 del CCNL 19/04/2018 valido per l'a.s. 2020/21 per la Scuola Media speciale per ciechi di via Vivaio, 7 Milano.

La presente ipotesi sarà inviata ai Revisori dei conti, corredata della Relazione tecnico-finanziaria e della Relazione illustrativa, per il previsto parere.

L'ipotesi di accordo viene sottoscritta tra:

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente scolastico pro-tempore dott.ssa Laura Lucia Corradini

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Laura Lucia Corradini

PARTE SINDACALE

RSA:

Lucia D'Anello *Lucia D'Anello*

Rossella Perrone *Rossella Perrone*

Vito Davide Ciavarella *Vito Davide Ciavarella*

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 a tempo determinato ed indeterminato.
2. Una volta stipulato, esso ha validità per l'anno scolastico 2020/21 e comunque si rinnova tacitamente di anno in anno qualora una delle parti non abbia dato disdetta con lettera raccomandata. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimarranno in vigore fino a quando non siano sostituite dal contratto successivo. Sarà in ogni caso rinnovata annualmente la parte relativa alla suddivisione delle risorse tratte dal fondo dell'istituzione scolastica.
3. Il presente contratto può esser modificato in qualunque momento o a seguito di adeguamento a norme superiori o per accordo tra le parti.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sulla sua interpretazione, le parti si incontrano entro i 5 giorni successivi alla richiesta di cui al comma seguente, per definire consensualmente l'interpretazione delle parti controverse.
2. Al fine di iniziare la procedura di interpretazione autentica, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione della materia e degli elementi che rendono necessaria l'interpretazione; la procedura si deve concludere entro trenta giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga un accordo, questo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 3 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
 - a. Informazione
 - b. Confronto
 - c. Contrattazione integrativa
3. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, anche esterni all'istituzione scolastica, senza oneri per la scuola.

Art. 4 – Rapporti tra RSU e Dirigente

1. Entro quindici giorni dall'inizio di ogni anno scolastico, la RSU comunica al Dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
2. La sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa non può protrarsi oltre il 30 novembre.
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. La parte

- sindacale ha facoltà di avanzare richiesta di incontro con il Dirigente e la stessa deve essere soddisfatta entro cinque giorni, salvo elementi ostativi che rendano impossibile il rispetto di tale termine.
4. Ogni richiesta di incontro deve essere effettuata in forma scritta e deve esplicitare l'oggetto della stessa.
 5. Il Dirigente avvia il confronto mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 5 – Oggetto della contrattazione integrativa

Sono oggetto di contrattazione integrativa d'istituto le materie previste dall'art. 22 comma 4 punto c) del CCNL Comparto Studi e Ricerca 2016/2018:

- c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
- c3) 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;
- c4) 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;
- c5) 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;
- c6) 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;
- c7) 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;
- c8) 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);
- c9) 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. 6 – Confronto

Sono oggetto di confronto, a livello di istituzione scolastica, le materie previste dall'art. 22 comma 8 punto b) del CCNL Comparto Studi e Ricerca 2016/2018:

- b1) 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;
- b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.
- b4) la 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.

Vertical handwritten signature on the right margin.

Art. 7 – Informativa

Sono oggetto di informativa, a livello di istituzione scolastica, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, le materie previste dall'art. 22 comma 9 punto b) del CCNL Comparto Studi e Ricerca 2016/2018:

- b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;
- b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

TITOLO TERZO – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 8 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al Dirigente. Il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
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, a carico dell'istituzione scolastica.
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 nel CCNL ai quali si rimanda.

Art. 9 - Il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione (RSPP)

1. Il RSPP viene designato dal Dirigente all'esterno della scuola in seguito all'espletamento di una procedura di selezione attuata secondo la normativa vigente. Per l'anno scolastico in corso è stato designato l'Ing. Piatti Marco – Studio Associato 81-

Art. 10 - Le figure sensibili

1. Entro il 15 ottobre di ogni anno il Dirigente scolastico predispone, d'intesa con il Direttore dei servizi generali ed amministrativi, il servizio di prevenzione e protezione e nomina gli addetti al servizio, designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, dandone immediata comunicazione al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
2. Le suddette figure sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e saranno appositamente formate attraverso specifico corso.
3. Alle figure sensibili competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza, che esercitano sotto il coordinamento del RSPP.

Art. 11 – Riunione periodica

1. La riunione periodica costituisce il momento di incontro tra i soggetti coinvolti (DS, DSGA, RLS, RSPP, ASPP) per l'attuazione e la verifica del programma di prevenzione. È obbligo del dirigente scolastico convocarne almeno una all'anno e va svolta prima dell'inizio di ciascun anno scolastico e comunque non oltre il 15 ottobre.
2. Ogni riunione è convocata con congruo preavviso e con ordine del giorno scritto. Il RLS può richiedere, in presenza di motivate situazioni di rischio o di variazione delle condizioni di sicurezza, la convocazione delle riunioni.

Art. 12 – Diritti e doveri dei lavoratori

I lavoratori ed i soggetti ad essi equiparati devono:

1. osservare le disposizioni e le istruzioni ricevute ai fini della protezione propria ed altrui, individuale e collettiva, utilizzando correttamente macchine, impianti, attrezzature, dispositivi di sicurezza e mezzi di protezione;
2. segnalare immediatamente al DS le deficienze dei mezzi di protezione e le eventuali condizioni di pericolo, dandone immediata notizia anche al RLS;
3. non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o compiere operazioni o manovre non di loro competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri;
4. collaborare all'adempimento degli obblighi e delle disposizioni necessarie alla tutela della sicurezza;
5. frequentare i corsi di formazione e di addestramento inerenti la sicurezza;
6. accettare la nomina nella squadra antincendio, evacuazione, pronto soccorso ed emergenza.

Di contro essi hanno diritto a:

1. essere informati in modo generale e specifico;
2. essere sottoposti a formazione e informazione adeguata a garantire un'effettiva preparazione in riferimento non solo alle norme generali, ma al singolo posto di lavoro e alla singola mansione. La formazione va ripetuta periodicamente anche in relazione ad eventuali mutamenti della situazione di rischio;
3. essere consultati e partecipare, attraverso il RLS, a tutti i momenti fondamentali di elaborazione e messa a punto delle strategie di prevenzione;
4. all'interruzione unilaterale dell'attività, in presenza di pericolo grave, immediato ed inevitabile;
5. all'adozione libera di misure di emergenza, in presenza di pericolo grave, immediato ed inevitabile.

Art. 13 – Compensi

1. La partecipazione all'organizzazione ed al coordinamento delle prove di evacuazione, la nomina nel Servizio di Prevenzione e Protezione ed ogni altra attività di ausilio alla sicurezza costituendo un diritto-dovere del singolo lavoratore non comporta il diritto ad una retribuzione a carico del fondo dell'istituzione scolastica.
2. È compito del Dirigente scolastico, di concerto con il RSPP, tendere ad attribuire a ciascun lavoratore compiti in modo da assicurare che le attività fondamentali siano certamente esplicate superando eventuali assenze e curare la rotazione dei compiti negli anni sia per assicurare un'equa distribuzione sia per garantire una diffusione delle competenze in tutto il personale.

Art. 14 - Aggiornamento del personale

1. Entro il 30 ottobre di ogni anno il Dirigente scolastico predispone il piano di informazione e formazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione, sull'uso corretto degli impianti e dei mezzi di prevenzione. Nello stesso termine è avviato il piano di formazione ed informazione per gli alunni ed il piano di informazione per i lavoratori non dipendenti dell'istituzione scolastica.
2. L'attività di *formazione e informazione* è a carico del datore di lavoro e nulla è dovuto da parte dei lavoratori e deve avvenire durante l'orario di lavoro.
3. Il Dirigente scolastico curerà anche che al RLS sia consentita la frequenza tempestiva del corso di istruzione obbligatorio.

Art. 15 - Esercitazioni e prove di evacuazione

1. In ogni anno scolastico sono svolte almeno due esercitazioni per il personale addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione.
2. In ogni anno scolastico sono svolte almeno due prove di evacuazione totale dell'istituto, di cui una senza alcun preavviso.

3. Entro il 30 ottobre di ogni anno sarà effettuata attività di formazione ed informazione per tutto il personale di nuovo impiego e per gli alunni delle prime classi.

TITOLO QUARTO – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO D'ISTITUTO

Art. 16 – Finalizzazione delle risorse del FIS

1. Coerentemente con le disposizioni di legge, le risorse del FIS devono essere finalizzate a retribuire funzioni e attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.
2. In base alla Legge 190/2014 comma 332 le istituzioni scolastiche destinano il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa prioritariamente alle ore eccedenti.

Art. 17 – Criteri per la suddivisione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Le risorse del fondo dell'istituzione scolastica sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal POF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente, dal Piano annuale di attività del personale ATA.
2. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente il 70% delle risorse FIS e per le attività del personale ATA il 30%. La suddivisione viene fatta dopo aver sottratto le somme stanziati per l'indennità del DSGA, l'indennità di sostituzione del DSGA e del DS. Il FIS destinato al personale ATA viene destinato per il 10% alle ore eccedenti. Le eventuali economie del FIS confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.
3. I finanziamenti inerenti la premialità vengono destinati interamente (100%) al FIS e suddivisi per il 95% alle attività del personale docente e per il 5% al personale ATA.

Art. 18 – Stanziamenti

	TOTALE MOF 2020/21	Economie CU Lordo dip.	TOTALE MOF 2020/21 + Economie
TOTALE FIS	€ 17.774,88	€ 222,22	€ 17.997,10
TOTALE FUNZ.STRUM.	€ 2.612,77		€ 2.612,77
INCARICHI SPECIFICI ATA	€ 1.027,44	---	€ 1.027,44
Ore eccedenti scuola secondaria di I e II grado	€ 2.029,42	€ 4.948,66	€ 6.978,08
Att. Complementari EF	€ 644,69	€ 1.338,21	€ 1.982,90
FINANZIAMENTO AREE A RISCHIO	€ 245,94	€ 398,50	€ 644,44
PREMIALITA' PERSONALE	€ 6.438,45	€ 0,01	€ 6.438,46
	Totali MOF	Economie CU	MOF 2020-21
MOF 2020-21	€ 30.773,59	€ 6.907,59	€ 31.242,73

TOTALE FIS		€ 17.997,10
ATT. COMPLEMENTARI E.F.		€ 1.338,21
ORE ECCEDENTI		€ 1.000,00
	TOT.	€ 20.335,31
INDENNITA' DSGA		€ 2.570,00
SOSTITUZIONE DSGA		€ 317,70
COLL. DIRIGENTE		€ 3.000,00
	FIS docenti/ATA	€ 14.447,61
PERSONALE DOCENTE	70%	€ 10.113,33
PERSONALE ATA	30%	€ 4.334,28
		€ 14.447,61

PREMIALITA' PERSONALE /FIS		€ 6.438,46
PERSONALE DOCENTE	95%	€ 6.116,54
PERSONALE ATA	5%	€ 321,92

TOTALE FIS DOCENTI		16.229,86
		€
TOTALE FIS ATA		4.656,21
		€

FUNZIONI MISTE	€ 1.147,88
-----------------------	------------

Le risorse sono destinate agli Assistenti Amministrativi che si occupano dell'Area Alunni e in particolare dei rapporti con il Comune per la gestione del servizio mensa, trasporto, educativa e per la gestione delle statistiche.

1. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante e i termini del pagamento.
2. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.
3. Per il personale docente il tipo di attività è in relazione alle esigenze di gestione della scuola e al Piano dell'Offerta Formativa, deliberati dagli OO.CC..
4. I destinatari delle funzioni sono tenuti al termine dell'anno scolastico a presentare una dettagliata relazione delle attività svolte al Collegio dei docenti, che ne valuterà l'efficacia, anche al fine di orientare le azioni future.
5. Il compenso per funzioni strumentali è ridotto di 1/10 per ogni mese di assenza continuativa, escluse le ferie. Le frazioni inferiori a 30 giorni non sono computate; tale riduzione non opera qualora si accertasse che anche tale compenso è soggetto alle riduzioni previste dalla Legge n. 133/2008.

Art. 20 - Conferimento degli incarichi e determinazione dei compensi accessori

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'art. 16, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, sulla base del PTOF e del Piano Annuale, tra le macroaree di seguito specificate:

Uw An Owen hand det 2. 1000

- a. Supporto alle attività organizzative (es.: componenti dello staff del dirigente ex art. 1, comma 83 della legge 107/2015, delegati del dirigente ex art. 25, comma 5 del d.lgs. 165/2001 ecc.)
 - b. Supporto alla didattica (es.: coordinatori di dipartimento, responsabili di ricerca e sviluppo, gruppi di lavoro e di progetto, responsabili orientamento, responsabili integrazione disabili e alunni stranieri, supporto psico-pedagogico; responsabili viaggi d'istruzione, componenti dei nuclei interni di valutazione, animatore digitale ecc.)
 - c. Attività di ampliamento dell'offerta formativa previste dal PTOF e/o deliberate dal Collegio docenti;
 - d. Attività d'insegnamento;
 - e. Attività complementari di educazione fisica;
 - f. Aree a rischio e a forte processo immigratorio.
2. Le seguenti attività del personale docente sono compensate con la misura forfettaria di seguito indicata:
 - a. Funzione delegata dal dirigente (tra cui delegati alla sostituzione del dirigente)
 - b. Incarichi (coordinatori di progetto, orientamento, referente progetti musica e commissioni di lavoro)
 3. Al personale ATA sono dovuti i compensi, secondo il tipo e livello di responsabilità connesse al profilo per attività inerenti:
 - a. Intensificazione del lavoro per sostituzione colleghi assenti, pagata in proporzione al numero delle sostituzioni
 - b. Monte ore eccedenti
 4. Le attività aggiuntive del personale ATA di carattere tecnico, amministrativo e di vigilanza sono a supporto delle iniziative culturali, extracurricolari programmate dall'istituto volte al miglioramento dell'efficacia dell'azione didattica e amministrativa, sia all'interno che al di fuori dell'orario di servizio del personale stesso. Vanno inoltre compensati gli impegni derivanti dall'assunzione di responsabilità ulteriori e dallo svolgimento di compiti di particolare peso.
 5. I compensi forfettari verranno liquidati pro quota rispetto al tempo di assunzione in tutti i casi in cui vi fosse un cambiamento dell'addetto coinvolto durante l'anno.
 6. Tutti i compensi saranno ridotti proporzionalmente per assenze complessive durante l'anno scolastico pari o superiori a 15 giorni.
 7. Il Dirigente scolastico, su proposta del Direttore SGA, attribuisce per l'a.s. 2019/2020 gli incarichi specifici, di cui all'art. 47, comma 1, lett. b), del CCNL 29/11/2007, come sostituito dall'art. 1 della sequenza contrattuale ATA del 25/07/2008 finalizzati per gli appartenenti all'area B allo svolgimento di compiti aggiuntivi di collaborazione amministrativa e tecnica caratterizzati da autonomia e responsabilità operativa e per l'area A al coordinamento e all'assistenza di base agli alunni disabili.
 8. Gli incarichi saranno conferiti al personale che non risulti assegnatario di una delle posizioni economiche previste dalla sequenza contrattuale 25 luglio 2008.
 9. Per lo svolgimento di detti incarichi si stabilisce la seguente destinazione delle risorse
 - a. Assegnazione di incarichi a supporto dell'amministrazione e della didattica
 - b. Piccole manutenzioni
 10. Il compenso per gli incarichi specifici è ridotto di 1/10 per ogni mese di assenza continuativa, escluse le ferie. Le frazioni inferiori a 30 giorni non sono computate; tale riduzione non opera qualora si accertasse che anche tale compenso è soggetto alle riduzioni previste dalla Legge 133/2008.

Art. 21 - Compensi per il DSGA

1. Al Direttore SGA, fatto salvo quanto disposto dall'art. 88 c.2 lettera i) del CCNL 29/11/2007 vengono corrisposti esclusivamente compensi per attività e prestazioni aggiuntive connessi a progetti

Manuela...
beni...

finanziati da UE enti pubblici o soggetti privati, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 3 della sequenza contrattuale AIA del 25/07/08 che modifica l'art. 89 del CCN L 29/11/2007.

2. Spetta al DS la valutazione concreta dell'attività da svolgere e l'entità del compenso spettante da remunerare all'interno dei relativi finanziamenti da non porre a carico del FIS.

TITOLO QUINTO - 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 AI PROGETTI NAZIONALI E COMUNITARI, EVENTUALMENTE DESTINATE ALLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

Art. 22 – Criteri per l'attribuzione dei compensi

I compensi accessori saranno attribuiti al personale docente e ATA in base ai seguenti criteri:

1. attività previste dalle fonti di finanziamento;
2. competenze possedute dal personale;
3. disponibilità del personale.

In caso di parità di caratteristiche del personale, le attività saranno suddivise in parti uguali tra il personale. Nel caso in cui ciò non sia possibile si procederà a rotazione, assegnando prioritariamente l'incarico al personale più anziano.

TITOLO SESTO - 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. 23 – Criteri per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione

Tale articolo non viene applicato per l'a.s. 2020/21 in quanto i compensi finalizzati alla valorizzazione del personale sono destinati interamente al FIS e suddivisi per il 95% al personale docente e per il 5% al personale ATA

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 per l'a.s. 2020/21 saranno comunicate appena rese disponibili.
3. I compensi saranno riconosciuti almeno al 30% del personale docente.
4. 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.

Gli importi dei compensi che il dirigente può assegnare sono tre, definite in base alle attività, tra quelle individuate dal Comitato di Valutazione, svolta dai singoli docenti.

Tra l'importo del secondo compenso e quello di base deve esserci una differenza percentuale non inferiore a 30% e non superiore a 40% e tra l'importo del terzo compenso e quello di base deve esserci una differenza percentuale non inferiore a 60% e non superiore a 70% (se si riportano a 100: 1^a fascia 100 – 2^a fascia da 130 a 140 – 3^a fascia da 160 a 170).

Art. 27 – 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 deve pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU; la scuola fornisce il supporto materiale ed organizzativo.

Art. 28 - Modalità di sciopero

1. I lavoratori che intendono aderire a uno sciopero possono darne preavviso scritto al Dirigente scolastico senza possibilità di revoca.
2. Gli insegnanti che non scioperano, nel caso in cui non possa essere garantito il regolare orario delle lezioni, s'intendono in servizio dall'inizio delle lezioni della giornata proclamata per lo sciopero per un monte-ore totale pari alle ore di servizio di quel giorno. In caso di sciopero, per il personale docente non sono previsti contingenti minimi per i servizi essenziali.
3. Sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il Dirigente scolastico comunicherà alle famiglie con circolare e affissione di avviso pubblico, le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio. 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 L. 146/90.

Art. 29 – Contingenti di personale in caso di sciopero

1. Nel caso in cui tutti i dipendenti volessero partecipare allo sciopero, onde assicurare i servizi minimi essenziali si procederà o alla turnazione o al sorteggio delle unità interessate ad assicurare il servizio.
2. Il contingentamento riguarda solamente il personale ATA ed è finalizzato esclusivamente «ad assicurare le prestazioni indispensabili» previste dal comma 1 dell'art. 2 della legge n.146/1990, e cioè:
 - svolgimento degli scrutini finali, degli esami finali e di idoneità (assistente amministrativo, collaboratore scolastico)
 - tempo strettamente necessario ad assicurare il pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato (direttore SGA, assistente amministrativo, collaboratore scolastico).
3. Il Dirigente scolastico, in occasione di ciascuno sciopero, individuerà – sulla base anche della comunicazione volontaria del personale in questione circa i propri comportamenti sindacali – i nominativi del personale da includere nei contingenti in servizio presso le medesime istituzioni scolastiche, esonerati dallo sciopero stesso per garantire le prestazioni indispensabili. I nominativi inclusi nei contingenti saranno comunicati ai singoli interessati cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero. I soggetti individuati hanno il diritto di esprimere entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

TITOLO OTTAVO – CRITERI GENERALI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' PER IL PERSONALE ATA

Art. 30 – Fasce temporali di flessibilità

Premesso che le fasce temporali per l'orario del personale ATA devono tenere conto dei seguenti criteri:

- l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza;
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;

Ugo Mulca
Vice Dirigente Scolastico
Referendum

Risorse

Handwritten signature and notes on the right margin.

1. Le risorse disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:

- a. stanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali all'offerta formativa
- b. stanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici del personale ATA
- c. stanziamenti del Fondo dell'Istituzione scolastica annualmente stabiliti dal MIUR
- d. stanziamenti previsti per l'attività sportiva
- e. stanziamenti per le aree a rischio e a forte processo immigratorio
- f. eventuali residui del Fondo non utilizzati negli anni scolastici precedenti
- g. eventuali 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 o altro.

2. Il totale delle risorse finanziarie disponibili per l'a.s. 2020/21 sono calcolate in base ai seguenti parametri:

Numero punti di erogazione	1
----------------------------	---

Numero addetti in organico di diritto:

Totale docenti	56
A.T.A.	9

	TOTALE MOF 2020/21	Economie CU Lordo dip.	TOTALE MOF 2020/21 + Economie
TOTALE FIS	€ 17.774,88	€ 222,22	€ 17.997,10
TOTALE FUNZ.STRUM.	€ 2.612,77		€ 2.612,77
INCARICHI SPECIFICI ATA	€ 1.027,44	---	€ 1.027,44
Ore eccedenti scuola secondaria di I e II grado	€ 2.029,42	€ 4.948,66	€ 6.978,08
Att. Complementari EF	€ 644,69	€ 1.338,21	€ 1.982,90
FINANZIAMENTO AREE A RISCHIO	€ 245,94	€ 398,50	€ 644,44
PREMIALITA' PERSONALE	€ 6.438,45	€ 0,01	€ .438,46

	Totali MOF	Economie CU	MOF 2020-21
MOF 2020-21	€ 30.773,59	€ 6.907,59	€ 31.242,73

TOTALE FIS	€ 17.997,10
ATT. COMPLEMENTARI E.F.	€ 1.338,21
ORE ECCEDENTI	€ 1.000,00
TOT.	€ 20.335,31
INDENNITA' DSGA	€ 2.570,00
SOSTITUZIONE DSGA	€ 317,70
COLL. DIRIGENTE	€ 3.000,00
FIS docenti/ATA	€ 14.447,61
PERSONALE DOCENTE	70% € 10.113,33
PERSONALE ATA	30% € 4.334,28
	€ 14.447,61

PREMIALITA' PERSONALE /FIS		€ 6.438,46
PERSONALE DOCENTE	95%	€ 6.116,54
PERSONALE ATA	5%	€ 321,92

TOTALE FIS DOCENTI	16.229,86 €
TOTALE FIS ATA	4.656,21 €

FUNZIONI MISTE	€ 1.147,88
-----------------------	------------

Al fine di perseguire le finalità dell'istituzione scolastica, i fondi del MOF e le relative economie vengono così suddivise (le percentuali potranno subire variazioni fino ad 1,5 punti percentuali):

FIS 2020/21	PERCENTUALE	IMPORTO
Referenti Covid	10	€ 1.011,33
Commissione test ammissione	25	€ 2.528,33
Commissione formazione classi prime	20	€ 2.022,67
Commissione informatica	20	€ 2.022,67
Commissione PTOF	10	€ 1.011,33
Commissione scuola che promuove la salute	15	€ 1.517,00
TOTALE	100	€ 10.113,33

FIS 2020/21 da premialità	PERCENTUALE	IMPORTO
Collaboratori	20	€ 1.223,31
Commissione test ammissione (strumentisti + sostegno)	30	€ 1.834,96
Commissione informatica (AREA MUSICALE, TEATRO, OPEN DAY)	40	€ 2.446,61
Commissione PTOF (educazione civica, attività interdisciplinari e UDA)	10	€ 611,65
TOTALE	100	€ 6.116,54

AREA	DOCENTE	PERCENTUALE	IMPORTO
AREA MUSICALE	Bencovich	13	€ 350,00
AREA MUSICALE	Santese	13	€ 350,00
SOSTEGNO	Addis	13	€ 350,00
SOSTEGNO	Caramellino	13	€ 350,00
SOSTEGNO	Raschellà	13	€ 350,00
SUPPORTO ALUNNI BES	Fringuelletti	11	€ 297,50
TEATRO	Campanati	11	€ 280,00
TEATRO	Occhipinti	11	€ 280,00
	TOTALE	100	€ 2.607,50

Unno Mun... (per f... Sede...
 P...
 13/12

