



**ISTITUTO COMPRESIVO "LORIS MALAGUZZI"**

Via Roma 55 - 43035 FELINO (PR)

Scuole dell'infanzia, primarie, secondarie di I grado  
di Calestano, Felino, Sala Baganza e San Michele Tiorre

Tel. 0521835332

Sito web: [www.icfelino.edu.it](http://www.icfelino.edu.it)

E-mail: [pric82300l@istruzione.it](mailto:pric82300l@istruzione.it)

E-mail posta certificata: [pric82300l@pec.istruzione.it](mailto:pric82300l@pec.istruzione.it)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO**

a.s.2021/22

**Parte normativa: 2021/24**

Il giorno giovedì 29 novembre 2021 alle ore 14,00 nel locale dell'ufficio del Dirigente scolastico viene sottoscritta la presente Ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituzione scolastica "L. Malaguzzi" Felino PR.

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 pro-tempore: Bernazzoli Paola

**PARTE SINDACALE RSU**

Gabba Cristina (CISL)

Merlino Tindara (CGIL)

Michelotti Roberta (CISL)

Russa Rosanna (UIL)

**SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI INVITATI**

FLC/CGIL //

CISL/SCUOLA //

UIL/SCUOLA //

GILDA/UNAMS //

SNALS //

## LE PARTI

**VISTO** il CCNL 2016/2018 del comparto scuola;  
**VISTO** il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001;  
**VISTO** il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 così come modificato dal D.lgs 141/2011;  
**VISTO** il D.M. n. 834 del 15/10/2015;  
**VISTA** la Legge n. 107/2015;  
**VISTA** la Legge N. 160/2019;  
**VISTI** il PTOF;  
**VISTO** il Piano Annuale delle attività del personale Ata;  
**TENUTO** conto dell'emergenza sanitaria Covid 19;  
**TENUTO CONTO** di quanto emerso dall'assemblea del personale Ata;  
**CONSIDERATA** l'entità del fondo dell'istituzione scolastica;**CONSIDERATO** che il presente contratto integrativo di istituto è finalizzato al conseguimento di risultati ed obiettivi predeterminati ed in particolare al raggiungimento di ottimali livelli di efficienza e produttività, al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della scuola, al riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei lavoratori della scuola nel rispetto del CCNL, valorizzando il merito, considerati gli esiti della valutazione del servizio scolastico anche in confronto con gli anni precedenti.

### STIPULANO IL SEGUENTE

### CONTRATTO INTEGRATIVO

#### 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 L- Malguzzi di Felino PR.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2021/22, 2022/2023 e 2023/24, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio di ciascun anno scolastico, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

##### Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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

1. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro 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 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:
  - a) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
  - b) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);



- c) 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);
- d) 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) e la Legge n. 160/2019 comma 249;
- e) 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);
- f) 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);
- g) 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);
- h) 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) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 22 c. 4 lett. c9).

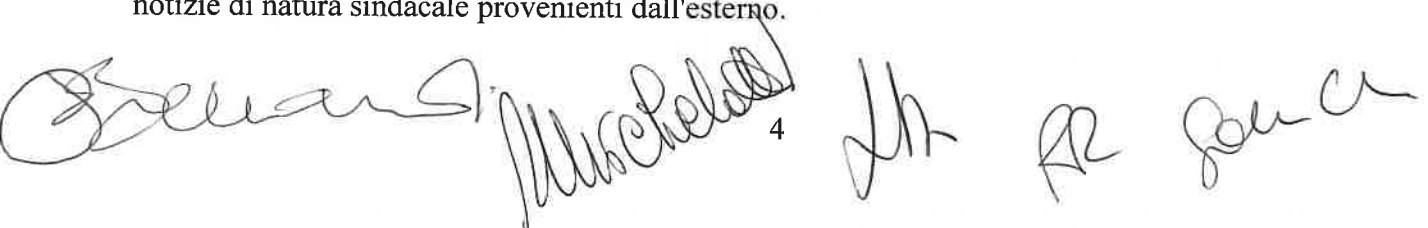
#### **Art. 8 – Confronto**

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
  - a) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto (art. 22 c. 8 lett. b1);
  - b) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 22 c. 8 lett. b2);
  - c) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
  - d) promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 22 c. 8 lett. b4).

#### **CAPO II - DIRITTI SINDACALI**

#### **Art. 9 – Attività sindacale**

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale un locale disponibile nell'Istituto, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.



## **Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro**

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, per cui n.2 unità di personale ausiliario (nella sede principale) e n.1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività e n.1 Collaboratore scolastico negli altri plessi se presenti le classi. 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 del sorteggio annuale garantendo un'equa rotazione.

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

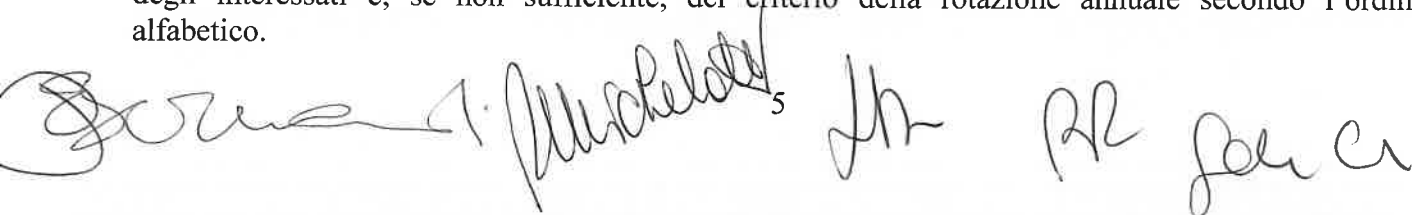
1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante e alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.
4. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti secondo il CCNQ 2017.

## **Art. 12 – Referendum**

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

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

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato dal dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990.
2. Le unità da includere nel contingente sono individuate tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione annuale secondo l'ordine alfabetico.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '5' in the middle, and initials 'AR' and 'for C' on the right.

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

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

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.

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

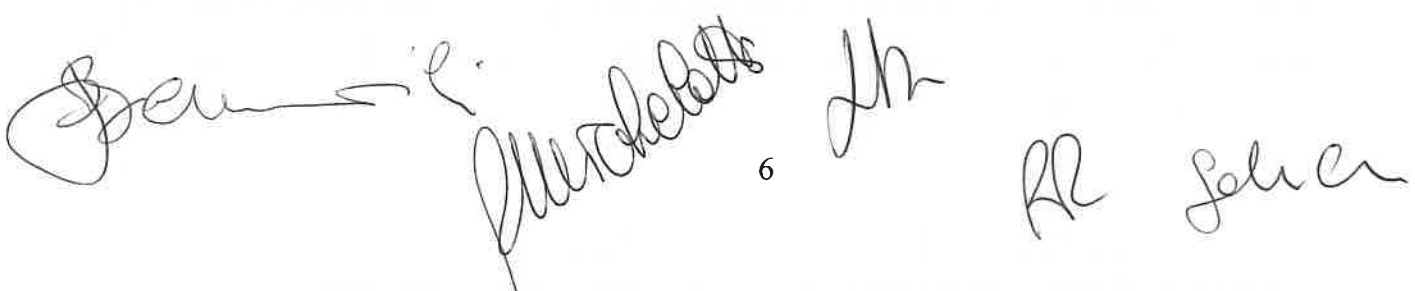
### **Art.16 – Accesso alle 35 ore**

Avrà diritto alla riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, il personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 55 del CCNL 29/11/2007, per il periodo dall'inizio delle lezioni al 30 giugno, e in servizio nelle scuole con orario di servizio giornaliero superiore alle 10 ore per almeno tre giorni alla settimana (scuole dell'infanzia e primarie di Felino e Sala).  
Il recupero sarà giornaliero ( 7 ore al giorno di servizio).

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

### **Art. 17 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA Amministrativo**

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:
  - a) le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
  - b) la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti :
  - a) l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;
  - b) l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to be 'Purcherotti', a signature that looks like 'Lh', and finally two more signatures, one of which appears to be 'AL' and another 'Johar'. A small number '6' is written in the center of the page, below the 'Purcherotti' signature.

**Art. 18 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario  
diverso da quello di servizio**

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico durante l'attività degli uffici, le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica d'istituto e possono essere inoltrate in qualunque momento compresi i giorni festivi e non lavorativi; fatto salvo il diritto del dipendente a rimanere disconnesso dalla rete considerando però che le comunicazioni istituzionali diventano efficaci dopo 24 dall'inoltro, salvo i giorni festivi e non lavorativi.
2. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

**Art. 19 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche  
e dei processi di informatizzazione**

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

**Art. 20 - 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**

1. L'istituto si preoccupa di promuovere la cultura della legalità mediante l'attuazione di specifiche iniziative anche organizzate in rete, così come definito all'interno del PTOF.
2. L'istituto promuove il benessere professionale del personale ponendo attenzione ai seguenti aspetti dell'organizzazione che riducono lo stress professionale ed attuando le seguenti misure:
  - a. definizione chiara di compiti e funzioni;
  - b. comunicazione tempestiva e chiara di attività, funzioni, compiti;
  - c. trasparenza nell'assunzione di decisioni;
  - d. diffusione di deleghe e compiti per alleggerire il lavoro dei singoli;
  - e. monitoraggio costante delle situazioni di rischio;
  - f. formazione per accrescere la motivazione al lavoro;
  - g. valorizzazione delle competenze del personale.

*[Handwritten signatures and initials]*

7

## Parte contabile 2021/2022

### TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

#### CAPO I - NORME GENERALI

##### Art. 21 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2021/22 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;
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

##### Art. 22 – 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 la retribuzione accessoria è pari ad **euro 100.937,13 lordo dipendente**, così suddiviso:

a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 40 c.5 del CCNL 19/04/2018	€ 61.862,54;
b) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	€ 5.446,89;
c) per gli incarichi specifici del personale ATA	€ 3.633,82;
d) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	€ 3.565,19;
e) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva	€ 1.472,55;
f) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	€ 4.513,46;
g) per la valorizzazione del personale, ai sensi della Legge 160/2019	€ 20.442,68

---

**TOTALE ASSEGNAZIONI FIS 2021/2022**

**€ 100.937,13**

*Benvenuti*  
*Michele*  
8 *Zh* *RE* *for cr*



## ECONOMIE ANNI PRECEDENTI

Economie Aree Forte Processo Migratorio	€ 0,00
Economie per i compensi ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva	€ 0,00
Economie su Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 40 c.5 del CCNL 19/04/2018	€ 6.830,54
<b>TOTALE ECONOMIE</b>	<b>€ 6.830,54</b>

## TOTALE DA CONTRATTARE 2021/2022

VOCI DI SPESA	ASSEGNAZIONE 2021/2022	ECONOMIE Anni precedenti	TOTALE da contrattare
a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 40 c.5 del CCNL 19/04/2018	€ 61.862,54	€ 6.830,54	€ 68.693,08
b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva	€ 1.472,55	€ 0,00	€ 1.472,55
c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	€ 5.446,89	€ 0,00	€ 5.446,89
d) per gli incarichi specifici del personale ATA	€ 3.633,82	€ 0,00	€ 3.633,82
e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	€ 4.513,46	€ 0,00	€ 4.513,46
f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	€ 3.565,19	€ 2.383,81	€ 5.949,00
g) per la valorizzazione dei docenti, ai i sensi della Legge 160/2019	€ 20.442,68	€ 0,00	€ 20.442,68
<b>TOTALE DA CONTRATTARE</b>	<b>€ 100.937,13</b>	<b>€ 9214,35</b>	<b>€ 110.151,48</b>

*Benvenuti* *Michele* *9* *AR* *Ferrari*

## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

### Art. 23– Finalizzazione del salario accessorio

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

### Art. 24 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, di € **68.693,08** con esclusione di quelle di cui all'art. 15, sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine sono assegnati, accantonando prioritariamente la quota d'indennità di direzione del DSGA pari ad € **7.858,00** e per le attività del personale docente il 75% della somma rimanente, pari a € **45.626,31** e per le attività del personale ATA il 25% della somma rimanente, pari a € **15.208,77**.

2. La quota per la valorizzazione del personale scolastico, pari a euro, sono suddivise **20.442,68** con il 75% ai docenti e il 25% agli ata.

3. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

### Art. 25 – 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, nel caso in cui venissero assegnati successivamente alla chiusura della contrattazione saranno ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF tra personale docente ed ATA.

### Art. 26 – Stanziamenti

#### 1. Personale docente

Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base del PTOF adottato dal Consiglio d'Istituto, di cui all'art. 88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e del Piano annuale delle attività dei docenti, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:

INCARICHI		
	Numero	
<b>Collaboratore del Dirigente (vicaria)</b>	1	3.800,00
<b>Collaboratore del Dirigente (infanzia)</b>	1	525,00
<b>Coordinatori di plesso</b>	10	12.950,00
<b>Referente Covid</b>	10	5110,00
<b>Coordinatori di classe</b>	23	3.429,00

<b>Coordinatori di materia</b>	9	3937,50
<b>Commissione orario</b>	5	2.187,50
<b>Formazione classi</b>	4	1050,00
<b>Tutors neo assunti</b>	10	2.625,00
<b>Coordinamento tutors</b>	1	350,00
<b>Referente DSA e BES</b>	1	700,00
<b>Cyberbullismo</b>	1	350,00
<b>Animatore Digitale</b>	1	525,00
<b>Coordinamento Formazione</b>	1	437,50
<b>Gestione registro elettronico</b>	2	1.112,50
<b>Gestione sito</b>	1	437,50
<b>Coordinamento Servizio Civile</b>	5	2.187,50
<b>Referente stranieri e Piani di Zona</b>	1	437,50
<b>Team Digitale</b>	8	1.600,00
<b>Referente Lettura</b>	1	700,00
<b>Commissione Lettrici e Lettori forti</b>	2	350,00
<b>Sopravvenienze</b>	(47 h)	<b>824,81</b>
<b>TOTALE</b>		<b>45.626,31</b>

**Funzioni Strumentali al PTOF**

**Misura dei compensi da corrispondere ai docenti titolari di funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa**

VISTA la delibera del Collegio docenti che individua per il corrente anno l'attivazione di n. quattro funzioni strumentali;

CONSIDERATO che le funzioni strumentali, attivate dal Collegio dei Docenti per il corrente anno scolastico comportano un impegno analogo;

si stabiliscono per ciascuna funzione i seguenti compensi annui lordi:

11



Area	Descrizione della Funzione	Importo lordo dipendente
I- Gestione del Piano dell'Offerta Formativa	PROGETTUALITA' IN VERTICALE PER CONTINUITA'	1361,72
II- Sostegno al lavoro dei docenti	VALUTAZIONE e MIGLIORAMENTO	1361,72
III - Interventi e servizi per gli studenti	INCLUSIONE L.104	1361,72
IV - Realizzazione di progetti formativi d'intesa con enti	EDUCAZIONE CIVICA-ORIENTAMENTO- DISPERSIONE	1361,72
	TOTALE	<b>€ 5.446,88</b>

Totale compensi ( lordo dipendente) : € 5.446,89

<b>Compensi per attività complementari di educazione fisica</b>		
Progetti	Risorse umane utilizzate	Importo lordo dipendente
Avviamento alla pratica sportiva – periodo gennaio 2021/maggio 2022	Docenti scuola secondaria di 1° grado	Il personale verrà retribuito per le ore effettivamente prestate per un massimo di € 1.472,55

Alla liquidazione dei compensi si provvederà in un'unica soluzione al termine dell'attività.

<b>Compensi per progetti relativi alle aree a forte processo migratorio</b>		
Progetti	Risorse umane utilizzate	Importo lordo dipendente
Intercultura e recupero	Personale che ha dato la disponibilità per attività e progetti	Attività aggiuntive di insegnamento e non insegnamento fino ad un massimo di € 4.513,467

*Gianni*  
*Michele*  
*Zhr*  
*AR*  
*per*

<b>Valorizzazione del personale</b>		
	Risorse umane utilizzate	Criteria suddivisione 75% Docenti=15.332,01 25%Ata= 5.110,67
Valorizzazione del personale scolastico	Valorizzazione del personale ai sensi della Legge 27/12/2019, n. 160 comma 249, secondo quanto previsto dall'art.88 CCNL 29/11/2009	Totale € <b>20.442,68</b>

2. **Personale ATA. Fondo a disposizione € 15.208,77**

**ASSISTENTI AMMINISTRATIVI: € 7.200,00**

<b>Stesura inventario e rinnovo inventariale</b>	n.2	600,00
<b>Stesura progetti con docenti interni ed esperti esterni rendicontazione e contabilità inerenti gli stessi</b>	n.2	700,00
<b>Gestione prove Invalsi</b>	n. 1	300,00
<b>Coordinamento personale Covid</b>	n. 2	500,00
<b>Maggiore intensificazione per sostituzione docenti infanzia e primaria</b>	n. 1	400,00
<b>Gestione software "Nuvola" area alunni</b>	n. 1	300,00
<b>Gestione acquisti Covid</b>	n. 2	900,00
<b>Gestione elezione OOCC</b>	n. 1	300,00
<b>Gestione "PagoPA"</b>	n. 1	300,00
<b>Straordinario per maggior carico di lavoro</b>	200 ore	2.900,00
		<b>€ 7.200,00</b>

**COLLABORATORI SCOLASTICI : € 8.008,77**

<b>Accompagnamento e cura alla persona dei disabili</b>	n. 23	3.075,00
<b>Retribuzione Straordinario</b>	n. 50 ore	625,00
<b>Intensificazione per maggior carico di lavoro (pulizie Covid, green pass utenti esterni, sostituzioni colleghi assenti)</b>	n. 30	4.308,77
		<b>€ 8.008,77</b>

## **Art. 27 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale**

1. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale per l'a.s. 2021/22 corrispondono a € **20.442,68** .
2. Le risorse verranno ripartite nel 75% da destinarsi al personale docente (€ **15.332,01**) nel 25% al personale Ata (€ **5.110,67**).
3. Verranno valorizzate le attività del personale docente secondo i seguenti criteri:
  - coordinamento progetti d'istituto;
  - coordinamento progetti di più plessi;
  - coordinamento progetto di plesso;
  - coordinamento organizzativo e didattico per il Piano di Miglioramento dell'Istituto.
4. Verranno valorizzate le attività del personale Ata secondo i seguenti criteri:
  - disponibilità nel cambiare il turno di lavoro per esigenze della scuola;
  - disponibilità nello spostarsi da un plesso ad un altro per la sostituzione dei colleghi assenti;
  - supporto, disponibilità e capacità organizzative nell'affrontare situazioni di emergenza;
  - supporto alle attività per il Piano di Miglioramento dell'Istituto.

## **Art. 28 – 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.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

## **Art. 29 – Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA**

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, fino ad un massimo di giorni 10, compatibilmente con le esigenze di servizio.

## **Art. 30 - Posizioni economiche**

Risulta titolare delle posizioni economiche il seguente personale: Area A : n. 2  
Si confermano le seguenti ulteriori e più complesse mansioni:

### **Area A - Collaboratori Scolastici**

<b>Area</b>	<b>Modalità operative</b>	<b>criteri</b>
Attività di assistenza presso la scuola secondaria di 1° grado agli alunni diversamente abili (n.2)	Supporto all'autonomia della persona per l'assistenza ad alunni diversamente abili e cura della loro igiene quotidiana.	<ul style="list-style-type: none"><li>●esperienza maturata nel settore</li><li>●buone capacità relazionali di mediazione</li></ul>

### Art. 31 – Incarichi specifici

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.

ATA € 3.633,82

<b>Sostituzione Dsga in sua assenza e contabilità con Dsga</b>	n. 1	833,82
<b>Collaborazione con Dsga per gestione collaboratori scolastici e registrazione timbrature elettroniche</b>	n. 1	800,00
<b>Coordinamento ufficio alunni</b>	n. 1	1.000,00
<b>Coordinamento ufficio personale</b>	n. 1	600,00
<b>Supporto alla segreteria e posta</b>	n. 2	400,00

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

#### Art. 32 - 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. 33 Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

1. Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono individuati tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formati attraverso specifico corso.
2. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

## TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

### Art. 34 – 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. 35 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

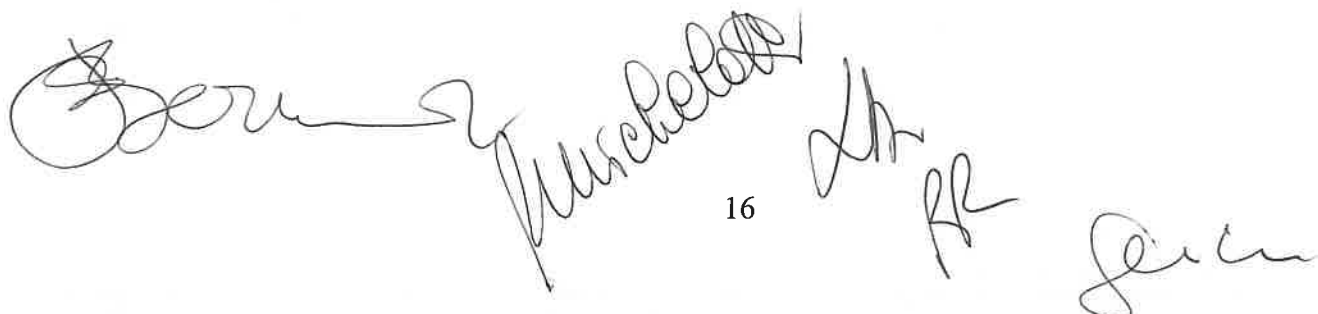
1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
3. In caso di mancata corrispondenza, il dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al 25 % di quanto previsto inizialmente.
4. I compensi forfettari e gli incarichi specifici che prevedono la presenza in servizio, essendo legati all'effettivo svolgimento dell'attività, verranno decurtati - in caso di assenza superiore a 30 giorni, di 1/10 ogni mese (non verranno conteggiate le ferie, i recuperi e le assenze effettuate nel periodo di sospensione dell'attività didattica).

### Art. 36 - Variazione delle situazioni

Nel caso vengano assegnati fondi per retribuire specifiche attività o progetti già compresi nella presente contrattazione, gli stessi verranno utilizzati fino alla concorrenza del relativo importo, per retribuire il personale impegnato nelle attività/progetto con conseguente economia della presente contrattazione.

### Art. 37 - Validità del Contratto

1. Il presente viene inviato ai revisori dei conti, secondo i tempi e le modalità stabiliti dalla legge e dal contratto nazionale vigente.
2. Una volta recepito il positivo parere dei revisori dei conti, o una volta trascorsi 15 giorni dall'invio del presente contratto senza che gli stessi revisori abbiano fatto rilievi, il Contratto diventa pienamente efficace, previa firma delle parti.
3. Qualora i revisori elevino rilievi, le parti si riuniscono nuovamente entro 5 giorni per procedere alla revisione del contratto, unicamente per le parti soggette a rilievi, e procedono ad una nuova sottoscrizione del contratto stesso, che diventerà operativo dopo il positivo parere dei revisori stessi, o trascorsi 15 giorni dal successivo invio.
4. Una volta divenuto efficace, il presente contratto viene pubblicato all'albo sindacale della scuola e sul sito della scuola.



16



L'Accordo viene sottoscritto tra:

**PARTE PUBBLICA**

Il Dirigente Bernazzoli Paola



PARTE SINDACALE			FIRMA
RSU	CRISTINA VECCHIONE	CGIL	
RSU	TINDARA MERLINO	CGIL	<i>Tindara Merlino</i>
RSU	ROSANNA RUSSA	UIL	<i>Rosanna Russa</i>
RSU	ROBERTA MICHELOTTI	CISL	<i>Roberta Michelotti</i>
RSU	CRISTINA GABBA	CISL	<i>Paola Cune</i>
FLC/CGIL SCUOLA			
CISL/SCUOLA			
UIL/SCUOLA			
SNALS/CONFSAL			
GILDA			

Felino, 10/01/2022