



ISTITUTO COMPRENSIVO "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

E-mail: pric82300l@istruzione.it

E-mail posta certificata: pric82300l@pec.istruzione.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

a.s.2020/21

Parte normativa: 2018/21

Il giorno giovedì 19 novembre 2020 alle ore 11,30 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 tra:

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore: Bernazzoli Paola

PARTE SINDACALE RSU:

Gabba Cristina (CISL)

Merlino Tindara (CGIL)

Michelotti Roberta (CISL)

Russa Rosanna (UIL)

Savorani Mariarosa (SNALS)

Vecchione Cristina (CGIL)

SINDACATI
SCUOLA

FLC/CGIL

TERRITORIALI

CISL/SCUOLA

UIL/SCUOLA

GILDA/UNAMS

SNALS

Handwritten signatures and initials at the top of the page, including a large signature in the center and several smaller ones around it.

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 2018/19, 2019/2020 e 2020/21, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno 2021, 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);

F. S. B. G. P. R. M.R.S.

- 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.

R
J
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 e n.1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante 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 secondo l'ordine alfabetico.

Handwritten signatures and initials at the top of the page, including a large signature on the left, a large signature in the center, and initials 'M.R.P.' 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.

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 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.

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

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico durante l'attività degli uffici, le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica d'istituto e possono essere inoltrate in qualunque momento

RR
M.R.P.
G. L. S.
Sh
Sela

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

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento del personale interessato.

2. Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

Art. 19 - 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.

Parte contabile 2020/2021

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 20 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2020/21 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 da calcolarsi al lordo dipendente.
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. 21 – 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 99.732,76 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 € **61.152,13**;
 - b) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa € **5.361,17**;
 - c) per gli incarichi specifici del personale ATA € **3.653,11**;
 - d) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti € **3.454,80**;
 - e) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva € **1.418,31**;
 - f) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica € **4.423,87**;
 - g) per la valorizzazione del personale, ai sensi della Legge 160/2019 € **20.269,37**

TOTALE ASSEGNAZIONI FIS 2020/2021

€ 99.732,76

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	€ 12.352,21
TOTALE ECONOMIE	€ 12.352,21

TOTALE DA CONTRATTARE 2020/2021

VOCI DI SPESA	ASSEGNAZIONE 2020/2021	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	€ 61.152,13	€ 12.352,21	€ 73.504,34
b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva	€ 1.418,31	€ 0,00	€ 1.418,31
c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	€ 5.361,17	€ 0,00	€ 5.361,17
d) per gli incarichi specifici del personale ATA	€ 3.653,11	€ 0,00	€ 3.653,11
e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	€ 4.423,87	€ 0,00	€ 4.423,87
f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	€ 3.454,80	€ 0,00	€ 3.454,80
g) per la valorizzazione dei docenti, ai i sensi della Legge 160/2019	€ 20.269,37	€ 0,00	€ 20.269,37
TOTALE DA CONTRATTARE	€ 99.732,76	€ 12.352,21	€ 112.084,97

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 22– 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. 23 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, di € 73.504,34, 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 € 7.660,00 e per le attività del personale docente il 75% della somma rimanente, pari a € 49.383,25 e per le attività del personale ATA il 25% della somma rimanente, pari a € 16.461,09.

2. La quota per la valorizzazione del personale scolastico, pari a euro 20.269,37, sono suddivise 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. 24 – 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. 25 – 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	
Collaboratore del Dirigente	1	3.700,00

AR
 An
 dn
 Bere
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

Coordinatori di plesso	10	12.775,00
Referente Covid	10	5110,00
Coordinatori di classe	22	3.280,00
Coordinatori di materia	9	3937,50
Commissione orario	5	2.187,50
Formazione classi	2	875,00
Orientamento	1	525,00
Tutors neo assunti	10	2.625,00
Coordinamento tutors	1	350,00
Referente DSA	1	700,00
Referente Educazione Civica	1	437,50
Animatore Digitale	1	525,00
Nucleo Interno di Valutazione	9	1575,00
Coordinamento Formazione	1	437,50
Gestione registro elettronico	2	1.112,50
Gestione sito	1	437,50
Referente adozioni	1	175,00
Coordinamento Servizio Civile	5	2.187,50
Referente stranieri e Piani di Zona	1	437,50
Supporto laboratori tecnologici	8	1400,00
Team Digitale	4	1.400,00
Nucleo Supporto innovazione metodologica (ore aggiuntive per laboratorio fonologico)	7	2450,000
Sopravvenienze		743,25
TOTALE		49.383,25



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:

Area	Descrizione della Funzione	Importo lordo dipendente
I- Gestione del Piano dell'Offerta Formativa	PROGETTUALITA' IN VERTICALE PER CONTINUITA'	1340,29
II- Sostegno al lavoro dei docenti	VALUTAZIONE e MIGLIORAMENTO	1340,29
III – Interventi e servizi per gli studenti	INCLUSIONE L.104	1340,29
IV – Realizzazione di progetti formativi d'intesa con enti	INNOVAZIONE DIDATTICA E METODOLOGICA	1340,29
	TOTALE	€ 5.361,17

Totale compensi (lordo dipendente) : € 5361,17

Compensi per attività complementari di educazione fisica		
Progetti	Risorse umane utilizzate	Importo lordo dipendente
Avviamento alla pratica sportiva – periodo gennaio 2020/maggio 2021	docenti scuola secondaria di 1^grado	Il personale verrà retribuito per le ore effettivamente prestate per un massimo di € 1.418,31

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

Compensi per progetti relativi alle aree a forte processo migratorio		
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 € 4.423,87

Valorizzazione del personale		
	Risorse umane utilizzate	Criteri suddivisione 75% Docenti=15.202,03 25%Ata= 5.067,34
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 € 20.269,37

2. Personale ATA. Fondo a disposizione € 16.461,09

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI: € 6.570,61

Stesura inventario	n.1	250,00
Stesura progetti con docenti interni ed esperti esterni rendicontazione e contabilità inerenti gli stessi	n.2	900,00
Controllo veridicità	n. 1	150,00
Gestione prove Invalsi	n. 1	300,00
Gestione alunni Covid	n. 1	270,61
Gestione personale Covid	n. 2	900,00
Gestione acquisti Covid	n. 2	900,00
Straordinario per maggior carico di lavoro	200 ore	2.900,00

		€ 6.570,61
--	--	-------------------

COLLABORATORI SCOLASTICI : € 9.890,48

Supporto alla segreteria e posta	n. 2	300,00
Accompagnamento e cura alla persona dei disabili	n. 23	3450,48
Retribuzione Straordinario	n. 200 ore	2.500,00
Intensificazione per maggior carico di lavoro (pulizie Covid)	n. 25	3.640,00
		€ 9.890,48

Art. 26 – 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. 2020/21 corrispondono a € **20.269,37** .
2. Le risorse verranno ripartite nel 75% da destinarsi al personale docente e nel 25% al personale Ata.
3. Verranno valorizzate le attività del personale docente secondo quanto definito dal Comitato di valutazione e per il personale Ata secondo quanto stabilito dalla RSU (disponibilità nel cambiare il turno di lavoro, nello spostarsi da un plesso ad un altro, nella gestione delle emergenze, per l'incarico di facente funzione DSGA nel caso di nuova assegnazione).
4. Per il personale docente le quote di assegnazione potranno andare da un minimo di 600 euro ad un massimo di 1200 euro.
5. Nel caso di assegnazione, in corso d'anno, di un DSGA, la quota del 25% prevista per il personale ATA verrà assegnata all'amministrativo che ha svolto fino a quel momento il ruolo di facente funzione DSGA (proporzionalmente ai mesi di effettivo subentro del nuovo DSGA).
6. In caso di non necessità di utilizzare i criteri di cui al punto 5, la quota spettante al personale Ata verrà assegnata ad un massimo di 25 unità pari a una quota individuale non inferiore a 200,00 euro.

Art. 27 – 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. 28 – 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. 29 - 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

Area	Modalità operative	criteri
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">●esperienza maturata nel settore●buone capacità relazionali di mediazione

Art. 30 – 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.

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI € 3.653,11

Sostituzione Dsga in sua assenza e contabilità con Dsga	n. 1	853,11
Collaborazione con Dsga per gestione collaboratori scolastici (sostituzioni, ferie e permessi)	n. 1	800,00
Coordinamento ufficio alunni	n. 1	1.000,00
Coordinamento personale	n. 1	1.000,00

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

Art. 31 - 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. 32 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. 33 – 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. 34 – 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, anche non continuativi (non verranno conteggiate le ferie, i recuperi e le assenze effettuate nel periodo di sospensione dell'attività didattica), di 1/10 ogni mese o frazione superiore a 15 giorni.

Art. 35 - 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. 36 - 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.

Il Contratto è stato reso esecutivo in data 14/12/2020 e viene sottoscritto tra:

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Bernazzoli Paola



PARTE SINDACALE			FIRMA
RSU	CRISTINA VECCHIONE	CGIL	
RSU	TINDARA MERLINO	CGIL	<i>Indro Piffero</i>
RSU	ROSANNA RUSSA	UIL	<i>Rosanna Russa</i>
RSU	ROBERTA MICHELOTTI	CISL	<i>Roberto Michelotti</i>
RSU	CRISTINA GABBA	CISL	<i>John Ch</i>
RSU	MARIAROSA SAVORANI	SNALS	<i>Maria Rosa Savorani</i>
FLC/CGIL SCUOLA	<i>Foti Martino</i>	CGIL	<i>F. Foti</i>
CISL/SCUOLA			
UIL/SCUOLA			
SNALS/CONFSAL			
GILDA			

Felino, 14 dicembre 2020