

## VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO A.S. 2018/19

Il giorno 17 gennaio dell'anno 2019, alle ore 11, nell'ufficio del Dirigente Scolastico, presso la sede dell'Istituto Comprensivo di Inverigo, si riuniscono, giusta convocazione del Dirigente Scolastico, la RSU dell'Istituto ed il rappresentante di parte pubblica, Dirigente Scolastico prof. Sonia Peverelli, per la sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo d'Istituto, a.s. 2018/19. Funge da segretario verbalizzante la DSGA sig.ra Roberta Rigamonti.

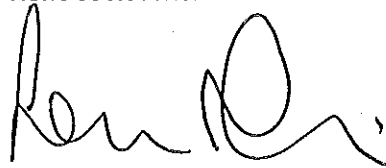
Verificato che l'Ipotesi di Contratto Integrativo d'Istituto, sottoscritta in data 27 novembre 2018, è stata trasmessa, con l'apposita relazione illustrativa e tecnico finanziaria, ai Revisori dei Conti in data 17/12/18; Considerato che i Revisori, con verbale N 3018/007 hanno espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della contrattazione integrativa dell' I.C. Inverigo;

Tra le parti convenute viene sottoscritto in via definitiva il Contratto Integrativo dell'Istituto Comprensivo di Inverigo per l'a.s. 2018/19. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 40 bis comma 4 e 5 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art.55 del D.lgs. 150/09, il presente Accordo, unitamente alla Relazione tecnico finanziaria del DSGA, alla Relazione Illustrativa del DS, verrà inviato entro 5 giorni dalla stipula definitiva, all'ARAN e al CNEL e pubblicato sul sito della scuola e all'albo dell'Istituto.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo d'Istituto viene sottoscritto tra

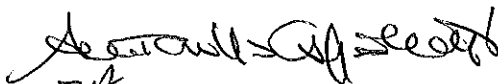
### PARTE PUBBLICA:

DIRIGENTE SCOLASTICO prof.ssa Sonia Peverelli



### Parte sindacale RSU

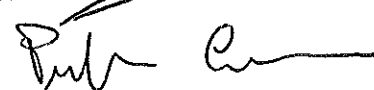
CAPPELLETTI Antonella



D'ANGIOLILLO Fortunato



PUGLIESE Carmine



### SINDACATI TERRITORIALI

FLC-CGIL

CISL SCUOLA

FED. UIL SCUOLA-RUA

SNALS CONSAL

GILDA UNAMS



# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

## 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 "I.C. Inverigo" di Inverigo (Co).
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2018-19-20-21, 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

1 

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**

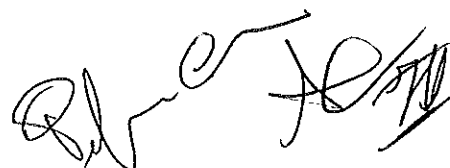
1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni 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 dai vari articoli che compongono il presente contratto.

#### **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:



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

**b1. articolazione orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto**

Per l'articolazione dell'orario si rimanda a quanto stabilito dalla legge e dai contratti

Nell'articolazione dell'orario di servizio si terrà conto dei seguenti criteri generali

- a. Necessità organizzative e funzionali delle scuole
- b. Equità nel carico di lavoro
- c. Eventuali desiderata (solo se compatibili con i punti precedenti)

Docenti: 5 giorni settimanali SP e SI (non meno di due ore al giorno) con orario stabilito da apposita commissione per la scuola secondaria e su proposta dei team nella scuola primaria e infanzia, orario su sei giorni settimanali per la SSI<sup>o</sup>

CS 7 ore e 12 minuti per 5 giorni settimanali (settimana corta) AA e CS 6 ore (settimana lunga) con orario che prevede uno, due o tre rientri settimanali, organizzato sentiti i lavoratori, che si sono accordati al fine di garantire la flessibilità per le esigenze personali. Ad inizio anno scolastico, il dipendente che lavora sulla settimana corta segnalerà l'eventuale richiesta di usufruire della pausa pranzo. L'omessa scelta si intenderà come rinuncia alla pausa pranzo per l'orario di servizio giornaliero inferiore a 7 ore e 12 minuti.

Per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività da retribuire con il fondo ed attinenti al piano triennale per l'offerta formativa oltre al piano delle attività formulate dal DSGA si seguiranno i seguenti criteri di attribuzione:

- a) Disponibilità a svolgere l'incarico o l'attività
- b) Competenza
- c) Progressiva esperienza e, se richiesto, specifici titoli

La prospettiva è quella di garantire a tutto il personale accesso al fondo, senza preclusioni, e di elevare la qualità complessiva del servizio di istruzione pubblica.

**B2. Criteri riguardanti le assegnazioni delle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA**

**Criteri generali docenti**

a. L'assegnazione effettuata dal Dirigente Scolastico avviene prioritariamente per i docenti già titolari nell'Istituto; quindi per i docenti che, trasferiti d'ufficio per perdita di posto, rientrino nell'Istituto a seguito delle operazioni di movimento; infine per i docenti che acquisiscono la titolarità nell'Istituto con effetto dal 1° settembre.

b. Per le assegnazioni di personale docente già in servizio nel plesso, sarà di norma considerato prioritario il criterio della continuità didattica, salvo casi particolari che impediscano oggettivamente l'applicazione di tale principio, valutati dal Dirigente Scolastico.

c. In tutte le classi e le sezioni dovrà essere garantita, per quanto possibile, la continuità di almeno un docente nelle sezioni dell'infanzia e nelle classi della primaria, almeno tre nella scuola secondaria.

d. Situazioni personali che comportino trattamento specifico per incompatibilità ambientali che possono essere rilevate da docenti e genitori devono essere opportunamente comprovate da elementi oggettivi, riscontrabili in episodi documentati e segnalati ripetutamente nel tempo. Qualora ciò comporti la necessità dello scioglimento di un team, il Dirigente Scolastico opererà cercando di garantire il più possibile la continuità didattica e applicando i criteri di cui alle lettere c), e), f), g), h) e tenendo conto di eventuali esigenze di natura organizzativa e funzionale.

e. Nei limiti del possibile dovranno essere valorizzate le professionalità e le competenze specifiche ed esaminate le aspettative, nonché i titoli professionali posseduti da ciascun docente anche al fine della realizzazione di progetti innovativi e/o sperimentali approvati dal Collegio dei Docenti.

f. La distribuzione di docenti con contratto part-time, a tempo determinato, incaricati e supplenti, dovrà avvenire nella maniera più equilibrata possibile.

g. In caso di richiesta del docente di essere assegnato ad altra classe, l'accoglimento della domanda è condizionato dalla disponibilità del posto richiesto, cui possono concorrere con pari diritti tutti i docenti del plesso, nel rispetto dei criteri di cui a tutti i punti del presente articolo.

h. L'anzianità di servizio, desunta dalla graduatoria interna d'istituto, sarà presa come ulteriore elemento da prendere in considerazione, sia pure non in modo assoluto e vincolante.

i. L'assegnazione dei docenti di sostegno tiene conto, compatibilmente con l'organico di istituto assegnato, della continuità riferita alla classe in cui risultano inseriti gli stessi alunni seguiti nel corso dell'anno precedente e viene definita, come da normativa, all'interno del GLI. Sarà data comunque priorità alla copertura dei casi di maggiore gravità da parte dei docenti con specializzazione.

l. Qualora un Docente fosse interessato a cambiare classe o plesso deve proporre domanda motivata al DS entro fine giugno. In ogni caso è assolutamente prioritario l'interesse pedagogico-didattico degli studenti rispetto a qualsiasi esigenza o aspirazione dei singoli docenti. In presenza di gravi e comprovati motivi connessi alle esigenze del servizio, il Dirigente Scolastico può, con atto motivato e dandone conoscenza ai docenti interessati, disporre la mobilità dei docenti fra plessi diversi in deroga ai criteri. Nel caso in cui la normativa consenta il semi-esonero per uno dei Collaboratori di nomina del DS, quest'ultimo può apportare le modifiche necessarie alla cattedra del medesimo ai fini di perseguire la migliore gestione delle risorse in rapporto alle deleghe conferite al Collaboratore e alle esigenze didattiche coinvolte. Il piano di assegnazione alle classi e ai plessi è comunicato nel Collegio Docenti di settembre e pubblicato all'albo dell'Istituto.

#### **Criteri per la scuola primaria**

1. Il rispetto della continuità educativo - didattica dovrà essere considerato obiettivo prioritario. Pertanto tutti i docenti hanno diritto di permanere nel plesso in cui operano, fatto salvo il prioritario utilizzo dei docenti specialisti di lingua nei plessi sprovvisti di docenti specializzati per le ore necessarie a garantire l'insegnamento della seconda lingua a tutti gli alunni aventi titolo in base alla normativa vigente, privilegiando le classi terminali del ciclo, a partire dalle classi V.

2. Nell'assegnazione ai plessi, al fine di assicurare il miglior andamento del servizio scolastico, si terrà conto anche delle specifiche competenze professionali dei docenti (es. conoscenza della lingua inglese in assenza di altri docenti specializzati), in coerenza con quanto previsto dalla progettazione didattica -organizzativa elaborata nel piano dell'offerta formativa, anche sulla base delle opzioni manifestate dai singoli docenti.

3. Il rispetto dei precedenti commi 1 e 2 non impedisce ai singoli docenti di presentare domanda di assegnazione ad altri plessi. Ogni docente infatti ha diritto di essere collocato nel plesso richiesto, compatibilmente con il numero dei posti non occupati in base ai precedenti commi e fatto salvo la necessità di assicurare l'insegnamento della lingua inglese.

4. Le assegnazioni saranno disposte secondo le seguenti fasi:

a. Assegnazione dei docenti che garantiscono l'insegnamento della lingua straniera nella scuola primaria;

b. Assegnazione dei docenti che permangono nello stesso plesso;

c. Assegnazione dei docenti che hanno fatto domanda di essere assegnati ad un plesso scolastico;

d. Assegnazione dei docenti che entrano a far parte dell'organico funzionale dell'istituto per la prima volta.

#### **Personale ATA**

L'attribuzione dei collaboratori scolastici ai plessi è determinata dalla necessità di garantire un utilizzo efficace ed efficiente dell'organico, garantendo la copertura oraria di tutti i plessi, anche nel caso di personale con contratto part-time. I criteri di assegnazione saranno i seguenti:

- Distribuzione efficiente del personale con contratto part-time.
- Per il personale già in servizio prevarrà il criterio della continuità, salvo casi di particolari criticità conclamate, se compatibile con il punto precedente.
- Per garantire l'assistenza dei numerosi alunni diversamente abili, nei plessi dovranno essere equamente distribuite figure che usufruiscono della prima posizione economica ( ex art.7).
- La distribuzione dovrà consentire una razionale divisione del lavoro in base al profilo professionale dei dipendenti ed a eventuali limitazioni dei carichi di lavoro

#### **b3. Criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento**

1. La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità. L'amministrazione si impegna a favorirne, per quanto possibile, la sua piena realizzazione.

2. In merito alla possibilità di fruizione di 5 gg. per anno scolastico con esonero dal servizio per la partecipazione ad iniziative di aggiornamento svolti da Enti accreditati o deliberate dal collegio, il Dirigente deve ricorrere alla sostituzione "ai sensi della normativa vigente sulle supplenze brevi", che prevede anche il pagamento di ore di straordinario. In caso di numerose richieste i permessi saranno concessi secondo i seguenti criteri:

- a. corsi approvati dal MIUR e/o Università, ANSAS (ex IRRE) e agenzie accreditate;
- b. docente che sia titolare di funzione strumentale corrispondente;
- c. docente referente per l'attività a cui è rivolta la formazione;
- d. eventuali accordi tra i docenti
- e. minor numero di giorni fruiti nel corso dell'anno.

3. Nel caso di più corsi richiesti nel medesimo giorno, ha priorità nell'autorizzazione il corso che rientra nel piano degli obiettivi di formazione stabiliti nella direttiva nazionale sull'aggiornamento.

4. Esaurite le possibilità di sostituzione con il personale a disposizione, possono essere adottate forme di flessibilità anche proposte dal docente richiedente.

5. Di norma, sulla base del personale a disposizione per la sostituzione dei colleghi assenti, possono essere autorizzati nello stesso giorno fino ad un massimo di 3 partecipanti ai corsi di formazione/aggiornamento.

#### **b4 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**

Al fine di valutare l'impatto della condizione lavorativa sul benessere dei lavoratori si concordano con il medico competente i tempi di somministrazione dei questionari stress lavoro-correlato e, sulla base dei risultati si definiscono le azioni da intraprendere. Inoltre, annualmente viene diffuso un questionario di soddisfazione che rileva anche aspetti di benessere nell'ambiente di lavoro. Tale rilevazione può essere usata per individuare specifiche tematiche di formazione.



## CAPO II - DIRITTI SINDACALI

**Criteria 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);**

### **Art. 9 – Attività sindacale**

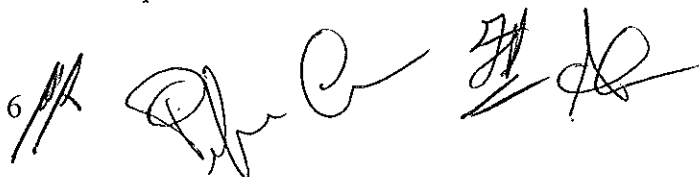
1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata in via Monte Barro,2 e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale. Le informazioni sono pubblicate anche sul sito dell'I.C. nella sezione albo sindacale.
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 il locale situato in sede, 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. 1 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività in sede e 1 unità di personale ausiliario presso le sedi di Arosio e Inverigo TP. 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, che per l'anno in corso corrisponde a 60 ore e 21 minuti ed alla relativa comunicazione alla RSU.

2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

#### **Art. 12 – Referendum**

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

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

1. 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, in caso di operazioni di scrutinio e di esame sono individuate tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.
3. Eventuali ritardi nel limite di trenta minuti devono essere recuperati in giornata.

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

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

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

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

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
4. Per particolari attività il dirigente – sentito il DSGA – può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma



dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

#### **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, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 22 c. 4 lett. c6)**

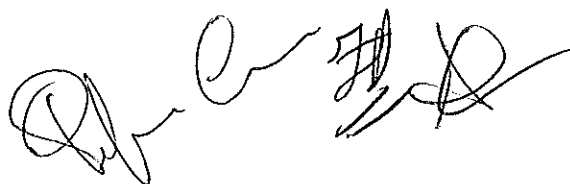
1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
  - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
  - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
  - l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;
  - 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, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 22 c. 4 lett. c8)**

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le ore 16.00 debbono essere firmate per presa visione nelle 48 ore lavorative successive ; con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme. Una copia cartacea è reperibile nei plessi.
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 inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 22 c. 4 lett. c9)**

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



## TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

### CAPO I - NORME GENERALI

#### Art. 19 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2018/19 è complessivamente alimentato da:
  - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;
  - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
  - c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
  - d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
  - e. eventuali contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Consiglio di Istituto e successivo accertamento da parte del dirigente o a seguito di variazione del P.A. da calcolarsi al lordo dipendente.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale

#### 3. Art. 20 – 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 (nota prot. 19270 del 28/09/2018 tali fondi sono pari a:
  - a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007 € 53605,03;
  - b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva € 3228,11;
  - c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa € 6202,01;
  - d) per gli incarichi specifici del personale ATA € 3399,25;
  - e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica € 1650,35;
  - f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti € 3228,11;
  - g) per la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011 € 16237,63;
  - j) per i progetti nazionali e comunitari (PON, POR, convenzioni, fondi delle famiglie...) € 126404,00

## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

### Art. 21– 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. 22 – Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);

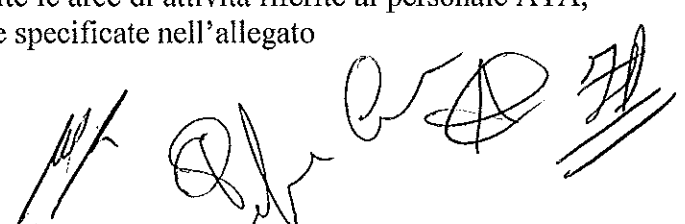
1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, con esclusione di quelle di cui all'art. 15, sono suddivise in funzione del numero di docenti ed ATA con contratto a TI, tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano 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 per le attività € 38624,50 del personale docente e per le attività del personale ATA € 8750,85.
2. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

### Art. 23 – 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)

Le risorse per la formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF.

### Art. 24 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base della delibera del 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 tra le aree di attività di seguito specificate come da allegato:
  - a. supporto alle attività organizzative (delegati del dirigente, figure di presidio ai plessi, comm. orario, comm. formazione classi, responsabile qualità )
  - b. supporto alla didattica (coordinatori di classe, coordinatori di dipartimento, responsabili dei laboratori, responsabili di ricerca e sviluppo, gruppi di lavoro e di progetto ecc.)
  - c. supporto all'organizzazione della didattica (responsabile orientamento, responsabile integrazione disabili, responsabile integrazione alunni stranieri, supporto psico-pedagogico, responsabile viaggi d'istruzione, attività di pre-scuola e post-scuola ecc.):
  - d. progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare: attività d'insegnamento (corsi di recupero, sportelli didattici, alfabetizzazione alunni stranieri, flessibilità oraria ecc):
2. Allo stesso fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate nell'allegato
  - a. flessibilità oraria e ricorso alla turnazione:



- b. intensificazione del carico di lavoro per sostituzione di colleghi assenti;
- c. assegnazione di incarichi a supporto dell'amministrazione o della didattica
- d. monte ore eccedenti

**Art. 25-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):**

per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo ed attinenti al piano triennale per l'offerta formativa oltre il piano delle attività formulate dal DSGA si seguiranno i seguenti criteri di attribuzione:

- a) disponibilità a svolgere l'incarico o l'attività
- b) competenza
- c) pregressa esperienza e, se richiesto, specifici titoli

La prospettiva è quella di garantire a tutto il personale accesso al fondo, senza preclusioni e di elevare la qualità complessiva del servizio di istruzione pubblica

**Art. 26 –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)**

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. 2018-19 corrispondono a € 16237,63. 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:

- il compenso più basso non potrà essere inferiore a 500,00 euro, quello più alto non potrà essere superiore a 3000,00 euro;
- i compensi si possono ricondurre a tre fasce

**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 15, compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **Art. 29 - Incarichi specifici**

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.

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

**(art. 22 c. 4 lett. c1):**

Nell'istituzione scolastica I C Inverigo il dirigente scolastico/datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, un responsabile per ciascun plesso .Il documento di valutazione dei rischi è elaborato dal dirigente scolastico/datore di lavoro in collaborazione con il RSPP e previa consultazione del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); in caso di sorveglianza sanitaria prevista dallo stesso DVR, in collaborazione con il medico competente. Il documento viene revisionato annualmente in sede di riunione periodica ed ogni qualvolta intervengono consistenti variazioni al sistema di sicurezza

#### **Art. 30 - 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, alle quali si rimanda.

#### **Art. 31 Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione**

1. Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono individuati nella misura di uno per plesso 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.
3. I responsabili individuati coadiuvano il dirigente scolastico e il RSPP nell'aggiornamento periodico del documento di valutazione dei rischi (DVR.). Essi devono disporre dei mezzi e del tempo adeguati allo svolgimento dei compiti assegnati e non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento dell'incarico. In ciascun edificio sono individuati gli addetti al primo soccorso incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione e lotta antincendio, di evacuazione in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza. Si prevede per tutte le figure la

frequenza di corsi di formazione/aggiornamento secondo normativa. L'informazione e la formazione costituiscono le attività attraverso le quali viene data concreta attuazione al principio di attiva partecipazione al sistema della sicurezza

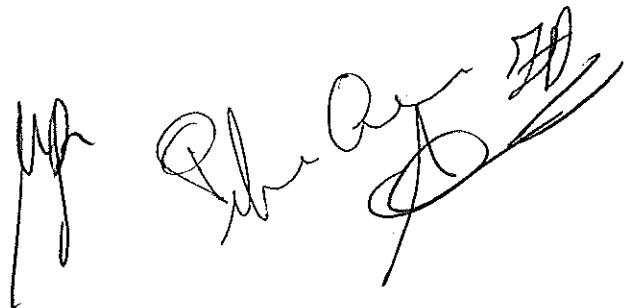
## **ITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI**

### **Art. 32 – 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. 33 – 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 assenze superiori a 15 giorni gli importi saranno decurtati in maniera proporzionale ai giorni di assenza.



**ISTITUTO COMPRENSIVO DI INVERIGO**  
Via Monte Barro, 2 - Inverigo (Co)

A.C.Ced.U. A.P. Ced.U. Bilancio L.D.

Ore eccedenti sost.docenti assenti	3228,11	15536,86	
Ore Eccedenti per pratica sportiva	1241,42	9211,17	
Alunni stranieri	1650,35	28,03	3466,37

Budget a.s.2018/2019	53.605,03
Resti a.s.2017/2018	1.808,87
<b>Totale Fis</b>	<b>55.413,90</b>
Quota per collaboratore del D.S.	-2.100,00
Indennità di direzione del D.S.G.A.	-5.460,00
<b>Totale</b>	<b>47.853,90</b>
Fondo di Riserva	-478,54
<b>Totale da ripartire</b>	<b>47.375,36</b>
Quota personale docente	38.624,50
Quota personale Ata	8.750,85
Quota A.A.	2.112,27
Quota C.S.	6.638,58

PERSONALE DOCENTE				
QUOTA				38.624,50
Tipologia	N. docenti	n. ore x docenti	Tot. ore	Totale
Coordinatore Scuole Primarie				500,00
Referenti di plesso	7	50	350	6.125,00
Referente alla salute	2	20	40	700,00
Commissione Pof/Valutazione/Invalsi	6	12	72	1.260,00
Commissione Sicurezza	7	8	56	980,00
Progetti Pon	7	8	56	980,00
Commissione Diversamente Abili GLI	14	8	112	1.960,00
Team digitale	3	5	15	262,50
Animatore digitale	1	50	50	875,00
Tutor per anno in prova	8	10	80	1.400,00
Tutor tirocinanti	2	5	10	175,00
Referenti alunni adottati	2	5	10	175,00
Referenti Commissione biblioteca comunale	3	5	15	262,50
Referenti bullismo	2	10	20	350,00
Progetto screening DSA (13 classi I-II) + Infanzia	28	2	56	980,00
Ore progetti di cittadinanza attiva (25 Aprile ecc.)			25	437,50
Coordinatori di classe Scuole Second.	18	10	180	3.150,00
Commissione Mensa	7	8	56	980,00
Flessibilità oraria (Sc.Prim.-Sc.Infanzia)	100	2	200	3.500,00
Tutor Fit	2	15	30	525,00

*MPH*      *Roberto Comincioli*      *GA*      *UR*

				25.577,50

Quota a disposizione per i plessi		13.047,00
Totale a disposizione		13.047,00
	n.alunni	
SI Villa Romanò	104	1.076,04
SP Arosio	264	2.731,49
SP Cremonago	89	920,84
SP Inverigo	241	2.493,52
SP Villa Romanò	175	1.810,65
SS Arosio	196	2.027,92
SS Inverigo	192	1.986,54
	1261	13.047,00

Funzioni strumentali a.s. 2018/2019		6202,01
Resti a.s.2017/2018		0,6
		6202,61
Funzioni strumentali	n.quote	
POF/Continuità/Valutazione/Invalsi	2	900,00
GLH	1	1.302,61
DSA	1	866,67
Intercultura	1	866,67
Progetti Pon	1	866,66
Orientamento	2	1.400,00
		6.202,61

PERSONALE ATA

	Budget			2.112,27
ASSISTENTI AMMINISTRATIVI				
	n.addetti	n.ore		
Disponibilità cambio turno	6	3	18	261,00
Sostituzione colleghi assenti	6	3	18	261,00
Ricostruzioni carriera	3	5	15	217,50
Supporto Invalsi	2	5	10	145,00
Supporto per alunni H	2	8	16	232,00
Supporto per gite/Progetti	2	9	18	261,00
Supporto assenze personale Ata	1	9	9	130,50
Supporto DSGA gestione amministrativa	2	5	10	145,00
Ore straordinarie			0	459,27
				2.112,27

	Budget			6.638,58
COLLABORATORI SCOLASTICI				
	n.addetti	n.ore		










Sostituzioni interne/cambio turno	22	4	88	1.100,00
Servizi esterni (Inverigo)	1	10	10	125,00
Servizi esterni (Arosio)	1	4	4	50,00
Servizio fotocopie	22	2	44	550,00
Supporto alla segreteria (sede)	4	4	16	200,00
Accogl./serv. alunni (scuola second.Arosio)	3	11	33	412,50
Accoglienza alunni (scuola second.Inverigo)	4	4	16	200,00
Accoglienza alunni pre scuola (scuola Infanzia Villa R.)	2	8	16	200,00
Accoglienza alunni pre scuola (scuola primaria di Inverigo)	4	16	64	800,00
Accogl./serv.alunni.alunni pre scuola (sc.prim.Arosio)	4	18	72	900,00
Accoglienza alunni pre scuola (scuola primaria di Villa R)	3	4	12	150,00
Accoglienza alunni scuola (scuola primaria di Cremonago)	2	4	8	100,00
Manutenzione	1	4	4	50,00
Straordinario				1.801,08
				<b>6.638,58</b>

INCARICHI SPECIFICI 3399,25  
 Resti a.s. 2017/18 20,95

3420,2

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI	1.295,95		
	<b>n.addetti</b>	<b>importo</b>	<b>totale</b>
Maggior carico di lavoro (digitalizzazione)	6	215,00	1.290,00
			<b>1.290,00</b>

COLLABORATORI SCOLASTICI	2.124,25		
	<b>n.addetti</b>	<b>importo</b>	<b>totale</b>
Assistenza alla persona	8	190,00	1.520,00
Assistenza alla persona infanzia	2	300,00	600,00
			<b>2.120,00</b>

27/11/2018

N.B. Gli importi si intendono al lordo dipendente

Dirigente Scolastico I.C. Inverigo Prof.ssa Sonia Peverelli  
 R.S.U. di Istituto Prof. D'Angiolillo Fortunato UIL Scuola  
 Prof.ssa Antonella Cappelletti CISL Scuola  
 Sig. Carmine Pugliese UIL Scuola

SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI FIRMATARI CCNL	
FLC CGIL	
C.I.S.L. SCUOLA	
U.I.L. SCUOLA	
SNALS	

Inverigo, 27.11.2018