



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE  
VIA DE GASPERI - SEVESO

Data 12/01/2023

Num. 0082

Classe 11.10

## Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia

Istituto Comprensivo Statale via De Gasperi - Seveso



Via De Gasperi, 5 - 20822 Seveso (MB)

Tel. 0362 501 796

C.M. MBIC86100Q - C.F. 83010540157

mail segreteria: [mbic86100q@istruzione.it](mailto:mbic86100q@istruzione.it), pec: [mbic86100q@pec.istruzione.it](mailto:mbic86100q@pec.istruzione.it)

[www.icviadegasperi.edu.it](http://www.icviadegasperi.edu.it)

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO ANNO SCOLASTICO 2021/2022 - 2022/2023 - 2023/2024

Il giorno 10 GENNAIO 2023 alle ore 12.00 presso l'Istituto IC Via De Gasperi, viene sottoscritta la seguente ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo di Istituto - art.22 punto 4 lettera c) del CCNL Istruzione e Ricerca siglato il 19 aprile 2018.

Il Contratto è sottoscritto tra:

#### Parte pubblica

Il Dirigente Scolastico PIERA LEVA

#### Parte sindacale

RSU

Rusciano Maria Gabriella (CISL)

Sapienza Tiziana (CISL)

Zufferli Paola (FLC-CGIL)

OO.SS

Arrigo Agostino (CISL)

Midolo Fabio (FLC-CGIL)

#### Premesso

che il CCNL del 19-04-2018 agli art 7 e 22 prevede la stipula del Contratto Integrativo d'Istituto il cui obiettivo è incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi d'innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte,

#### le parti concordano

di stipulare il seguente Contratto Collettivo Integrativo di Istituto.

*fu* *scop* *ad* *ad* *Piera* *M*

## TITOLO PRIMO - PARTE NORMATIVA

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Campo di applicazione

La contrattazione integrativa d'istituto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ del 13 luglio 2016.

Il presente Contratto Integrativo d'Istituto viene predisposto sulla base ed entro i limiti previsti dalla normativa vigente e, in particolare modo, secondo quanto stabilito dall'art. 22 punto 4 lettera c4) del CCNL siglato il 19/04/2018.

La contrattazione integrativa d'istituto ha per oggetto le materie di cui all'art. 7 del CCNL 19/04/18, art. 22 comma c)<sup>1</sup>

#### Art. 2 – Durata e decorrenza

Gli effetti decorrono dalla data di sottoscrizione fino alla stipula di un nuovo contratto, fermo restando che quanto stabilito nel presente Contratto Integrativo d'Istituto si intenderà tacitamente abrogato da eventuali successivi atti normativi e/o contrattuali nazionali o regionali gerarchicamente superiori, qualora incompatibili.

Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nell'art.22 comma 4 lettera c punto c4 del CCNL 2016/18 in coerenza con le scelte operate dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio d'Istituto all'atto dell'elaborazione del PTOF. Ai sensi dell'art.7 del CCNL 2016/18 di comparto, all'inizio del nuovo anno scolastico la RSU potrà richiedere la negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse. In caso contrario, conserva la validità fino alla sottoscrizione di un successivo accordo decentrato.

Rispetto a quanto non espressamente indicato nel presente Contratto Integrativo d'Istituto, la normativa di riferimento primaria in materia è costituita dalle norme legislative e contrattuali di cui sopra.

Entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il Dirigente Scolastico provvede all'affissione di copia integrale del presente Contratto Integrativo d'Istituto all'Albo e nelle Bacheche sindacali della scuola.

#### Art. 3 - Procedure di raffreddamento, conciliazione, e interpretazione autentica

In caso di controversia sull'interpretazione e/o sull'applicazione del presente contratto, le parti si incontrano entro 5 giorni dalla richiesta, presso la sede della scuola per definire consensualmente il significato della clausola contestata.

A tal scopo la richiesta deve essere presentata in forma scritta su iniziativa di una delle parti contraenti e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

### CAPO II – RELAZIONI SINDACALI E COMUNITÀ EDUCANTE

<sup>1</sup> c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (FIS);

c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art.45, comma1, del d.lgs. n.165/2001 al personale docente, educativo e ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art.1, comma 127, della legge n.107/2015;

c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;

c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;

c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);

c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.



#### Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

La correttezza e la trasparenza dei comportamenti sono condizione essenziale per il buon esito delle relazioni sindacali: ciò costituisce pertanto impegno reciproco delle Parti che sottoscrivono l'intesa nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del Dirigente Scolastico (di seguito indicato come Dirigente) e della RSU.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si persegue "l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati";
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

L'esercizio delle relazioni sindacali si articola in:

a) informazione preventiva: art. 22 comma 9 lettera b<sup>2</sup>, garantita attraverso specifici e periodici incontri fissati nel testo della seguente intesa. Il Dirigente Scolastico fornisce alla RSU l'informazione in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 2016/18 in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'inizio dell'anno scolastico. In particolare, la documentazione contenente tutti gli elementi necessari a svolgere la contrattazione decentrata, sarà consegnata nei tempi il più rapidamente possibile;

b) confronto: attraverso la procedura prevista dall'art.22 comma 8 lettera b)<sup>3</sup> Il confronto si avvia mediante la trasmissione alla RSU degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare.

Il confronto è attivato qualora, entro 5 giorni dalla trasmissione delle informazioni, venga richiesto dalla RSU o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL 2016/18. Esso può essere, altresì, proposto dal Dirigente contestualmente all'invio delle informazioni.

Il calendario degli incontri di confronto non può protrarsi oltre quindici giorni.

Al termine del confronto viene redatta una sintesi dei lavori, con esplicitazione delle posizioni emerse;

c) contrattazione integrativa d'istituto: attraverso la sottoscrizione del contratto avente per oggetto le materie di cui all'art. 7 del CCNL 19/04/18, art. 22 comma 4 lettera c);

d) informazione successiva e attività di verifica periodica: garantita attraverso specifici e periodici incontri fissati nel testo della seguente intesa;

e) conciliazione: attraverso tentativi di risoluzione bonaria di eventuali controversie collettive.

La RSU è titolare di una serie di diritti di cui agli artt.5, 6, 7, 8, 9, 10 del presente documento.

#### Art. 5 - Convocazione di assemblee sindacali con i lavoratori

Secondo quanto previsto dal CCNL Scuola CCNL 19/04/18, nel caso di assemblee in orario di servizio che coinvolgano i dipendenti di un'unica istituzione scolastica la durata massima è fissata in due ore.

Le assemblee dei docenti coincidenti con l'orario di lezione devono essere svolte all'inizio o alla fine delle attività didattiche giornaliere e precisamente dalle ore 8 alle ore 10 oppure dalle ore 16:30 alle ore 18:30

<sup>2</sup> Sono oggetto di informazione, a livello di istituto, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa:

b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;

b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

<sup>3</sup> b1) L'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente e ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il MOF;

b2) I criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente e ATA, per i plessi situati nel comune della sede. Per l'assegnazione del personale ai plessi fuori del comune sede dell'istituzione scolastica, si rimanda al Titolo III del contratto;

b3) I criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;

b4) La promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di *burn-out*.

 3

Le assemblee del personale ATA possono essere indette in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.  
Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL 19/04/18, le assemblee di scuola, sia in orario di servizio sia fuori orario di servizio, possono essere indette sia dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle Organizzazioni Sindacali di cui agli artt. 47 comma 2 e 47 bis del D.Lgs. 29/93 e successive modificazioni, sia dalla RSU della scuola.

La convocazione di un'assemblea sindacale, interna o territoriale, indetta dalle OO.SS. e/o dalla RSU nel suo complesso, contenente la durata, la sede e l'ordine del giorno deve essere comunicata al Dirigente almeno 6 giorni prima. Qualora le assemblee si svolgano fuori orario di servizio o di lezione, il termine di sei giorni può essere ridotto a 3 giorni.

Il Dirigente affigge la comunicazione alla bacheca sindacale del plesso di Direzione e avvisa entro il giorno successivo in cui è pervenuta tutto il personale interessato mediante circolare interna, al fine di raccogliere, in forma scritta su apposito modulo, la dichiarazione individuale di partecipazione del personale in servizio nell'orario di assemblea. E' obbligo del personale dichiarare la propria partecipazione all'assemblea sindacale svolta in orario di servizio.

Tale dichiarazione è irrevocabile e fa fede ai fini del computo delle 10 ore *pro capite* per ciascun anno scolastico. La circolare relativa alla segnalazione della partecipazione individuale all'assemblea deve rimanere disponibile, di norma, per almeno 5 giorni al fine di consentire la presa visione da parte di tutti gli interessati. La mancata firma entro il termine stabilito nella circolare verrà interpretata come non adesione all'assemblea e quindi il personale sarà considerato in servizio con gli alunni nelle classi.

Il Dirigente comunica, in forma scritta, alle famiglie l'entità della riduzione del servizio, con debito anticipo rispetto alla data prevista e delega i docenti a verificare l'avvenuta presa visione dell'avviso.

Il Dirigente, per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea.

Nelle assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se l'adesione è totale per quest'ultimo e non per i docenti, si assicurano i servizi essenziali come segue:

a. se le lezioni sono sospese in tutte le classi si prevede la permanenza in servizio solo di n.1 unità di collaboratore scolastico nella sede, nessuno negli altri plessi;

b. se non vi è sospensione delle lezioni in tutte le classi si prevede la permanenza in servizio di n.1 unità di assistente amministrativo in sede e di almeno n.1 collaboratore scolastico in sede e di n.1 collaboratore in ciascuno degli altri plessi, per quanto riguarda la vigilanza agli ingressi.

Il Dirigente nell'individuazione del personale obbligato al servizio verifica prioritariamente la disponibilità dei singoli; in caso contrario si procede al sorteggio, seguendo comunque il criterio della rotazione nel corso dell'anno scolastico.

#### **Art. 6 - Indire un referendum tra i lavoratori**

Le RSU e OO.SS. abilitate alla contrattazione integrativa possono richiedere, anche disgiuntamente, di svolgere un referendum tra i lavoratori su tutte le materie relative l'attività sindacale d'istituto.

La richiesta, corredata dal relativo regolamento, va rivolta di norma 15 gg prima dello svolgimento al Dirigente, il quale la porta a conoscenza delle OO.SS.

Il Dirigente assicura il diritto all'informazione a tutto il personale sulle modalità di svolgimento del referendum e mette a disposizione locali idonei, nonché gli elenchi del personale interessato.

#### **Art. 7 - Uso di un locale per svolgere riunioni**



Ai componenti della RSU in ogni sede dell'istituzione è consentito utilizzare, per le finalità inerenti alle funzioni attribuite:

- l'aula di sostegno;
- le attrezzature tecnologiche a disposizione della scuola;
- comunicare con il personale della scuola libero da impegni di servizio.

La comunicazione interna può avvenire per via orale o mediante scritti e stampati, sia consegnati dalla RSU e dai Dirigenti Sindacali Territoriali ad personam, sia messi a disposizione dei lavoratori interessati, per es. in sala docenti o in segreteria. Alla RSU, previa richiesta, è consentito l'uso gratuito del telefono fisso, della fotocopiatrice, nonché l'uso del personal computer con accesso ad internet dell'ufficio dei collaboratori del Dirigente oltre che di tutti gli strumenti e attrezzature presenti nella scuola, senza per questo impedire il regolare svolgimento delle attività scolastiche.

#### **Art. 8 - Uso di una bacheca per comunicare con i lavoratori**

La RSU e le relazioni sindacali hanno diritto ad avere un apposito albo in ogni sede dell'istituzione scolastica per affiggere materiale inerente alla sua attività. La bacheca è allestita in via permanente in luogo accessibile e visibile ai lavoratori. La RSU provvede alla cura dell'albo, assumendosene la responsabilità, senza alcun visto preventivo da parte del Dirigente.

Le strutture sindacali territoriali (provinciali e regionali) possono inviare comunicazioni e/o materiali alla RSU e ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di cui in calce al presente Contratto Integrativo d'Istituto tramite lettera scritta e posta elettronica. Il Dirigente assicura la tempestiva trasmissione alla RSU e ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di tutte le comunicazioni e di tutto il materiale che a queste viene inviato dalle rispettive strutture sindacali territoriali.

#### **Art. 9 - Utilizzo permessi sindacali retribuiti**

Per lo svolgimento delle proprie funzioni sindacali, sia di scuola sia esterne, la RSU si avvale di permessi sindacali, nei limiti complessivi individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente e segnatamente dagli artt. 8 - 9 -10 del CCNQ del 7 agosto 1998 e dal CCNQ 04/12/2017 CCNL.

La fruizione dei permessi sindacali di cui sopra è comunicata formalmente al Dirigente dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle OO.SS. e dalla RSU di scuola tramite atto scritto, unico adempimento da assolvere con un preavviso di 5 giorni. Il contingente dei permessi di spettanza alla RSU è gestito autonomamente dalla RSU nel rispetto del tetto massimo attribuito, che si calcola moltiplicando 25 minuti e 30 secondi per il numero di dipendenti a tempo indeterminato. Il calcolo del monte ore spettante viene effettuato, all'inizio dell'anno scolastico, dal Dirigente che lo comunica alla RSU medesima. **(25,50 X 82/60 = 35 ore)**

Le modalità di fruizione degli ulteriori permessi orari spettanti ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) vengono definite specificamente nella parte relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

#### **Art. 10 - Proclamazione dello sciopero della Scuola**

Per quanto riguarda gli scioperi è stato sottoscritto a livello di Istituto l'accordo sulle norme di garanzia (prot. 261 u\_26/01/2021) dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero firmato da Aran e OO.SS.

#### **Art. 11 - Svolgimento degli incontri e procedure**

1. Gli incontri devono essere convocati dal Dirigente anche a seguito di richiesta formale della RSU (come da proprio regolamento interno);
2. Agli incontri partecipano il Dirigente, i membri della RSU, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto e, su richiesta del Dirigente, il Direttore dei Servizi Generali Amministrativi (di seguito indicato come DSGA), per quanto riguarda l'utilizzazione del personale ATA, o come membro esperto invitato dalla parte pubblica;
3. Al termine di ogni incontro è redatto, da un segretario individuato all'inizio di ogni incontro, il verbale sottoscritto dalle parti; in caso di mancato accordo il verbale riporterà le diverse posizioni emerse;



4. La parte pubblica, dopo la stipula del contratto, ne cura la diffusione, portandolo a conoscenza di tutti gli operatori scolastici con apposita circolare informativa;
5. I contratti sottoscritti saranno affissi all'albo della RSU e a quello sindacale a cura degli interessati;
6. Il Dirigente si impegna a curarne altresì l'affissione all'albo d'istituto. Chiunque ne abbia interesse può chiederne copia ai soggetti firmatari.

#### **Art. 12 – Informazione, partecipazione, contrattazione – calendario incontri**

Si concorda il seguente calendario annuale degli incontri tra Dirigente e RSU tendente a garantire l'informazione preventiva e successiva oltre che la contrattazione di istituto, di cui all'art. 5 del CCNL 19/04/18. Essendoci tutti gli elementi a disposizione la contrattazione seguirà le seguenti scadenze:

- entro il 15 settembre il Dirigente fornirà informazioni relativamente a:
  - informazione sull'assegnazione ai diversi plessi del personale ATA;
  - informazione sull'assegnazione dei docenti alle classi;
  - attività incentivabili relativamente all'attuazione del PTOF definite dal Consiglio d'Istituto;
  - criteri generali per l'impiego delle risorse del fondo d'istituto in relazione alle diverse professionalità e alle tipologie di attività;
  - misura dei compensi erogati al personale docente riguardanti il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e altre tipologie di finanziamento previste nell'accordo del precedente a.s.;
  - misura dei compensi erogati al personale ATA;
  - comunicazione monte ore globale dei permessi sindacali spettanti ai rappresentanti eletti nella RSU.
  
- entro il mese di ottobre:
  - organizzazione del lavoro del personale ATA;
  - criteri per la fruizione dei permessi per la formazione e aggiornamento del personale;
  - attività aggiuntive retribuite con il fondo d'istituto;
  - proposta del Dirigente di ipotesi di contratto;
  - sottoscrizione dell'ipotesi di contratto.
  
- a marzo e giugno:
  - informazione successiva e attività di verifica periodica.

Copia dei prospetti analitici relativi alla ripartizione e attribuzione del FIS viene consegnata alla RSU, nell'ambito dei diritti all'informazione ai sensi dell'art.5 CCNL 2016/18. Sarà compito e responsabilità della RSU medesima curarne l'eventuale diffusione, nel rispetto della tutela della riservatezza. art. 7 - Patrocinio e diritto di accesso agli atti.

La RSU e i Sindacati territoriali hanno diritto di accesso agli atti della scuola sulle materie di informazione preventiva e successiva.

Il rilascio di copia degli atti avviene, di norma, entro cinque giorni dalla richiesta.

#### **Art. 13 – Formazione**

La formazione è un diritto/dovere del dipendente. I corsi, per i quali è previsto l'esonero dal servizio, saranno quelli attinenti al proprio profilo, che abbiano una ricaduta nel proprio lavoro e riconosciuti da enti autorizzati dal MIUR. Nel caso in cui più dipendenti vogliano partecipare al medesimo corso, saranno valutati dalla Dirigenza il rapporto costi-benefici e l'impatto positivo sul miglioramento dell'attività istituzionale. Il dipendente con contratto a tempo indeterminato avrà la precedenza sul dipendente con contratto a tempo determinato.

Le risorse, eventualmente assegnate, per la formazione del personale, saranno ripartite secondo il seguente criterio:

- 78% per l'organizzazione e finanziamento della formazione del personale docente;
  - 22% per l'organizzazione e finanziamento della formazione del personale ATA.
- Non si prevedono compensi per i partecipanti.

#### **Art. 14 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di lavoro**



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials on the right with a small '6' above them.

I lavoratori hanno il dovere di prendere visione delle comunicazioni di servizio attraverso la consultazione del sito d'Istituto.

Le comunicazioni inerenti l'organizzazione e il servizio saranno rese note attraverso il sito con un anticipo, rispetto alla loro attuazione di almeno tre giorni lavorativi ad eccezione di casi d'emergenza.

I lavoratori hanno il diritto a non connettersi più al sito e alla e-mail istituzionali per ricevere le comunicazioni inerenti il lavoro dalle ore 17:30 alle ore 07:00 dal lunedì al venerdì nei giorni lavorativi. Per il sabato e la domenica è prevista la disconnessione totale.

#### **Art. 15 - La comunità educante**

La scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa, ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio.

Appartengono alla comunità educante il Dirigente, il personale docente ed educativo, il DSGA e il personale ATA, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal D.Lgs.297/94.

### **CAPO III - PERSONALE ATA**

#### **Art. 16 - Incontro di inizio anno con il personale ATA**

Ai sensi dell'art.41 comma 3 del CCNL 2016/18 "All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA.

Il personale ATA, individuato dal Dirigente anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite e i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017".

#### **Art. 17 – Utilizzo del personale ATA nel caso di elezioni (politiche/amministrative/europee)**

Nel caso in cui un qualsiasi plesso dell'Istituto dovesse essere destinato a seggio elettorale, il Dirigente sentito il DSGA potrà disporre dei collaboratori non in servizio ad espletare l'attività lavorativa presso altri plessi solo per conclamate esigenze di servizio.

#### **Art. 18 - Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali e flessibilità oraria**

Tenuto conto che il personale di tutti i plessi è adibito a orari che si differenziano da quanto previsto dal CCNL (6 ore continuative, di norma antimeridiane), che lo stesso personale è impiegato con flessibilità organizzativa e che la scuola o plesso è aperta/o per più di 10 ore in 5 giorni, al personale (assunto con contratto a tempo pieno) viene riconosciuto il beneficio dell'art.55 CCNL Scuola (riduzione dell'orario a 35 ore settimanali).

### **TITOLO SECONDO - CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO**



## CAPO I – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

### Art. 19 - Campo di applicazione

Il presente capo riguarda l'applicazione del D.lgs. 81/2008 e dell'intera normativa in materia di sicurezza. Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alle vigenti norme legislative e contrattuali.

I soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato; ad essi sono equiparati tutti gli studenti della scuola per i quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali; sono, altresì, da comprendere ai fini della gestione delle ipotetiche emergenze, anche gli studenti presenti a scuola in orario curricolare ed extracurricolare per iniziative complementari previste nel POF.

Gli studenti non sono numericamente computati nel numero del personale impegnato presso l'istituzione scolastica, mentre sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e la revisione annuale del Piano d'emergenza.

Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, avendo a qualsiasi titolo diritto di presenza presso i locali della scuola, si trovino all'interno di essa (a titolo esemplificativo: ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti corsisti).

### Art. 20 - Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente

Il Dirigente, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi del D.M. 292/96, integrato nel D. Lgs. 81/08, Art. 2 comma 1b, deve:

1. adottare misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i videoterminali;
2. valutare i rischi esistenti e, conseguentemente, elaborare il documento nel quale sono esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, consultando il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
3. designare il personale incaricato di attuare le misure;
4. organizzare iniziative di pubblicizzazione e di informazione rivolte agli studenti e al personale scolastico;
5. organizzare attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico che come formazione iniziale dei nuovi assunti. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal DI lavoro/sanità del 16/1/97, richiamato dall'Art. 37, comma 9 del D. Lgs. 81/08. Il calendario degli stessi viene portato a conoscenza degli interessati mediante circolare interna.

### Art. 21 – Servizio di prevenzione e protezione

Il Dirigente, in quanto datore di lavoro, deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, una o più persone tra i dipendenti (figure sensibili) secondo la dimensione della scuola e addetti alle emergenze, al primo soccorso, all'evacuazione e all'antincendio. Il Dirigente predispone il Servizio di prevenzione e protezione, individuando a tal fine i seguenti incaricati, come da tabella seguente:

	Infanzia	Primaria	Secondaria I grado
ASSP	VOLPI ANNA	PROSPERI LISA	SAVIONI MATTIA
Preposti	VOLPI ANNA	PROSPERI LISA	SAVIONI MATTIA
Addetti al primo soccorso	TUTTI I DOCENTI	TUTTI I DOCENTI	TUTTI I DOCENTI
Addetti antincendio	TUTTI I DOCENTI	TUTTI I DOCENTI	TUTTI I DOCENTI
Addetti interruzione gas, acqua, energia elettrica, chiamate all'esterno	VOLPI ANNA	PROSPERI ELISA	PEZZA ALESSANDRO
Responsabile emergenze	COLOMBO SARA	CRIPPA TEODORA	MALINVERNI RENATA
Responsabile area di raccolta	VOLPI ANNA	PROSPERI LISA	SAVIONI MATTIA

Alle figure sensibili indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.



I lavoratori individuati, docenti o ATA, devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati allo svolgimento dei compiti assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.

Il Dirigente individuerà oltre il personale, tempi e modalità del servizio di protezione e prevenzione, e determinerà i fondi per il funzionamento, le spese e i compensi.

I compensi, se previsti, possono essere:

- di tipo forfettario per gli addetti alla protezione;
- compenso orario, per le "figure sensibili" e i componenti la squadra o commissione sicurezza, prevenzione e protezione.

#### **Art. 22 - Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi**

Il Dirigente designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Questi deve frequentare o aver frequentato apposito corso di formazione. Per l'a.s.2022-23 il Responsabile SPP è FRAREG SRL

#### **Art. 23 - Sorveglianza sanitaria – Medico competente**

I lavoratori addetti ad attività per le quali il documento di valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.

Essa è obbligatoria quando i lavoratori sono esposti a rischi specifici individuati dalla legge come particolarmente pericolosi per la salute: ad es., l'esposizione ad alcuni agenti chimici, fisici e biologici elencati 12 nel DPR 303/56, nel D.lgs. 77/92 e integrati negli Art. 25, 38, 39 e seguenti del D.lgs. 81/08, oppure l'uso sistematico di videoterminali, per almeno venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.

Il Dirigente deve individuare il medico che svolge la sorveglianza sanitaria. Il medico viene individuato tra i medici competenti in Medicina del Lavoro.

Per l'anno scolastico 2022-23 è il Dott./MAGGI\_FRAREG SRL

#### **Art. 24 - Il Documento di Valutazione dei Rischi**

Il Dirigente elabora il Documento di Valutazione dei Rischi, avvalendosi della collaborazione del Responsabile della prevenzione e protezione dai rischi, del medico competente, degli esperti dell'Ente locale tenuto alla fornitura degli edifici e, eventualmente, della consulenza di esperti della sicurezza dei lavoratori, dopo aver consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

#### **Art. 25- Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35)**

Il Dirigente indice, almeno una volta all'anno, una riunione di protezione/prevenzione dai rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente o un suo rappresentante, che la presiede, il RSPP, il medico competente ove previsto e il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza. Nella riunione il Dirigente sottopone all'esame dei partecipanti:

- il DVR e il piano dell'emergenza;
- l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute.

La riunione non ha carattere deliberativo e decisionale, ma solo consultivo. Per ogni riunione va redatto un verbale su apposito registro.

Il Dirigente deciderà autonomamente se accogliere o meno, in tutto o in parte, i suggerimenti scaturiti dalla riunione, assumendosi, in caso di non accoglimento, la responsabilità di tale decisione.

#### **Art. 26 - I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute**

Il Dirigente realizza attività di formazione e di informazione nei confronti dei dipendenti lavoratori e, ove necessario, degli alunni, con i mezzi ritenuti più opportuni. L'Attività di formazione verso i dipendenti deve prevedere almeno i sottoelencati contenuti minimi individuati dal D.l. Lavoro/Sanità del 16/01/1997:

- il quadro normativo sulla sicurezza;
- la responsabilità penale e civile;
- gli organi di vigilanza; la tutela assicurativa;
- i rapporti con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- la valutazione dei rischi;



- i principali rischi e le misure di tutela;
- la prevenzione incendi;
- la prevenzione sanitaria;
- la formazione dei lavoratori.

#### **Art. 27 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è designato dalla RSU al suo interno o eletto dall'assemblea del personale dell'istituto al suo interno che sia disponibile e possieda le necessarie competenze (in alternativa, sia disponibile ad acquisirle attraverso la frequenza di un apposito corso). Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.

Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può accedere liberamente agli ambienti di lavoro per verificarne le condizioni di sicurezza e presentare osservazioni e proposte in merito.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, e del medico competente.

La consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza da parte del Dirigente, prevista dal D. Lgs 81/08, Articoli 47, 48 e 50, si deve svolgere in modo tempestivo e nel corso della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni che devono essere verbalizzate. Inoltre, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi e di programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella scuola; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui agli Art.36, 37 del D. Lgs. 81/08.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere:

1. le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione;
2. le informazioni e la documentazione inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione del lavoro e agli ambienti di lavoro;
3. la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali nel rispetto della privacy;
4. le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.

Relativamente alla designazione dell'RLS, la RSU lo ha individuato nella persona del prof. Savioni Mattia. Allo stesso sono garantite le ore previste dal CCNL vigente per l'espletamento della funzione (40 ore individuali).

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

Entro 15 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.

Vengono inoltre previste le seguenti attività:

- l'istituto elabora il documento di valutazione dei rischi anche con gli RSPP degli Istituti ubicati nello stabile in via De Gasperi e IPS Don Milani;
- tutto il personale viene formato;
- viene elaborato il piano di evacuazione anche con gli RSPP degli Istituti ubicati nello stabile in via De Gasperi e IPS Don Milani e vengono effettuate di norma almeno due esercitazioni di evacuazione per ogni anno scolastico
- nelle aule, nei corridoi e in tutti gli altri locali dell'istituto sono presenti le informazioni e le piantine per le eventuali evacuazioni di emergenza;
- viene effettuata la formazione per il primo intervento e viene formato il personale addetto alla squadra antincendio;
- tutto il personale e gli alunni ricevono l'informazione e gli alunni delle classi prime anche l'informazione in entrata;
- viene acquisito tutto il materiale necessario alla sicurezza;
- vengono predisposte riunioni periodiche di prevenzione e protezione con la partecipazione del Dirigente, dell'RSPP, del RLS, la referente per la sicurezza e i responsabili di plesso.

#### **Art. 28 - Doveri e diritti dei lavoratori**

I lavoratori e i soggetti ad essi equiparati devono:

- a) Osservare le disposizioni e le istruzioni ricevute ai fini della protezione propria e altrui, individuale e collettiva, utilizzando correttamente macchine, impianti, attrezzi, dispositivi di sicurezza e mezzi di protezione;

*fuc*      *rec*      *spb*      *dmv*      *10*      *t*

- b) Segnalare immediatamente al Dirigente le deficienze dei mezzi di protezione e le eventuali condizioni di pericolo, dandone immediata notizia anche al RLS;
- c) Non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o compiere operazioni o manovre non di loro competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri,
- d) Collaborare all'adempimento degli obblighi e delle disposizioni necessarie alla tutela della sicurezza;
- e) Frequentare i corsi di formazione e di addestramento inerenti la sicurezza;
- f) Accettare la nomina nella squadra antincendio, evacuazione, pronto soccorso e emergenza.

Di contro essi hanno diritto a:

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

## CAPO II - AREA PERSONALE DOCENTE

### Art. 29 – Orario di lavoro

La durata massima dell'orario di servizio giornaliero è fissata in 6 ore di effettiva docenza di cui massimo sei consecutive. In caso di contratti superiori alle 18/24ore è possibile prolungare a 7 ore con un'interruzione di almeno mezz'ora dopo la sesta ora. L'unità oraria di lezione per la scuola dell'infanzia e la primaria è di 60 minuti mentre per la secondaria è di 55 minuti. Il recupero può avvenire su base plurisettimanale trimestrale come da prospetto comunicato dal Dirigente.

A queste vanno aggiunte le ore funzionali all'insegnamento previsto dal CCNL e dalla progettazione del Collegio dei Docenti.

L'orario del singolo docente viene articolato in base ad esigenze didattiche, di funzionalità del servizio e organizzative.

Per la didattica a distanza è stato elaborato a livello di Istituzione Scolastica un piano della Didattica Digitale Integrata che tiene conto di una serie di elementi riguardanti i docenti e gli alunni (unità oraria ridotta, pausa tra una lezione e l'altra).<sup>4</sup>

Per il corrente anno scolastico il collegio docenti ha deliberato di non attivare la DDI.

## CAPO III – AREA PERSONALE ATA

### Art. 30 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio della scuola stabilito dal Consiglio di Istituto.

L'orario settimanale ordinario del personale ATA dell'Istituto è il seguente:

Per il personale ATA:

1. L'orario di lavoro del personale amministrativo (AA) in servizio presso la sede di Via De Gasperi si articola in 36 h. settimanali antimeridiane e pomeridiane (con turni) su 5 giorni;
2. Si applica la riduzione dell'orario a 35 ore al personale ATA (CS) della Scuola dell'Infanzia, della Primaria e Secondaria che effettua il proprio orario di servizio su più turni (nella fascia oraria di servizio 07.30-18.30 superiore a 10 ore giornaliere per 5 giorni settimanali);
3. Nell'assegnazione dei turni e degli orari saranno tenute in considerazione le eventuali richieste di orario flessibile in base all'art. 53 del CCNL 29/11/07, motivate con effettive esigenze personali o familiari; le richieste saranno accolte se non determineranno disfunzioni di servizio e aggravii personali o familiari per gli altri lavoratori;

<sup>4</sup>Si fa riferimento alla Nota n. 2002 del 09/11/2020 per l'applicazione del CCNI sulla Didattica Digitale Integrata.

4. Su comunicazione degli interessati, motivata da esigenze personali o familiari, può essere autorizzato lo scambio giornaliero del turno di lavoro previo accordo scritto tra le parti interessate;
5. I turni e gli orari di lavoro giornaliero assegnati a ciascun dipendente sono definitivi per tutto l'anno scolastico; ciò comporta che eventuali assenze, effettuate per qualsiasi motivo, non determinano crediti o debiti di orario da parte dell'interessato, in quanto si tratta di normali assenze in normali giornate di lavoro;
6. Le ore prestate eccedenti l'orario d'obbligo (straordinario autorizzato dalla Direzione per fronteggiare particolari esigenze di lavoro e/o carenze di personale), sono retribuite con lo stanziamento specificamente previsto sul Fondo per il personale ATA. In subordine, qualora tali fondi non siano sufficienti, compatibilmente con il numero minimo di personale in servizio, le ore di straordinario sono recuperate per permessi brevi, nei periodi di sospensione dell'attività didattica e comunque non oltre il termine del contratto per il personale a tempo determinato (T.D.) e il termine dell'a.s. per il personale a tempo indeterminato (T.I.);
7. Nei periodi di sospensione delle attività didattiche si garantirà il servizio minimo del personale ATA (Ass. Amm. e CS) preferibilmente nel numero di 2 fissi e 1 sostituto in ogni plesso.  
In prima ipotesi si provvederà alla definizione del personale in servizio secondo il criterio di chi ha meno ferie successivamente su base volontaria.  
Qualora non si dovesse raggiungere un accordo e quindi la definizione di un piano di servizio, si procederà al sorteggio. L'applicazione di quanto sopra avverrà in particolare nel periodo delle vacanze di Natale e di Pasqua. Il Dirigente, nel rispetto della normativa e in base all'autonomia, deciderà in merito alla sede per l'espletamento del servizio nei giorni di sospensione delle attività didattiche;
8. Nel caso in cui l'orario di servizio giornaliero continuativo superi le 7 ore e 12 minuti è obbligo che il lavoratore faccia una pausa di 30 minuti (quindi l'orario di uscita e di fine servizio, automaticamente, slitta di 30 minuti in avanti. Qualora il dipendente non intenda usufruirne il Dirigente e il DSGA potranno richiedere una dichiarazione scritta, pur consci che trattasi di diritto con carattere obbligatorio che non dipende né dalla volontà datoriale né del lavoratore;
9. Durante la sospensione dell'attività didattica, il DSGA può accogliere le richieste del personale di fruire dell'orario antimeridiano, qualora non ci fossero necessità di apertura della scuola nel pomeriggio;
10. Ai sensi dell'art.22 comma 4 lettera c le fasce temporali di flessibilità sono individuate tenendo conto delle esigenze dell'amministrazione, che risulta preponderante, e delle esigenze del lavoratore. La flessibilità viene chiesta dal dipendente a inizio dell'a.s. e valutata dal DSGA e approvata dal Dirigente. Visti gli orari di servizio si accettano richieste di flessibilità massima di due ore in entrata e uscita per gli assistenti amministrativi. Per i collaboratori scolastici le eventuali richieste saranno valutate tenendo conto delle specifiche attribuzioni del profilo. Nel caso di più richieste verranno prese in esame in base ai motivi i quali saranno valutati dal DSGA e dal Dirigente e saranno autorizzate in numero massimo funzionale all'organizzazione del servizio;
11. Il personale ATA se effettua ore di straordinario durante l'anno scolastico (oltre l'orario ordinario giornaliero di lavoro) preventivamente autorizzato per particolari esigenze dell'Amministrazione, utilizzerà tali ore per la copertura dei prefestivi.

Il personale docente recupera le ore che devono essere restituite a seguito di riduzione oraria sulla classe e/o con le uscite didattiche.

#### **Art. 31 - Permessi orari/brevi di tutto il personale e ferie del personale ATA**

In attuazione dell'art. 47 e successivi CCNL 19/04/18, il Dirigente può concedere permessi orari non superiori alla metà dell'orario di servizio. Le ore di permesso sulle attività didattiche sono recuperate per la sostituzione del docente assente.

La richiesta di permesso orario deve essere presentata 5 giorni prima, salvo casi eccezionali.

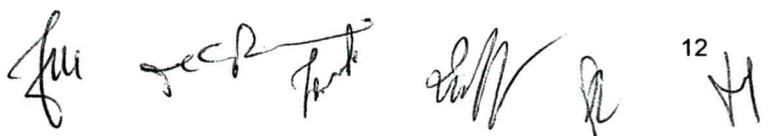
I recuperi dei permessi brevi vanno effettuati, di norma, entro 2 mesi, in casi particolari entro la fine dell'anno scolastico in corso. Nel caso in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvederà a recuperare una somma pari alle ore non recuperate. I permessi richiesti nel mese di maggio e giugno, saranno recuperati entro l'anno scolastico in corso.

Il ritardo è recuperato con le stesse modalità dei permessi brevi.

Il ritardo non recuperato comporta la trattenuta proporzionale sullo stipendio.

Al fine di ottemperare alla garanzia del servizio con le esigenze del personale in ordine al godimento delle ferie e delle festività soppresse, per il personale ATA si procederà nel seguente modo:

- la richiesta di ferie e di festività soppresse sono autorizzate dal Dirigente acquisito il parere del DSGA;



- le richieste per le ferie estive devono essere presentate entro il 31 marzo e avere risposta entro il 30 aprile secondo questi criteri:
  - a. base volontaria purché si garantisca il regolare servizio durante tutti i giorni di apertura del/dei plesso/plessi.
  - b. Considerando lo storico degli ultimi 2 anni, per alternare la fruizione delle ferie nel mese di agosto (evitare che le stesse persone usufruiscano dei soliti periodi) ad eccezione dei neo arrivati per i quali andrà a scorrimento la definizione del periodo di ferie;
  - c. sorteggio nel caso in cui il personale di un profilo ass. amm/cs richieda lo stesso periodo o non garantisca la copertura minima di presenze e in mancanza di personale disponibile a modificare il periodo di ferie.
- In presenza di più domande per lo stesso periodo, incompatibili con le esigenze di servizio, il Dirigente, sentito il DSGA, garantisce i 15 gg consecutivi in un periodo a scelta del dipendente. I successivi giorni saranno gestiti in base alle esigenze di servizio;
- Dopo l'autorizzazione delle ferie, eventuali variazioni saranno prese in considerazione solo per gravi e motivate esigenze e sempre che, la variazione non interferisca nella fruizione delle ferie del restante personale o con le esigenze di servizio.

#### CAPO IV - Criteri per la ripartizione del Fondo per il Miglioramento Offerta Formativa

Le economie del FIS 2021/2022 (€ 1.114,53) e quelle del Fondo valorizzazione personale scolastico a.s. 2021/22 (€ 3.520,70) confluiranno nelle risorse dell'anno in corso per un totale di € 4.635,23; le altre voci riguardanti le ore ecc., ed. Fisica e sostit. colleghi ass. (2021/2022) andranno a confluire nel medesimo capitolo.

#### Art. 32 - Risorse finanziarie disponibili

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

- a. finanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
- b. finanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici al personale ATA;
- c. finanziamenti del Fondo dell'Istituzione Scolastica annualmente stabiliti dal MIUR;
- d. risorse per la pratica sportiva;
- e. risorse per le aree a rischio;
- f. valorizzazione docenti (ex art.1 comma 126 Legge 107/15);
- h. ore eccedenti in sostituzione colleghi assenti;
- i. formazione del personale;
- l. progetti nazionali e comunitari;
- m. funzioni miste (provenienti dagli EE.LL.);
- n. eventuali residui anni precedenti.

Le risorse accertate, comunicate dal MIUR con nota prot. N. 46445 del 04/10/2022, sono pari a € 47.770,02 lordo dipendente e sono così ripartite:

- € 27.617,73 lordo dipendente per il FIS
- € 3.507,70 lordo dipendente per le Funzioni Strumentali
- € 1.930,60 lordo dipendente per gli Incarichi Specifici del personale ATA
- € 1.914,59 lordo dipendente per le ore eccedenti colleghi assenti di cui all'art.30 del CCNL 29/11/2007
- € 832,12 lordo dipendente per le attività complementari di educazione fisica
- € 1.809,71 lordo dipendente destinati alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio,
- 2, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui al comma quinta linea del CCNL 7/8/2014
- € 10.157,57 lordo dipendente valorizzazione del personale scolastico (L.27-12-2019 n°160 comma 249)

*fu* *recp* *tant* *du* *g*

Le economie determinatesi nell'anno precedente 2021-22 corrispondenti a € 4.635,23 lordo dipendente (€ 6.150,95 lordo stato) sono date da:

fondo valorizzazione merito € 3.520,70 lordo dipendente (aa. 1.284,96 + cs 2.235,74)  
personale scolastico

FIS € 1.114,53 lordo dipendente (figure di staff, attività aggiuntive di insegnamento, attività/progetti deliberate dal PTOF, commissioni)

L'Indennità di Direzione del DSGA relativa l'a.s. 2022\_23 è di € 5.830,31 lordo stato (€ 4.393,60 lordo dipendente)

### Art. 33 – Ripartizione delle risorse tra personale docente e ATA

Le risorse accertate, comunicate dal MIUR con nota prot. N. 46445 04/10/2022, sono pari a € 47.770,02 lordo dipendente (periodo settembre\_dicembre 2022) e sono così ripartite:

- La quota destinata al personale docente/Ata e i punti di erogazione del servizio pari a € 36.648,73 lordo stato - € 27.617,73 lordo dipendente;
- Tale quota sarà suddivisa, per il 78% corrispondente a € 28.586,00 lordo stato - € 21.541,83 lordo dipendente per le attività del personale docente e per il 22% corrispondente ad € 8.062,73 lordo stato - € 6.075,90 lordo dipendente per le attività del personale ATA
- La valorizzazione del personale scolastico corrispondente a € 10.157,57 sarà ripartito per il 22% al personale ATA (€ 2.234,67) e il 78 % al personale docente (€ 7.922,90)

### TABELLA RIASSUNTIVA

	LORDO STATO	LORDO DIPENDENTE
Totale FIS	€ 36.648,73	€ 27.617,73
Economie a.s.2021/22	€ 6.150,95	€ 4.635,23
Indennità direzione DSGA + IND sost 3.450,00+ 943,60 = 4.393,60	€ 5.830,31	€ 4.393,60
Totale Fis disponibile as. 2022/23	€ 36.969,37	* € 27.859,36
Disponibilità docenti 78%	€ 28.836,11	€ 21.730,30
Disponibilità ATA 22%	€ 8.133,26	€ 6.129,06
Totale valorizzazione a.s 2022/23		€ 10.157,57
Disponibilità valorizz DOCENTI 2022/23 78%		€ 7.922,90
Disponibilità valorizz. ATA 2022/23 22%		€ 2.234,66

\*€ 27.859,36 sono comprensivi delle economie al netto indennità DSGA

Per cui le risorse disponibili FIS per il personale docente sono € 21.730,30 lordo dipend.( pari a 78% FIS) a cui si aggiungono le risorse relative alla valorizzazione che ammontano a € 7.922,90 lordo dipendente, per un totale di € 29.653,20.

*fur* *te R* *stard* *hell* *Q* *M* 14

Le risorse disponibili FIS per il personale ATA sono € 6.129,06 lordo dipendente (pari al 22% FIS) a cui si aggiungono le risorse relative alla valorizzazione che ammontano € 2.234,66 lordo dipendente (22%) per un totale di € 8.363,72

Le risorse Valorizzazione ATA as. 22/23 totali pari a € 2.234,66 saranno utilizzate in modo forfettario per le attività di intensificazione e sarà così ripartito:

- Assistenti Amministrativi 45%                      € (1.005,60) : € 14.50 = ore 69 : 4 = ore 17,25 cad.
- Collaboratori Scolastici 55%                      € (1.229,06) : € 12.50 = ore 98 : 14 = ore 7 cad.

**PER LA RIPARTIZIONE DI TUTTO IL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA VEDASI PROSPETTO ALLEGATO (ALLEGATO N. 1)**

**Art. 34 - Ore Eccedenti Autorizzate Sostituzione Collegli Assenti - art. 30 CCNL 27/11/2007**

La somma di € 1.914,59 + econ. Anni preced, € 2.712,09 per un tot. di € 4626.68 lordo dip. pari a 132 ore così suddivise:

66 ore € 2.310,00 per l'Infanzia e Primaria e ore 66 € 2.310,00 per la secondaria) assegnata per la sostituzione dei collegli assenti saranno impiegate per retribuire il personale docente impegnato oltre l'orario d'obbligo in sostituzione dei collegli assenti nella misura oraria stabilita dalla vigente normativa.

**Art. 35 - Ore eccedenti per le Attività complementari di Educazione Fisica – art. 87 CCNL 27 CCNL 27/11/2007**

Le risorse per le attività sono di € 832,12 lordo dipendente a cui si aggiunge un totale di € 1.239,73 economie per un totale di € 2.071,85. I docenti di Scienze motorie presenteranno il progetto per il corrente anno scolastico.

**Art. 36 - Funzioni Strumentali**

Le risorse accertate, comunicate dal MIUR con nota prot. N. 46445 del 04/10/2022 sono pari a € 3.507,70 lordo dipendente. Le funzioni strumentali individuate dal Collegio Docenti sono illustrate nel prospetto allegato (allegato n. 3) e vedranno l'impegno di più docenti e quindi la quota unitaria sarà suddivisa tra gli stessi.

Gli incarichi sono conferiti in base alla normativa vigente.

Gli incarichi devono comportare assunzione di particolari responsabilità, rispetto ai normali compiti d'Istituto, necessari per la realizzazione del PTOF.

Lo svolgimento è in orario extrascolastico come attività funzionale al PTOF.

La verifica sul raggiungimento degli obiettivi connessi all'espletamento degli incarichi è rimessa al Dirigente. E' nella facoltà del Collegio Docenti, revocare l'incarico, qualora venga accertato il mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Non è esclusa per il personale destinatario dell'incarico la possibilità di accedere al Fondo d'Istituto per lo svolgimento di attività estranee all'incarico stesso.

**Art. 37 - Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica**

Le risorse di € 1.809,71 lordo dipendente destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui al comma 2, quinta linea del CCNL 7/8/2014 saranno utilizzate per progetti contro l'emarginazione scolastica (ancora da elaborare da parte dei docenti); vedasi distribuzione risorse **Allegato 3**

**Art. 38 - Incarichi Specifici**

Il Dirigente su proposta del DSGA, stabilisce il numero, i criteri di attribuzione e la natura degli Incarichi Specifici di cui all'art. 1, comma 1 lettera b dell'ipotesi di sequenza contrattuale per il personale ATA prevista dall'art. 62 del CCNL 29/11/2007 sottoscritta il 25 giugno 2008 da attivare nella scuola come di seguito specificato.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'fu'. To its right is another signature, possibly 'L. P.'. Further right, there are initials 'M' and 'N'. On the far right, there is a signature that looks like 'M' followed by the number '15' and another 'M'.

Le risorse disponibili, comunicate dal MIUR con nota prot. N 46445 del 04/10/2022, sono pari a € 1.930,60 lordo dipendente.

Lo svolgimento è in orario di servizio.

Qualora il DSGA rilevi il mancato conseguimento dei risultati connessi all'incarico è tenuto a darne comunicazione al Dirigente per le iniziative che lo stesso riterrà opportuno intraprendere nei confronti degli interessati.

E' nella facoltà del Dirigente, previa acquisizione di motivato parere del DSGA, revocare l'incarico, qualora venga accertato il mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Analoga facoltà di recedere dall'incarico è conferita al personale interessato.

Non è esclusa per il personale destinatario dell'incarico la possibilità di accedere al Fondo d'Istituto per lo svolgimento di attività estranee all'incarico stesso.

#### Ripartizione Incarichi specifici personale ATA

Nel rispetto della vigente normativa, tenuto conto della disponibilità, delle competenze e professionalità individuali, si formulano le seguenti proposte per il corrente a.s. 2022/23, ai fini dell'attribuzione dei sotto indicati Incarichi Specifici.

**Totale disponibile lordo dip.te € 1.930,60 è così ripartito:**

Assistenti Amministrativi un importo totale di € 930,60 (diviso 3 su 4 in quanto 1 AA ha art.7)

Collaboratori Scolastici un importo totale di € 1.000,00 (diviso 8 su 14 esclusi mansionari ridotti e art.7)

#### Assistenti amministrativi:

Gli incarichi 3 su 4 (un AA con art. 7) risultano articolati per figure di riferimento e sono finalizzati allo svolgimento di compiti di coordinamento di aree e personale.

Verranno attribuiti i seguenti incarichi che saranno oggetto di attribuzione economica previa verifica dell'espletamento dell'incarico:

Descrizione	Totale Lordo Dip.
Gestione informatizzata dei contratti, graduatorie di circolo e d'Istituto del personale docente e ata, gestione e verifica titoli per graduatoria GPS	€ 310,20
supporto con il DSGA, area fiscale e pagamenti, fatturazione	€ 310,20
Gestione pratiche affari generali	€ 310,20
<b>Totale</b>	<b>€ 930,60</b>

#### Collaboratori scolastici:

Sono 8 coloro ai quali verranno attribuiti i seguenti incarichi, a eccezione di coloro che già beneficiano dell'art.7, che saranno oggetto di attribuzione economica in sede di contrattazione integrativa di istituto e di nota specifica successiva contenente le fasi e le procedure per l'espletamento dell'incarico:

*flu* *secr* *quad* *Int* *a*<sup>16</sup> *M*

Descrizione CS	Totale Lordo Dip.
Assistenza ai disabili	
Attività di primo soccorso	
Assistenza alla persona	
<b>Totale risorse da distribuire tra i n. 8 degli aventi diritto</b>	<b>€ 1.000,00</b>

**Art. 39 - Criteri per la ripartizione del FIS personale docente:**

Per il Personale Docente il fondo previsto da FIS ammonta a € 21.730,30 + € 7.922,90 (valorizzazione) lordo dipendente per un tot. di € 29.653,20 da ripartire per retribuire le seguenti attività:

- Collaborazione continuativa col Dirigente e responsabili di plesso, forfettaria
- Referenti di progetto e di plesso, forfettaria
- Commissioni, equipe di progetto o altre figure/attività fino al budget stabilito nel piano del fondo d'istituto
- Ore aggiuntive di insegnamento per attività previste dai progetti del POF

Tutte le attività e gli incarichi, rigorosamente documentati, saranno retribuiti nel rispetto del monte-ore massimo fissato nella tabella allegata (**Allegato 2**).

Nel caso le ore svolte eccedano le ore stabilite nel contratto la riduzione sarà effettuata percentualmente per tutte le attività.

**Art. 40 – Criteri per l'utilizzo delle risorse FIS destinate al personale Ata**

Per il Personale ATA il fondo previsto ammonta a € 6.129,06 lordo dipendente  
La somma totale da FIS è ripartita:

Assistenti amministrativi 45% del fondo pari a € 2.758,08 pari a 190 ore - € 14,50 all'ora)  
Collaboratori Scol. 55% del fondo pari a € 3.370,98 pari a 270 ore - € 12,50 all'ora)

Oltre alle risorse FIS, si aggiungono le risorse disponibili per il personale ATA relativamente alla valorizzazione che ammontano a € 2.234,66

Tale importo sarà così ripartito:

Assistenti Amministrativi 45% del fondo pari a € 1.005,60 (pari a 69 ore €14,50 all'ora)

Collaboratori Scolastici 55% del fondo pari a € 1.229,06 (pari a 98 ore € 12,50 all'ora)

Tali somme della valorizzazione saranno destinate per retribuire in modo forfettario l'intensificazione.

Nel periodo di assenza il personale non avrà accesso al fondo accessorio.

Non entrano nel cumulo dei giorni di assenza solo i giorni di ferie, festività soppresse e sciopero.

Gli emolumenti saranno assegnati dal Dirigente, sentito il parere del DSGA sulla base dei criteri riportati nell' Art. 41.

**Art.41 – Intensificazione da FIS / attività' aggiuntive**

**Attività retribuite Assistenti Amministrativi**

*[Handwritten signatures and initials]* 17

1. Riconoscimento del maggior carico di lavoro per l'applicazione dell'autonomia, e del decentramento amministrativo.
2. Riconoscimento del maggior carico di lavoro per la sostituzione di colleghi assenti
3. Incarichi assegnati dall'amministrazione
4. Flessibilità orario

#### **Attività retribuite Collaboratori Scolastici**

1. Riconoscimento del maggior carico di lavoro per assenza di colleghi
2. Supporto materiale agli alunni portatori di handicap
3. Supporto al personale demansionato
4. Fotocopie
5. Carico di lavoro per utilizzo macchinari/sanificazione
6. Flessibilità oraria
7. Servizi esterni (posta)
8. Supporto DSGA gestione materiale informatico e beni di consumo

#### **Art. 42 - Termini e modalità di pagamento – Liquidazione dei compensi**

La liquidazione dei compensi avverrà tramite il cedolino unico ed è subordinata alle modalità e ai tempi di caricamento delle somme necessarie sul sistema SICOGE.

### **CAPO VII – NORME FINALI**

#### **Art. 43 – Tentativo di conciliazione**

1. In caso di controversie tra la parte pubblica e la RSU, si conviene di non promuovere iniziative unilaterali prima di aver esperito un tentativo di conciliazione.
2. Tale procedura di raffreddamento si deve di necessità concludere entro 5 giorni dall'insorgere della controversia.

#### **Art. 44 – Interpretazione autentica**

1. In caso di controversie sull'interpretazione di una norma del presente contratto integrativo d'istituto le parti che li hanno sottoscritti, entro 10 giorni dalla richiesta di una di loro, si incontrano per definire consensualmente il significato di clausola controversa.
2. L'accordo raggiunto ha efficacia retroattiva. Sarà cura del Dirigente affiggere all'albo d'istituto il nuovo contratto.

#### **Art. 45 - Clausola di garanzia**

Le eventuali maggiori risorse derivanti da economie o da ulteriori procedure negoziali che potrebbero essere concluse a livello nazionali saranno utilizzate:

- a) per aumentare i compensi nel caso di attività previste che in sede di monitoraggio finale si siano mostrate particolarmente complesse o gravose;
- b) per compensare impegni dovuti ad attività non previste all'atto della stesura del presente contratto e resesi necessari per la realizzazione del PTOF e/o per il miglioramento dell'Offerta Formativa dell'Istituzione Scolastica (es. nuove progettualità, nuove opportunità formative).

Le modalità di impiego delle maggiori risorse saranno oggetto di specifico accordo tra le parti.

#### **Art. 46 – Durata del contratto**

1. La presente ipotesi di contratto aggiornato alla data della sottoscrizione rimane in vigore fino al 31/08/2023 per la parte generale, mentre i criteri di ripartizione delle risorse saranno negoziati con cadenza annuale.
2. E' possibile per tutte le parti negoziali richiedere, nei modi previsti, la rinegoziazione e una nuova contrattazione fermo restando che il presente contratto rimane comunque in vigore fino a nuovo accordo totale o parziale.

 18

**Art. 47 - Fondi PON FSE**

Eventuali fondi PON FSE saranno contrattati qualora la scuola dovesse presentare progetti e quindi beneficiaria di fondi da gestire.

**Allegati:**

Allegato 1 - risorse disponibili Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa 2022/23 ripartizione FIS tra componenti

Allegato 2 - ripartizione "Fondo Istituto 2022/2023 Componente personale docente

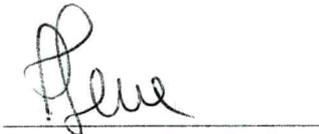
Allegato 3 - ripartizione fondi destinati alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica, all'avviamento alla pratica sportiva, funzioni strumentali.

Letto approvato e sottoscritto

Seveso,

**DIRIGENTE SCOLASTICO**

Piera Leva

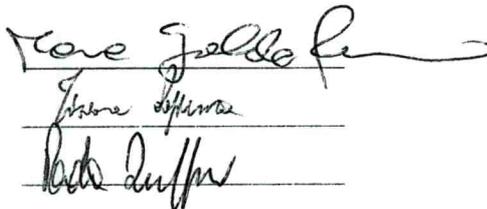


**RSU**

Maria Gabriella Rusciano (CISL)

Tiziana Sapienza (CISL)

Paola Zufferli (FLC CGIL)



**OO.SS**

Arrigo Agostino (CISL)

Fabio Midolo (FLC CGIL)



**Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa risorse disponibili**

**LORDO DIPENDENTE**

FIS 2022/23	27.617,73
FIS economie 2021/22 ( vedi Art. 33)	4.635,23
<b>FIS 2022/23 + ECONOMIE</b>	<b>32.252,96</b>
indennità fissa DSGA + IND. DSGA	4.393,60
<b>FIS DISPONIBILE</b>	<b>27.859,36</b>
<b>Funzioni strumentali</b>	<b>3.507,70</b>
<b>Inc. specifici ATA</b>	<b>1.930,60</b>
Ore ecc.per sostituzione docenti assenti	1.914,59
<b>ORE Eccedenti per le Attività complementari di Educazione Fisica</b>	<b>832,12</b>
misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	1.809,71
<b>Valorizzazione personale scolastico 2022/23</b>	<b>10.157,57</b>

**RIPARTIZIONE FIS E VALORIZZAZIONE TRA PERSONALE DOCENTE E ATA**

	<b>Docenti 78%</b>	<b>ATA 22%</b>
FIS dedotta indennità DSGA	21.730,30	6.129,06

	<b>Docenti 78%</b>	<b>ATA 22%</b>
VALORIZZAZIONE PERSONALE SCOLASTICO 2022/23	7.922,90	2.234,66

 20

Allegato 2

Progetti	ORE TOT.	COMPENSO UNITARIO € 17,50	Numero Docenti
ANNI PONTE (Motta R, Riccardi S, Brambilla, Radice, Zardoni, Conti V, Trovò, Colombo)	32	560,00	8
Raccordo infanzia - primaria (Rusciano, Ruscelloni, Terelle)	12	210,00	3
Lettura infanzia primaria e secondaria (Battistini, Miolato, Terzini, Mussi, Romano S., Radice)	36	630,00	6
Gemellaggio (Brambilla, Barletta, Viola, Laro)	40	700,00	4
Sport prim e sec. ( Santi Elena, Fumagalli Erika)	10	175,00	2
<b>Totale</b>	<b>130</b>	<b>2.275,00</b>	

referenti e coordinatori	ORE TOT	COMPENSO (UNITARIO € 17,50)	Numero Docenti coinvolti
Tutor neo assunti Pellizzi, Savioni, Conti,	18	315,00	3
Registro elett prim Motta R.	9	157,50	1
Registro elett sec Mornata G.	9	157,50	1
Referente social Artusa -Tilli	30	525,00	2
Referenti sostegno sc. infanzia Megna, Valcarengi	8	140,00	2
Referente sostegno sc. Primaria Ferraro I.	10	175,00	1
Referente sostegno sc. Sec. Sapienza, Galvagno	30	525,00	2
Coordinatore pedagogico sc. Inf. Rusciano	9	157,50	1
Web Master Savioni	25	437,50	1
Coordinatori Sec 14 docenti 15h cad	210	3.675,00	14
Segretari consigli di classe sec 14 docenti 2h cad	28	490,00	14
Coordinatori interclasse primaria 5 docenti (Terelle, Sofia C., D'Ettorre, Miolato, Motta R.) 3h cad	15	262,50	5
<b>TOTALE</b>	<b>401</b>	<b>7017,50</b>	

*fu* *SEP* *terelle* *miolato* *21* *M*



Allegato 3

ATTIVITA' AREE RISCHIO	Ore	COMPENSO UNITARIO € 35,00
Da definire il progetto ( 25 prim e 29 sec)	54	1.809,71 + 81,19 ec 21_22
AVVIAMENTO PR. SPORTIVA	59	832,12 + ec. 1.239,73

FUNZIONI STRUMENTALI COMPENSO unitario

PTOF-RAV – Crippa, Mussi :2	876,90
INCLUSIONE – Pagani M. – Colombo S. :2	876,90
ORIENTAMENTO – Romano s, Barletta, Conti :3	876,90
PROGETTI – Savioni, Mornata :2	876,90
<b>TOTALE</b>	<b>3.507,60</b>

INTENSIFICAZIONE DA FIS ASSISTENTI AMMINISTRATIVI

Funzioni Ass. Amm	n. unità	n. ore totali	Compenso orario 14,50	totale
art. 30 CCI Attività retribuite assistenti amm. (47 ore cad.)	4	190	689,52	2.758,08
47 ore di cui Riconoscimento del maggior carico di lavoro per l'applicazione dell'autonomia e dei decentramento amministrativo.		7		
47 ore di cui Riconoscimento del maggior carico di lavoro per la sostituzione di colleghi assenti		15		
47 ore di cui Incarichi assegnati dall'amministrazione		8		
47 ore di cui Flessibilità orario		17		

- fu  
 - fcp  
 - fnd  
 - lmv  
 23/4

**INTENSIFICAZIONE DA VALORIZZAZIONE ASSISTENTI AMMINISTRATIVI**

Funzioni Ass. Amm	n. ore totali	Compenso orario 14,50	totale
<b>art. 30 CCI Attività retribuite assistenti amm. 17 cad.</b>	<b>69</b>	<b>251,40</b>	<b>1.005,60</b>
<i>di cui</i> Riconoscimento del maggior carico di lavoro per l'applicazione dell'autonomia, e del decentramento amministrativo.	15		
<i>di cui</i> Riconoscimento del maggior carico di lavoro per la sostituzione di colleghi assenti	18		
<i>di cui</i> Incarichi assegnati dall'amministrazione	18		
<i>di cui</i> Flessibilità orario	18		

**INTENSIFICAZIONE DA FIS COLLABORATORI SCOLASTICI**

Funzioni C.S.	n. unità	n. ore totali	Compenso orario 12,50	totale
<b>art. 30 CCI Attività retribuite collab. Scolastici (esclusi mans rid permanenti) 27 h cad</b>	<b>10</b>	<b>269</b>	<b>337,10</b>	<b>3.370,95</b>
27 ore <i>di cui</i> Riconoscimento del maggior carico di lavoro per assenza di colleghi		8		
27 ore <i>di cui</i> Supporto materiale agli alunni portatori di handicap		5		
27 ore <i>di cui</i> Supporto al personale demansionato		4		
27 ore <i>di cui</i> Fotocopie		3		
27 ore <i>di cui</i> Utilizzo macchinari per sanificazione		3		
27 ore <i>di cui</i> Flessibilità oraria		2		
27 ore <i>di cui</i> Servizi esterni		2		

**INTENSIFICAZIONE DA VALORIZZAZIONE COLLABORATORI SCOLASTICI**

Funzioni C.S.	n. unità	n. ore totali	Compenso orario 12,50	totale
<b>art. 30 CCI_Actività retribuite collab. Scolastici (esclusi mans rid gravi) 10 h cad.</b>	<b>10</b>	<b>98</b>	<b>122,91</b>	<b>1.229,07</b>
10 ore <i>di cui</i> Riconoscimento del maggior carico di lavoro per assenza di colleghi		5		
10 ore <i>di cui</i> Supporto materiale agli alunni portatori di handicap		2		
10 ore <i>di cui</i> Supporto al personale demansionato		3		

**INCARICHI SPECIFICI DA FIS ASSISTENTI AMMINISTRATIVI**

Funzioni Ass. Amm.	n. unità	Ore	Compenso cad. 14,50	Totale
<b>art. 28 CCI_Incarichi specifici 21h cad</b>	<b>3</b>	<b>64</b>	<b>304,50</b>	<b>930,60</b>
<i>di cui</i> Gestione informatizzata dei contratti, graduatorie di circolo e d'Istituto del personale docente e ata.		25		
Gestione e verifica titoli graduatorie GPS		20		
<i>di cui</i> supporto con il DSGA		9		
<i>di cui</i> Gestione pratiche affari generali		10		

**INCARICHI SPECIFICI DA FIS COLLABORATORI SCOLASTICI**

Funzioni Coll.scol.	n. unità	Ore totali	Compenso cad. 12,50	Totale
<b>art. 28 CCI_Incarichi specifici (esclusi art.7 e mans rid permanenti)</b>	<b>8</b>	<b>80 ore</b>		<b>1.000,00</b>
Assistenza ai disabili, attività di primo soccorso, assistenza alla persona				
Inf. n. 3 CS:				
2 CS € 150,00 cad. 12 cad = 24 ore		24	300,00	
1 CS € 250,00 20 h in turno con mans. rid		20	250,00	
Prim. n. 3 CS (escluso mans rid.) 6h cad = 18 h		18	225,00	
Sec. n. 2 CS. (escluso mans. rid.) 9 h cad = 18 h		18	225,00	

*fu rep. [signature] [signature] n. 20*

Firme

**DIRIGENTE SCOLASTICO**

Piera Leva

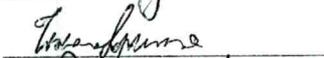


**RSU**

Maria Gabriella Rusciano (CISL)



Tiziana Sapienza (CISL)



Paola Zufferli (FLC CGIL)



**OO.SS**

Arrigo Agostino (CISL)



Fabio Midolo (FLC CGIL)

