



FONDI  
STRUTTURALI  
EUROPEI

pon  
2014-2020



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca  
Direzionale Regionale per la Programmazione  
Direzionale Regionale per l'Autonomia e la Ricerca  
Direzionale Regionale per la Qualità del Sistema Scolastico  
Direzionale Regionale per l'Innovazione e per l'Inclusione degli  
Alunni

PER LA SCUOLA - COMPETENZE E CARRIERE PER L'APPRENDIMENTO (PSE-PSC)

**SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO STATALE PER CIECHI**

Via Vivaio, 7 - 20122 Milano Tel. 02/88440334 - FAX 02/88440340  
e - mail: [mimm11300b@istruzione.it](mailto:mimm11300b@istruzione.it) [mimm11300b@pec.istruzione.it](mailto:mimm11300b@pec.istruzione.it)

[www.scuolavivaio.gov.it](http://www.scuolavivaio.gov.it)

codice fiscale 80128150150 - Distretto 74



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO**

A.S. 2019/20

Il giorno 21 gennaio 2020 alle ore 11,30 presso la scuola secondaria di primo grado statale per ciechi di Milano, viene sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo a livello di singola istituzione scolastica di cui all'art. 5 del CCNL 19/04/2018 valido per l'a.s. 2019/20 per la Scuola Media speciale per ciechi di via Vivaio, 7 Milano.

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

L'ipotesi di accordo viene sottoscritta tra:

**PARTE PUBBLICA**

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

**PARTE SINDACALE**

RSU Gaetano Ramaci

Lucia D'Anello

**RAPPRESENTANZE PROVINCIALI**

RSA Vito Davide Ciavirella

## TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica a tempo determinato ed indeterminato.
2. Una volta stipulato, esso ha validità per l'anno scolastico 2019/20 e comunque si rinnova tacitamente di anno in anno qualora una delle parti non abbia dato disdetta con lettera raccomandata. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimarranno in vigore fino a quando non siano sostituite dal contratto successivo. Sarà in ogni caso rinnovata annualmente la parte relativa alla suddivisione delle risorse tratte dal fondo dell'istituzione scolastica.
3. Il presente contratto può esser modificato in qualunque momento o a seguito di adeguamento a norme superiori o per accordo tra le parti.

### Art. 2 – Interpretazione autentica

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

## TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

### Art. 3 – Obiettivi e strumenti

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

### Art. 4 – Rapporti tra RSU e Dirigente

1. Entro quindici giorni dall'inizio di ogni anno scolastico, la RSU comunica al Dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
2. La sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa non può protrarsi oltre il 30 novembre.
3. Il Dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma con almeno cinque giorni di anticipo. La parte

*Vert. D. Celli*  
*Am. Mo. Mm. Gato Rosari*

sindacale ha facoltà di avanzare richiesta di incontro con il Dirigente e la stessa deve essere soddisfatta entro cinque giorni, salvo elementi ostativi che rendano impossibile il rispetto di tale termine.

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

#### Art. 5 – Oggetto della contrattazione integrativa

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

- c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
- c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
- c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015;
- c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;
- c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

#### Art. 6 – Confronto

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

- b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;
- b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.
- b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out.

*Vertical handwritten notes on the right margin:*  
Gobbo  
Oun Mohd  
Lina d'Alto



I lavoratori ed i soggetti ad essi equiparati devono:

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

Di contro essi hanno diritto a:

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

#### Art. 13 – Compensi

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

#### Art. 14 - Aggiornamento del personale

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

#### Art. 15 - Esercitazioni e prove di evacuazione

1. In ogni anno scolastico sono svolte almeno due esercitazioni per il personale addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione.

Pietro Lane

Quirino

~~Quirino~~

Anna d. Lab

- In ogni anno scolastico sono svolte almeno due prove di evacuazione totale dell'istituto, di cui una senza alcun preavviso.
- Entro il 30 ottobre di ogni anno sarà effettuata attività di formazione ed informazione per tutto il personale di nuovo impiego e per gli alunni delle prime classi.

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

##### Art. 16 – Finalizzazione delle risorse del FIS

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

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

- Le risorse del fondo dell'istituzione scolastica sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal POF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente, dal Piano annuale di attività del personale ATA.
- A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente il 70% delle risorse FIS e per le attività del personale ATA il 30%. La suddivisione viene fatta dopo aver sottratto le somme stanziare per l'indennità del DSGA e il compenso per i collaboratori del DS.
- Le eventuali economie del FIS confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

##### Art. 18 – Stanziamenti

	TOTALE MOF 2019/20	Economie CU Lordo dip.	TOTALE MOF 2019/20 + Economie
TOTALE FIS	€ 17.993,08	€ 324,32	€ 18.317,40
TOTALE FUNZ.STRUM.	€ 2.611,27	€ 2,11	€ 2.611,27
INGARICHI SPECIFICI ATA	€ 1.091,94	---	€ 1.091,94
Ore eccedenti scuola secondaria di I e II grado	€ 2.042,08	€ 4.233,99	€ 6.276,07
Att. Complementari EF	€ 648,53	€ 689,68	€ 1.338,21
FINANZIAMENTO AREE A RISCHIO	€ 168,49	€ 230,01	€ 398,50
	<b>Totale MOF</b>	<b>Economie CU</b>	<b>MOF 2019/20</b>
<b>MOF 2019/20</b>	<b>€ 24.555,39</b>	<b>€ 5.480,11</b>	<b>€ 30.035,5</b>
<b>BONUS</b>	<b>€ 7.211,94</b>	<b>€ 863,53</b>	<b>€ 8.075,47</b>

Quarta fase  
 Queen Mo Jim  
 Bred  
 bene di bello

<b>TOTALE FIS</b>		€ 18.317,40
<b>ATT. COMPLEMENTARIE F</b>		€ 689,68
<b>ORE ECCEDENTI</b>		€ 1.000,00
<b>TOT</b>		<b>€ 20.007,08</b>
<b>INDENNITA' DSGA</b>		€ 2.570,00
<b>SOSTITUZIONE DSGA</b>		€ 317,70
<b>COLL. DIRIGENTE</b>		€ 3.000,00
<b>FIS docenti/ATA</b>		<b>€ 14.119,38</b>
<b>PERSONALE DOCENTE</b>	70%	€ 9.883,57
<b>PERSONALE ATA</b>	30%	€ 4.235,81
		<b>€ 14.119,38</b>

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

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

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'art. 16, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, sulla base del PTOF e del Piano Annuale, tra le macroaree di seguito specificate:
  - a. Supporto alle attività organizzative (es.: componenti dello staff del dirigente ex art. 1, comma 83 della legge 107/2015, delegati del dirigente ex art. 25, comma 5 del d.lgs. 165/2001 ecc.)
  - b. Supporto alla didattica (es.: coordinatori di dipartimento, responsabili di ricerca e sviluppo, gruppi di lavoro e di progetto, responsabili orientamento, responsabili integrazione disabili e alunni stranieri, supporto psico-pedagogico; responsabili viaggi d'istruzione, componenti dei nuclei interni di valutazione, animatore digitale ecc.)
  - c. Attività di ampliamento dell'offerta formativa previste dal PTOF e/o deliberate dal Collegio docenti;
  - d. Attività d'insegnamento;
  - e. Attività complementari di educazione fisica;
  - f. Aree a rischio e a forte processo immigratorio.
2. Le seguenti attività del personale docente sono compensate con la misura forfettaria di seguito indicata:
  - a. Funzione delegata dal dirigente (tra cui delegati alla sostituzione del dirigente)
  - b. Incarichi (coordinatori di progetto, orientamento, referente progetti musica e commissioni di lavoro)
3. Al personale ATA sono dovuti i compensi, secondo il tipo e livello di responsabilità connesse al profilo per attività inerenti:

*Antonio Rave*  
*Am. M. M.*  
*Am. Di. M.*





**TITOLO SESTO - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI FINALIZZATI ALLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE, IVI COMPRESI QUELLI RICONOSCIUTI AL PERSONALE DOCENTE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 127, DELLA LEGGE N. 107/2015**

**Art. 23 – Criteri per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione**

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. 2019-2020 saranno comunicate appena rese disponibili.
3. I compensi saranno riconosciuti almeno al 30% del personale docente.
4. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono determinati sulla base dei seguenti criteri generali ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c4 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca 2016-2018.

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

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

**TITOLO SETTIMO: DIRITTI SINDACALI**

**Art. 24 – Attività sindacale**

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di un proprio Albo sindacale, situato presso ciascun plesso e, di cui sono responsabili; ogni documento affisso all'Albo deve riguardare materia contrattuale o del lavoro e va siglato da chi lo affigge, che ne assume così la responsabilità legale.
2. La RSU e i terminali associativi delle OO.SS. hanno diritto di comunicare con gli altri lavoratori della propria istituzione scolastica per motivi di interesse sindacale. Pertanto la RSU può, in caso di necessità e previa richiesta, usufruire dei seguenti servizi della scuola: fotocopiatrice, telefono, reti telematiche.
3. I componenti della RSU o le OO.SS., singolarmente o congiuntamente, hanno diritto d'accesso a tutti gli atti dell'istituzione scolastica riguardanti le materie oggetto di contrattazione integrativa. La richiesta può essere fatta verbalmente o assumere forma scritta su richiesta del dirigente.
4. Il Dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

**Art. 25 – Assemblea in orario di lavoro**

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del vigente CCNL di comparto.
2. La convocazione di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni prima, con comunicazione scritta, fonogramma o e-mail, al dirigente scolastico. La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione scolastica. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di

*Queste cose*  
*Non vanno*  
*queste cose*

assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o - nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali - assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea - o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione entro il suddetto termine di quarantotto ore.

3. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente scolastico ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.
4. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere servizio allo scadere del tempo concesso per l'assemblea stessa.
5. Qualora l'assemblea riguardi anche il personale ATA, vanno in ogni caso assicurati i servizi essenziali consistenti nella sorveglianza dell'ingresso con funzionamento del centralino telefonico e nella presenza di 1 unità di personale amministrativo in segreteria. 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. 26 – Permessi retribuiti e non retribuiti**

1. Per lo svolgimento di assemblee, per la partecipazione alle riunioni degli organismi statutari delle OO.SS., nonché per gli appositi incontri concordati fra le parti sulle relazioni sindacali a livello di istituzione scolastica, possono essere fruiti dalla RSU permessi sindacali nei limiti complessivi e individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente.

#### **Art. 27 – Referendum**

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

#### **Art. 28 - Modalità di sciopero**

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

#### **Art. 29 – Contingenti di personale in caso di sciopero**

1. Nel caso in cui tutti i dipendenti volessero partecipare allo sciopero, onde assicurare i servizi minimi essenziali si procederà o alla turnazione o al sorteggio delle unità interessate ad assicurare il servizio.
2. Il contingentamento riguarda solamente il personale ATA ed è finalizzato esclusivamente «ad assicurare le prestazioni indispensabili» previste dal comma 1 dell'art. 2 della legge n.146/1990, e cioè:

Carlo  
Oliviero  
L. 146/90

- svolgimento degli scrutini finali, degli esami finali e di idoneità (assistente amministrativo, collaboratore scolastico)
  - tempo strettamente necessario ad assicurare il pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato (direttore SGA, assistente amministrativo, collaboratore scolastico).
3. Il Dirigente scolastico, in occasione di ciascuno sciopero, individuerà – sulla base anche della comunicazione volontaria del personale in questione circa i propri comportamenti sindacali – i nominativi del personale da includere nei contingenti in servizio presso le medesime istituzioni scolastiche, esonerati dallo sciopero stesso per garantire le prestazioni indispensabili. I nominativi inclusi nei contingenti saranno comunicati ai singoli interessati cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero. I soggetti individuati hanno il diritto di esprimere entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

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

### **Art. 30 – Fasce temporali di flessibilità**

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

- l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza;
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
- programmazione su base plurisettimanale dell'orario

Si individuano la seguente microflessibilità oraria in entrata e in uscita:

- - 5 minuti per il personale profilo A.A. addetto all'area personale;
- - 5 minuti per i C.S.;
- - 10 minuti per il personale A.A. delle aree organizzative diverse da quelle del personale.

Si ricorda che ritardi o anticipi verranno recuperati e/o compensati nella stessa giornata lavorativa.

## **TITOLO NONO – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE RISORSE PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 31 – Criteri di ripartizione risorse per la formazione**

Le risorse risultanti dal Programma Annuale nell'apposito Progetto "Formazione e aggiornamento", vengono destinate in via prioritaria alla formazione per personale relativamente alle tematiche della Sicurezza e Privacy.

Le somme restanti vengono suddivise tra il personale A.T.A. e docenti nella misura di: 30% al personale A.T.A. e 70% al personale docente.

*Guido Re*  
*Am. M. M.*  
*[Signature]*  
*Lucia Debb*

**TITOLO DECIMO – CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DI STRUMENTAZIONI TECNOLOGICHE DI LAVORO IN ORARIO DIVERSO DA QUELLO DI SERVIZIO**

**Art. 32 – Invio di comunicazioni**

Le comunicazioni avverranno attraverso indirizzi mail e numeri di telefono forniti dai dipendenti. La segreteria, il Dirigente Scolastico e i suoi collaboratori si impegnano ad inviare le comunicazioni tramite mail, e a pubblicarle sul sito della scuola con adeguato anticipo in modo tale da garantire al personale la possibilità di prendere visione delle stesse solo durante l'orario delle attività didattiche (8,00 – 16,40). Tutte le comunicazioni ufficiali saranno pubblicate sul sito della scuola, nei termini previsti dalla legge.

**TITOLO UNDICESIMO – RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E DEI PROCESSI DI INFORMATIZZAZIONE INERENTI AI SERVIZI AMMINISTRATIVI E A SUPPORTO DELL'ATTIVITA' SCOLASTICA**

**Art. 33**

L'introduzione della segreteria digitale e del registro elettronico hanno permesso al personale sia docente che ATA di dare un contributo all'obiettivo della sostenibilità permettendo di non stampare le comunicazioni e ridurre l'impegno del personale che, in tal modo, non deve portare le comunicazioni presso la segreteria. Tali strumenti hanno reso più immediata e facile la comunicazione con le famiglie. Anche l'utilizzo della LIM ha permesso di favorire la didattica esperienziale e laboratoriale, incidendo positivamente sulla qualità del lavoro e permettendo a ciascun docente di esprimere al meglio la propria professionalità. Il DS pertanto si impegna a proseguire la via intrapresa di completa informatizzazione del lavoro amministrativo e di preparazione alla didattica.

*Queste cose?*  
*Dem. Val. M.*  
*Lucia J. Val. M.*

Risorse

1. Le risorse disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:
- stanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali all'offerta formativa
  - stanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici del personale ATA
  - stanziamenti del Fondo dell'Istituzione scolastica annualmente stabiliti dal MIUR
  - stanziamenti previsti per l'attività sportiva
  - stanziamenti per le aree a rischio e a forte processo immigratorio
  - eventuali residui del Fondo non utilizzati negli anni scolastici precedenti
  - eventuali altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni o altro.
2. Il totale delle risorse finanziarie disponibili per l'a.s. 2019/20 sono calcolate in base ai seguenti parametri:

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

Numero addetti in organico di diritto:

Totale docenti	56
A.T.A.	9

	TOTALE MOF 2019/20	Economie CU lordo dip	TOTALE MOF 2019/20 + Economie
TOTALE FIS	€ 17.993,08	€ 324,32	€ 18.317,40
TOTALE FUNZ STRUM	€ 2.611,27	€ 2,11	€ 2.613,38
INCARICHI SPECIFICI ATA	€ 1.091,94	—	€ 1.091,94
Ore eccedenti	€ 2.042,08	€ 4.233,99	€ 6.276,07
Att. Complementari E.F.	€ 648,53	€ 689,68	€ 1.338,21
AREE A RISCHIO	€ 168,49	€ 230,01	€ 398,50

	Totali MOF	Economie CU	MOF 2019/20
MOF 2019/20	€ 24.555,39	€ 5.480,11	€ 30.035,50

BONUS	€ 7.211,94	€ 863,53	€ 8.075,47
-------	------------	----------	------------

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

TOTALE FIS	€ 18.317,40
ATT. COMPLEMENTARI E.F.	€ 689,68
ORE ECCEDENTI	€ 1.000,00
<b>TOT</b>	<b>€ 20.007,08</b>
INDENNITA' DSGA	€ 2.570,00
SOSTITUZIONE DSGA	€ 317,70
COLL. DIRIGENTE	€ 3.000,00

Gestore de  
 Amministratore  
 Veri di Bell

FIS docenti/ATA		€ 14.119,38
PERSONALE DOCENTE	70%	€ 9.883,57
PERSONALE ATA	30%	€ 4.235,81
		€ 14.119,38

FIS 2019/20	PERCENTUALE	IMPORTO
Commissione orario provvisorio	18	€ 1.752,41
Commissione test ammissione	22	€ 2.172,98
Commissione formazione classi prime	18	€ 1.752,41
Commissione informatica	11	€ 1.051,44
Commissione PTOF	20	€ 1.927,65
Commissione Viaggi istruzione	12	€ 1.226,68
TOTALE	100	€ 9.883,57

AREA	DOCENTE	PERCENTUALE
AREA MUSICALE	Bencovich	13
AREA MUSICALE	Santese	13
SOSTEGNO	Addis	13
SOSTEGNO	Riva	13
SOSTEGNO	Raschellà	13
SUPPORTO ALUNNI BES	Fringuelletti	11
TEATRO	Caltagirone	11
TEATRO	Occhipinti	11
TOTALE		100%

FIS ATA	PERCENTUALE	IMPORTO
INTENSIFICAZIONE SOSTITUZIONE A.A.	32	€ 1.355,46
ORE ECCEDENTI A.A.	18	€ 762,45
ORE ECCEDENTI C.S.	18	€ 762,45
INTENSIFICAZIONE SOSTITUZIONE	32	€ 1.355,46
TOTALE	100%	€ 4.235,81

INCARICHI SPECIFICI A.T.A.	PERCENTUALE	IMPORTO
SUPPORTO AMMINIST. DIDATTICA	55	€ 600,00
PICCOLA MANUTENZIONE	45	€ 491,94
TOTALE	100%	€ 1.091,94

Giancarlo  
 Amato  
 Paolo Re