



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL LAZIO
LICEO GINNASIO DI STATO "EUGENIO MONTALE"
Classico, Linguistico, delle Scienze Umane
Via di Bravetta, 545 - 00164 ROMA - cod.fisc. 97021870585
✉ RMPC320006@istruzione.it ✉ RMPC320006@pec.istruzione.it Sito web: www.liceomontaleroma.it
☎ 06 121123660 - 06 661 40 596 fax 06 121123661

CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO Anno Scolastico 2020/21

L'anno **2021** il giorno **19** del mese di **febbraio**, a seguito delle posizioni espresse nell'incontro svoltosi in data 12 febbraio 2021 presso il Liceo "Eugenio Montale" di Roma (*in videocollegamento su piattaforma MEET*), si procede alla sottoscrizione della presente ipotesi, in sede di negoziazione integrativa a livello di istituzione scolastica, secondo il quadro normativo e contrattuale di riferimento attualmente vigente,

TRA

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Rappresentata dal Dirigente Scolastico protempore del Liceo Ginnasio Statale "Eugenio Montale":
Raffaella Massacesi

LA RSU DI ISTITUTO

Costituita da: Burla Paola e Picciolo Fabrizio

I DELEGATI DELLE OO.SS

Nelle persone di:

FLC/CGIL	(Cognome e Nome) BIANCHI CARLA
CISL SCUOLA	(Cognome e Nome) GUIDA SANDRA
UIL SCUOLA	(Cognome e Nome) DAL MONTE MANUELA
SNALS-CONFSAL	(Cognome e Nome) MATTEI GIOVANNA
FGU-GILDA	(Cognome e Nome)

SI CONCORDA
quanto segue

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 "Liceo Ginnasio di Stato "Eugenio Montale" di Roma.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2018/19, 2019/20 e 2020/21, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno 2021, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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

1. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro l'ultimo giorno dell'anno scolastico di riferimento.

TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
 - a. partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
 - b. contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica.
2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
3. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
4. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

Art. 6 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
 - b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
 - c. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
 - d. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - i. l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
 - ii. i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);
 - iii. i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);




- iv. i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c4);
- v. i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 lett. c5);
- vi. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 22 c. 4 lett. c6);
- vii. i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 22 c. 4 lett. c7);
- viii. i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 22 c. 4 lett. c8);
- ix. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 22 c. 4 lett. c9).

Art. 8 – Confronto

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

CAPO II – DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata nell'atrio della sede centrale e delle sedi succursali, e sono responsabili; dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale un locale idoneo situato presso la sede centrale; concordando con il Dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale in occasione di tali incontri e riunioni.

4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso, il funzionamento del centralino telefonico, nonché i servizi minimi di segreteria e di assistenza tecnica, per cui n. 1 (una) unità di personale ausiliario per ciascuna delle tre sedi e inoltre, per la sede centrale, n. 1 (una) unità di personale assistente amministrativo e una di assistente tecnico saranno addette ai servizi essenziali. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi, tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti

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

Art. 12 – Referendum

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

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

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

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 14 – Collaborazione plurime del personale docente

1. Per tutte le attività previste dal PTOF la risorsa primaria è costituita dal personale docente dell'istituzione scolastica.
2. In assenza di specifiche professionalità il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre scuole – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del comparto scuola 2006-2009.
3. I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

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

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

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 16 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:




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

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

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico, di norma entro le ore 16.00 dei giorni feriali; con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica, comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso.
2. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

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

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

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 19 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2020/21 è complessivamente alimentato da:
 - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;
 - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
 - c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
 - d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
 - e. eventuali contributi di privati destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Consiglio di Istituto, da calcolarsi al lordo dipendente.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato

a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

Art. 20 – Fondi finalizzati

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.
2. Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:

	Fondi assegnati 2020 (€)
a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007	78.574,08
b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva	4.319,40
c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	4.841,95
d) per gli incarichi specifici del personale ATA	3.881,43
e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	1.398,45
f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	4.964,83
g) per la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011	19.638,02
j) per i progetti nazionali e comunitari (PON, FESR)	<i>Proroghe scadenza realizzazione</i>
k) per la formazione del personale	<i>Fondi assegnati alla Scuola Capofila Ambito 7</i>
l) per i Percorsi Competenze Trasversali e Orientamento (Budget complessivo assegnato a.s. 2020/21) Lordo Stato	16.819,34
Di cui destinati a docenti (Lordo dipendente)	2.537,50

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 21 – Finalizzazione del salario accessorio

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

Art. 22 - Calcolo delle risorse

1. Il budget totale del MOF riferito all'a.s. 2020/2021, in base a quanto comunicato con la nota MIUR prot. n. 23072/2020 e successive integrazioni, è stato determinato come riportato nell'Allegato n. 1 (quadro complessivo), con riferimento alla ripartizione percentuale definita per la destinazione al personale docente (65%) e ATA (35%).

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

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica sono suddivise tra le componenti professionali

presenti nell'Istituzione scol.ca Liceo "Eugenio Montale", sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente € 50.090,97 (€ 47.231,65 + Econ. FIS € 2.859,32) e per le attività del personale ATA € 25.432,43.

2. La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a € 1.000,00 in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF.

Art. 24 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

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

Art. 25 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base della delibera del Consiglio d'istituto, di cui all'art. 88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e del Piano annuale delle attività dei docenti, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate, in coerenza con le finalità generali dell'istituzione scolastica, con le priorità individuate nel PTOF e con le azioni di miglioramento definite con gli OO.CC.:
 - a. supporto alle attività organizzative (delegati del dirigente, figure di presidio ai plessi, organizzazione attività didattica curricolare, ecc.)
 - b. supporto alla didattica (Coordinatori di classe, Commissione PTOF, referenti DSA, supporto gestione classi DSA, Mobilità internazionale, Autovalutazione Istituto, Orientamento, supporto digitale e tecnologico, ecc.)
 - c. progetti e attività arricchimento della didattica curricolare (Progetti istituzionali, Progetti di Area disciplinare, Progetti di classe, ecc.)
 - d. progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare (riferiti alle diverse aree progettuali)
 - e. attività d'insegnamento (att. recupero, sportelli didattici per il recupero, l'approfondimento e il consolidamento delle competenze di base)
 - f. attività funzionali organizzazione sicurezza ai sensi del D.L.vo 81/08 (Progetto "Sicurezza a scuola")
2. Allo stesso fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA:
 - *intensificazione* del lavoro ordinario, per supporto al PTOF, a specifici progetti, all'attività dell'amministrazione e della didattica, alla sostituzione colleghi assenti, alla gestione della sicurezza, del magazzino e dell'archivio, ecc.;
 - *lavoro straordinario* (eventuali economie derivanti dalla scelta del personale di effettuare recupero compensativo per il lavoro straordinario effettuato, saranno ridistribuite su tutto il personale della specifica categoria nella quale si sono generate le economie);

Allegati n. 2 e n. 3

Art. 26 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale

1. L'art. 1, comma 249 della Legge n. 160 del 2019 (Legge di bilancio per il 2020) ha disposto che "le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione".
2. Le risorse finanziarie di cui al comma 1 assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del personale per l'a.s. 2020/21 corrispondono a € 19.638,02.
3. Le risorse di cui al presente articolo, ai sensi della legge 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art. 88 CCNL 29 novembre 2007, tenuto conto dei criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto.
4. Alla luce delle necessità emerse e di quanto stabilito nell'ipotesi del CCNI del FMOF del 30/08/2020 si conviene di ripartire le risorse del fondo della valorizzazione provenienti dall'art. 40, comma 4, lettera g) del CCNL 2016-2018 secondo le seguenti percentuali: 18% ATA (€ 3.584,34) 72% Docenti (€ 16.103,18)
5. In considerazione dell'emergenza sanitaria COVID-19 e delle relative conseguenze anche in termini di coinvolgimento operativo a carico del personale scolastico, le risorse di cui trattasi saranno attribuite per riconoscere prioritariamente le attività e gli impegni connessi alla conduzione della fase emergenziale e alle accresciute complessità organizzative, didattiche, tecniche, amministrative e gestionali evidenziatesi nel corso dell'anno scolastico.
6. Coerentemente con gli obiettivi prioritari del PTOF, le risorse di cui all'art. 1, comma 127 della L. 107/2015 verranno attribuite ai docenti, per il riconoscimento dei seguenti incarichi/impegni/complessità/flessibilità:

Descrizione incarico/attività	Destinazione somma complessiva (€)
Coordinatore di classe	3.517,50
Referente educazione civica	3.517,50
Gestione personalizzazione didattica (n. PDP e/o PFP)	6.000,00
<ul style="list-style-type: none"> - Flessibilità organizzativa e didattica - Supporto DDI (formazione e tutoraggio) - Comunicazione e sensibilizzazione sicurezza COVID-19 - Inclusione (didattica in presenza alunni BES) - Innovazione metodologico-didattica - Condivisione e collaborazione nei CdC 	3.068,18

7. Con riferimento al personale ATA, secondo quanto indicato al comma 5, le risorse saranno attribuite secondo i seguenti criteri:

Profilo	Descrizione incarico/attività
ATA – CS	<ul style="list-style-type: none"> - Supporto all'inclusione, alla sicurezza e alla salute, anche rispetto ai maggiori impegni derivanti dall'emergenza COVID-19: - intensificazione pulizie/igienizzazione per misure anti COVID-19 - spostamento arredi e suppellettili per misure anti COVID-19 - distribuzione periodica DPI e materiali informativi (avvisi,

	cartellonistica, segnaletica) - collaborazione con il Referente COVID per comunicazione con l'utenza - applicazione protocolli sorveglianza e vigilanza agli ingressi - tenuta registro visitatori e raccolta documentazione
ATA - AA	- supporto amministrativo per applicazione misure anti COVID-19 - collaborazione con il Referente COVID per comunicazione con alunni, famiglie e ASL - collaborazione con DS e DSGA per le pratiche in materia di sicurezza
ATA - AT	- supporto gestione <i>devices</i> in comodato d'uso - supporto tecnico per applicazione misure anti COVID-19 - collaborazione con DS e DSGA per le pratiche in materia di sicurezza

8. Sulla base dell'evoluzione dell'emergenza sanitaria COVID-19 e delle conseguenze sul coinvolgimento operativo a carico del personale ATA, si concorda di prevedere, laddove opportuno, una successiva analisi e ridefinizione dei criteri di cui al comma 7, da effettuare nel periodo conclusivo del corrente anno scolastico.

Art. 27 - Conferimento degli incarichi

1. Il dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante e i termini del pagamento.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

Art. 28 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. In relazione alla voce "intensificazione", si prevede una riduzione proporzionale della quota FIS (basata sul quoziente 318, settembre 2020 - 15 luglio 2021) per ogni unità di personale che si sia assentata, nel periodo 1 settembre 2020 - 15 luglio 2021 per oltre 30 gg anche non continuativi, per assenze a qualsiasi titolo, con la sola esclusione dei gg di ferie e/o dei permessi L. 104/92 e/o gg di recupero compensativo. Le economie che ne derivano verranno ridistribuite all'interno del medesimo settore dove si generano.
3. Per il personale ATA-CS, in relazione alla voce "Sostituzione colleghi assenti" si prevede di distribuire il budget previsto (Allegato 2) in proporzione alle ore di sostituzione effettuate fino a completa concorrenza della somma disponibile.
4. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio, preferibilmente durante le interruzioni dell'attività didattica.



Art. 29 - Incarichi specifici personale ATA

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.
2. Il Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - disponibilità degli interessati
 - effettivo svolgimento delle medesime attività nei precedenti anni scolastici
 - comprovata professionalità specifica (competenze accertate tramite attestati, diplomi o altro);
 - anzianità di servizio

Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici ammonta complessivamente a €. 3.881,43 (Lordo Dipendente), ripartite secondo gli importi stabiliti per i vari incarichi specifici, come indicato nell'Allegato n. 3.

Art. 30 – Posizione economica prevista dall'ex art. 7

Vista la posizione economica dell'ex art. 7 c. 3 del CCNL 7.12.2005 -l'art. 4 c. 1, 2, 3 dell'Accordo MIUR-OOSS del 10.5.2006, che riconosce l'attribuzione di un beneficio economico pensionabile per il personale Assistente Amministrativo e Tecnico per il personale Collaboratore Scolastico e considerato che per il personale ATA in servizio presso questo Istituto all'1 settembre 2020 si ha la seguente situazione:

<i>Qualifica</i>	<i>N.</i>	<i>Posizione economica</i>
- <i>Collaboratore scolastico</i>	3	1^ posizione
- <i>Assistente Amministrativo</i>	2	1^ posizione
	1	2^ posizione
- <i>Assistente tecnico</i>	1	1^ posizione
	1	2^ posizione

Sulla base del nuovo progetto di organizzazione del personale ATA che recepisce le indicazioni dell'assemblea stessa, al personale scolastico di cui alla precedente tabella, in servizio presso questa Istituzione scolastica per l'a.s. 2020/2021, vengono affidate, in aggiunta ai compiti previsti dallo specifico profilo professionale, le seguenti mansioni:

Assistenti Amministrativi:

1. Sostituzione D.S.G.A., da svolgere con autonomia e responsabilità operativa, 2^ posizione
2. Sostituzione Ufficio protocollo, 1^ posizione;
3. Gestione counseling e OO.CC. 1^ posizione;
4. Gestione amministrativa Progetti PTOF e POR: da assegnare;
5. Gestione inventario: ricognizione materiali fuori uso con relative pratiche di discarico e rinnovo inventariale: da assegnare;
6. Gestione procedure protocolli da emergenza COVID-19: da assegnare
7. Gestione pratiche amministrative sicurezza (D.Lg.vo 81/2008) e relativo aggiornamento periodico dati formazione.

Assistenti Tecnici:

- Controllo e gestione del magazzino laboratori di chimica e fisica; collaborazione con l'ufficio acquisti: 2^ posizione

- Amministratore di sistema WI-FI presso la sede Buon Pastore: 1^ posizione .
- Amministratore di sistema presso la sede Centrale: da assegnare;
- Amministratore di sistema WI-FI presso la sede Paladini: da assegnare;

Collaboratori Scolastici:

1. Piccola manutenzione dell'edificio sede centrale: 1^ posizione;
2. Supporto ai servizi amministrativi, collaborazione nella gestione dell'Archivio storico e del Magazzino: 1^ posizione;
3. Collaborazione nella gestione dell'Archivio storico: 1 da assegnare;
4. Addetto al primo soccorso sede Centrale: 1 da assegnare;
5. Supporto pulizia spazi esterni per la Sede Centrale: 3 da assegnare;
6. Addetto ai servizi esterni sede Centrale: 2 da assegnare;
7. Supporto alunni diversamente abili sede Centrale: 2 da assegnare;
8. Supporto pulizia spazi esterni sede Buon Pastore: 2 da assegnare;
9. Addetto al primo soccorso sede Buon Pastore: 1 da assegnare;
10. Supporto alunni diversamente abili sede Buon Pastore: 1^ posizione;
11. Piccola manutenzione dell'edificio sede Paladini: 1 da assegnare;
12. Supporto pulizia spazi esterni sede Paladini: 2 da assegnare;
13. Supporto alunni diversamente abili e primo soccorso sede Paladini: 1 da assegnare;
14. Supporto ai servizi amministrativi e di portineria nella Sede Paladini: 1 da assegnare;

Art. 31 - Criteri per l'individuazione del personale docente da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo d'istituto

1. Per tutte le attività retribuite con il fondo d'istituto l'individuazione e l'assegnazione del personale docente è effettuata dal Dirigente Scolastico, tenuto conto delle indicazioni fornite dal Collegio dei Docenti e delle specifiche competenze ed esperienze, salvo i casi in cui la norma contrattuale prevede procedure diverse.
2. L'atto di nomina deve contenere sia tutte le specifiche delle mansioni da svolgere, sia le modalità di monitoraggio, autovalutazione e valutazione esterna, sia gli obiettivi da raggiungere e le modalità di rendicontazione, nonché il corrispettivo economico a fronte di quanto sopra.
3. L'**utilizzo sui progetti** e sulle attività specifiche previste dal PTOF avviene sulla base della disponibilità dei docenti, associata ad eventuali requisiti professionali indicati dal Collegio, quando individuati come necessari dal Collegio stesso.
4. Le **attività di recupero** sono organizzate in modo strutturato lungo l'intero anno scolastico, sulla base dei criteri di flessibilità organizzativa e didattica di cui all'art. 17 c. 6. Ulteriori iniziative sono definite ed organizzate dal Collegio Docenti e dal Consiglio di Istituto, sulla base delle indicazioni acquisite dai Consigli di Classe. I docenti sono individuati secondo i criteri stabiliti da tali OO.CC., svolgono le loro attività in base allo schema organizzativo predisposto dalle specifiche figure di coordinamento ed accedono al compenso previsto dalla norma contrattuale.
5. Le **funzioni strumentali** sono identificate dal collegio docenti, in coerenza con le linee di indirizzo del PTOF. Il Collegio dei Docenti propone le funzioni da attivare, individua le competenze professionali necessarie, definisce i parametri per la valutazione dei risultati attesi e la durata dell'incarico.
6. I **coordinatori di classe** sono nominati, acquisitane la disponibilità all'incarico, dal dirigente scolastico e sono individuati, prioritariamente, sulla base della proposta formulata dal Consiglio di classe. Nella loro designazione, inoltre, si terrà conto anche del criterio della rotazione.

Handwritten signatures:
 [Signature]
 [Signature]

Handwritten signature:
 [Signature]

Art. 32 - Criteri di utilizzazione organico dell'autonomia

1. Secondo le indicazioni di cui alla nota MIUR prot. n. 2852 del 5/9/2016, nella gestione dell'organico dell'autonomia si ricercherà la valorizzazione delle professionalità e delle competenze nell'ottica della flessibilità, come previsto dalla Legge 107/2015.
2. L'utilizzo delle ulteriori risorse professionali derivanti dai posti di potenziamento assegnati all'istituto nell'organico dell'autonomia avverrà, in coerenza con gli obiettivi prioritari di cui all'art.1 comma 7 della legge 107, secondo criteri derivanti dalle proposte formulate dal Collegio dei Docenti in relazione al PTOF, nonché sulla base delle proposte scaturite dai dipartimenti disciplinari;
3. L'organico dell'autonomia sarà utilizzato per far fronte alla complessità dei bisogni formativi degli studenti, per promuovere l'ampliamento dell'offerta formativa e per supportare l'organizzazione scolastica, tenuto conto anche delle priorità, dei traguardi e degli obiettivi di processo individuati nel Rapporto di Autovalutazione (RAV).

Art. 33 - Utilizzo risorse destinate al personale docente

1. Il Fondo di Istituto destinato al personale docente (fino alla concorrenza dei fondi stanziati) è ripartito secondo i criteri sopra richiamati per compensare le attività aggiuntive (di insegnamento e funzionali all'insegnamento) previste dal PTOF approvato dal Consiglio di Istituto. Con analoghi criteri si procede per la destinazione ai docenti delle risorse provenienti da altri finanziamenti. (**Allegato n. 4**).
2. Il finanziamento specifico per le ore complementari di educazione fisica è ripartito fra i docenti che operano nel Centro Sportivo Scolastico (CSS) per le attività di avviamento alla pratica sportiva (**Allegato n. 5**) previste nel relativo Progetto Annuale CSS - a.s. 2020/21. Il compenso forfettario (lordo dipendente) per le attività del CSS, destinato ai docenti di educazione fisica in servizio nell'istituzione scolastica impegnati nel progetto, è rapportato all'impegno orario nelle attività programmate e realizzate nell'ambito del Progetto stesso, secondo quanto previsto dal comma 2 art. 87 del CCNL vigente.
3. Le economie residue dallo scorso anno per il FIS (€ 2.859,32) e quelle per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti (€ 2.215,75) vengono utilizzate ad integrazione del FIS per ampliamento Offerta Formativa;
5. Il finanziamento per le aree a rischio (€ 1.398,45) viene destinato a un progetto a supporto di studenti e studentesse con fragilità linguistica/Italiano L2 e sulle competenze di base, comprendente attività in grado di supportare la motivazione degli studenti e la loro partecipazione attiva al processo educativo e formativo (**Allegato n. 5**).
6. Le risorse destinate alle Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa sono ripartite, nell'a.s. 2019/20 per n. 8 funzioni individuate dal Collegio dei Docenti, come indicato nell'**Allegato n. 6**.
7. Il finanziamento per le ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti viene ripartito, fino alla concorrenza della somma attribuita all'istituto, fra i docenti che hanno dichiarato la propria disponibilità ad effettuare tali sostituzioni, sulla base delle ore di sostituzione a pagamento effettivamente svolte, attribuite nel rispetto, ove possibile, dei seguenti criteri di priorità:
 - I. utilizzo docenti organico autonomia con ore a disposizione per sostituzione assenze docenti per brevi periodi e docenti;
 - II. utilizzo ore da recuperare derivanti da permessi orari;
 - III. utilizzo docenti con classe assente o impegnata in attività esterna all'Istituto e per la quale non si è coinvolti in attività di vigilanza;




- IV. utilizzo ora a disposizione del docente della stessa classe del docente assente;
- V. utilizzo ora a disposizione del docente della stessa materia del docente assente;
- VI. rotazione tra i docenti a disposizione nell'ora;
- VII. utilizzo di altro docente che ha dichiarato disponibilità, dietro compenso quale ora eccedente.

Art. 34 - Utilizzazione disponibilità eventualmente residue

1. Al termine dell'anno scolastico si procederà alla verifica delle attività svolte e, per il personale docente, all'utilizzazione delle disponibilità eventualmente residue con destinazione a favore della flessibilità. Per il personale ATA, eventuali economie saranno ridistribuite, all'interno del singolo profilo professionale, e riassegnate in modo proporzionale per compensare la complessità.

Art. 35 - Utilizzazione disponibilità derivanti da progetti PON FESR-FSE

1. Relativamente alla partecipazione della scuola ai Progetti comunitari viene effettuata l'informazione preventiva dopo l'approvazione della partecipazione ai bandi da parte del Collegio dei Docenti e del Consiglio di Istituto.
2. I finanziamenti derivanti da Progetti PON-FESR eventualmente autorizzati saranno oggetto di specifica comunicazione circa la loro utilizzazione e di contrattazione per quanto di competenza.
3. I criteri per l'individuazione del personale da incaricare per la realizzazione del progetto finanziato e la determinazione dei compensi diversi da quelli riconosciuti a costi standard saranno deliberati dagli organi collegiali, secondo la procedura indicata nelle Linee Guida redatte dall'Autorità di Gestione PON 2014-2020, per ogni specifico Progetto.

Art. 36 - Variazioni delle situazioni

1. Nel caso in cui pervenissero nella disponibilità dell'istituto finanziamenti ulteriori o difforni rispetto a quelli conosciuti al momento della stipula del presente accordo, ne sarà data immediata comunicazione e su di essi sarà effettuata contrattazione.
2. Nel caso in cui fosse assolutamente necessario, per comprovati motivi, effettuare attività oltre quelle previste, e senza che vi sia copertura finanziaria per la corresponsione di quanto dovuto, si procederà alla revisione del piano delle attività reperendo le risorse finanziarie necessarie attraverso la diminuzione degli impegni di spesa già previsti.

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

Art. 37 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.



3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

Art. 38 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

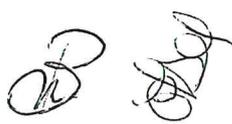
1. Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono individuati tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formati attraverso specifico corso.
2. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono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

Art. 39 – La prevenzione dello stress lavoro correlato e dei fenomeni di burn-out

1. Secondo le previsioni del CCNL 2016/18, saranno opportunamente pianificate le azioni di cui all'art. 28 del D. Lgs. 81/2008, finalizzate alla valutazione dello stress lavoro correlato e all'adozione delle misure necessarie a garantire la tutela psicofisica dei lavoratori.

Art. 40 – Emergenza sanitaria SARS-COV-2 – Misure organizzative e di sicurezza per il contenimento e il contrasto alla diffusione del contagio

1. Con riferimento al *Protocollo d'intesa per garantire l'avvio dell'anno scolastico nel rispetto delle regole di sicurezza per il contenimento della diffusione di COVID 19* sottoscritto tra il Ministero dell'Istruzione e le OO.SS in data 06.08.2020 il Dirigente scolastico, nella sua funzione di datore di lavoro, assicurerà idonea e diffusa azione informativa e di sensibilizzazione volta a prevenire la diffusione del virus SARS-COV-2.
2. Attraverso iniziative di comunicazione rivolte a tutto il personale, agli studenti e alle famiglie degli alunni verrà assicurato, all'interno della comunità scolastica, un costante richiamo al rispetto delle misure di contenimento e di contrasto alla diffusione del contagio COVID-19 che devono essere adottate in tutti gli ambienti della scuola;
3. Sarà data puntuale attuazione alle indicazioni fornite dal Ministero della Salute e dal CTS per il settore scolastico e alle linee guida stabilite a livello nazionale, secondo le specificità e le esigenze connesse alla peculiarità dell'istituzione scolastica e dell'organizzazione delle attività, al fine di tutelare la salute delle persone presenti all'interno della scuola e garantire la salubrità degli ambienti.
4. Le misure organizzative di sicurezza specifiche anti-contagio da COVID-19 vengono disposte dal Dirigente Scolastico, fermo restando quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto istruzione e ricerca in materia di relazioni sindacali, sulla base del *Protocollo di Regolamentazione interno per la ripresa delle attività didattiche e per lo svolgimento delle varie attività durante l'attuale emergenza sanitaria legata al contagio da Covid-19*, documento elaborato a cura dell'RSPP del Liceo Montale e aggiornato periodicamente in ragione del mutamento del quadro normativo e sanitario. Il suddetto *Protocollo di Regolamentazione*, costituisce il fondamentale riferimento per le disposizioni organizzative che nell'istituto vengono rese operative dal Dirigente Scolastico allo scopo di perseguire un'efficace azione di contenimento e contrasto del contagio per COVID-19.

5. Al fine di monitorare l'applicazione delle misure per il contrasto della diffusione del COVID-19 descritte nel *Protocollo di Regolamentazione*, nell'Istituto viene costituita un'apposita Commissione, presieduta dal Dirigente Scolastico e composta dalle diverse figure (DS, DSGA, RSPP, RLS, Medico Competente, RSU, Presidente CdI, genitore, studente) che a vario titolo sono coinvolte nella definizione, adozione e applicazione delle misure di cui trattasi.
6. Come indicato nel Rapporto ISS COVID-19 n. 58/2020, nell'Istituto viene identificato un *Referente COVID-19* per svolgere essenzialmente un ruolo di interfaccia con il dipartimento di prevenzione della ASL e favorire la gestione, in ambito scolastico, delle comunicazioni relative ai casi di positività accertata e dei relativi contatti.

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 41 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa il dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto produttive di tale violazione.
2. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del Fondo per il salario accessorio intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il dirigente dispone, previa informazione alla parte sindacale, la riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

Art. 42 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. La liquidazione dei compensi a carico del Fondo per il salario accessorio sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi attesi. A tale scopo, al termine dell'attività il personale incaricato presenterà adeguata relazione finale dell'attività svolta.
2. La liquidazione del compenso previsto a carico del Fondo per il salario accessorio al personale destinatario dell'incarico è effettuata sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti e dell'eventuale incidenza delle assenze.
3. In caso di mancata corrispondenza, il dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al 50% di quanto previsto inizialmente.

Art. 43 - Norme di tutela

1. Per quanto non specificamente previsto dal presente contratto, si rinvia ad accordi precedentemente sottoscritti a carattere provinciale o nazionale e, in ogni caso, alle vigenti norme regolamentari e di legge.

Il presente Contratto è costituito da numero 18 (diciotto) pagine e numero 6 (sei) allegati.

Ai sensi delle vigenti disposizioni normative contrattuali e di legge, la presente ipotesi di Contratto sarà inviata ai Revisori per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, secondo i principi di cui all'art. 48 del d.lgs. n.165/2001. Trascorsi 30 giorni senza rilievi, il presente Contratto collettivo integrativo diventa effettivo e produce i conseguenti effetti. Eventuali rilievi ostativi saranno tempestivamente portati a conoscenza della RSU e delle organizzazioni sindacali per la riapertura della contrattazione.



PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico



RAFFAELLA MASSACESI

RSU

F.to dich.ne (ATTI)

BURLA PAOLA

PICCIOLO FABRIZIO

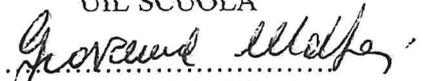
OO. SS.

FLC CGIL
F.to GUIDA SANDRA
dich.ne (ATTI)

CISL SCUOLA



UIL SCUOLA



SNALS - CONFISAL

FGU - GILDA

MOF 2020/21	Nota Miur 23072/2020		da Cedolino Unico		TOTALE
	A.S. 2020/21	PG	ECONOMIE	PG	
FIS	78.574,08	PG5	47.231,65	PG5	81.433,40
FUNZIONI STRUMENTALI	4.841,95	PG5		PG5	4.841,95
INCARICHI SPECIFICI ATA	3.881,43	PG5		PG5	3.881,43
IND. LAVORO NOTT./FESTIVO	-	PG5		PG5	-
AREA A RISCHIO	1.398,45	PG5	1.398,45	PG5	2.455,98
ORE ECCEDENTI Sc. Inf.-Primaria	-	PG6			-
ORE ECCEDENTI Sc. Secondaria	4.964,83	PG6	4.964,83	PG6	7.180,58
ATTIVITA' COMPLEM. ED FISICA	4.319,40	PG12	4.319,40		6.290,77
DOC. COORDINATORE REG.LE E.F.	-	PG12		PG12	-
VALORIZZAZIONE MERITO	19.638,02	PG13		PG13	19.638,02
TOTALE GENERALE MOF 2018/19	117.618,16		8.103,97		125.722,13

3.916,85 FIS- ARRE A RISCHIO

solo F.I.S.	LORDO dip.	Org.Dir.	Riparto FIS	Quote	Importi FIS	Economie	Summa con DSGA Tabella 1
FIS	78.574,08	137	Docenti	65,00%	47.231,65	2.859,32	50.090,97
Ind.Direzione (DSGA)	5.910,00	34	ATA	35,00%	25.432,43	-	25.432,43
FIS	72.664,08	171	ECONOMIE				
FIS <i>Somma disponibile per contrattazione</i>					Totale 100,00%	72.664,08	75.523,40

Indennità di Direzione DSGA	Quota per unità di personale	€	30,00
Determinazione <i>parte variabile</i> a carico FIS	Organico di Diritto Doc. e ATA		172
Art. 3 Seq. ATA e Tabella 9 ridefinita dal 1/9/2008	Totale spettante		5.160,00
<i>Parametri aggiuntivi Ind.Dir. DSGA - Tab. 9 (Intesa ATA 25/08/2008)</i>			750
Totale Ind.Dir. DSGA (quota variabile) - Lordo dipendente			5.910,00

ECONOMIE CORSI DI RECUPERO DA PROGRAMMA ANNUALE	LD	1.326,02
---	----	----------

CONTRIBUTO PER ATTIVITA' DEL P.O.F. E.F. 2020 DA FANTASY CATERING (P.A.)	LD	0,00
--	----	------

IL D.S.G.A.
Anna Carro

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	TIPOLOGIA	QUALIFICA ATA	PERCENTUALI APPROSSIMATIVE	TOTALE LORDO DIPENDENTE
Personale A.T.A.	QUOTA FIS AA.AM. TOTALE			7.480,13
	Complessità	ASS. AMM	70%	5.236,09
	Lavoro straordinario		20%	1.496,03
	Flessibilità		10%	748,01
	QUOTA FIS AA.TT. TOTALE			2.992,05
	Complessità (1*)	ASS. ILC	80%	2.393,64
	Lavoro straordinario		20%	598,41
	QUOTA FIS CC.SS. TOTALE			14.960,25
	Complessità/flessibilità	COLL. SCOL.	40%	5.984,10
	Lavoro straordinario		20%	2.992,05
	Sostituzione colleghi assenti		40%	5.984,10
	TOTALE COMPLESSIVO			25.432,43

1*) L'ammontare complessivo del budget per gli Assistenti tecnici, pari ad € 2.393,64, viene suddiviso in quattro parti di cui tre quarti sono destinati all'area informatica e un quarto all'area laboratorio scientifico (fisica/chimica). Gli assistenti tecnici dell'Area informatica concordano di ripartire la quota complessità riferita a tale Area (€ 1.795,23) in 4 parti uguali, assegnandone 2 parti (2/4) all'Assistente tecnico della Sede Centrale ed 1 parte (1/4) ad ognuno degli altri assistenti tecnici.

Eventuali economie derivanti dalla scelta del personale ATA di convertire le ore di straordinario effettuato con ore/gg di recupero compensativo e/o da risparmi sulla "sostituzione colleghi assenti", saranno ridistribuite in parti uguali per categorie di personale. L'eventuale esubero di ore computate nel contenitore "Sostituzione colleghi assenti" comporterà, nella rispettiva categoria di personale, una riduzione proporzionale dei compensi.

In relazione alla voce "complessità", il personale ATA, al fine di premiare la presenza in servizio, concorda una riduzione proporzionale della quota FIS (basata sul quoziente 318, 1 settembre 2020- 15 luglio 2021) per ogni unità di personale che si sia assentata, nel periodo 1 settembre 2020 – 15 luglio 2021 per oltre 30 gg anche non continuativi, per assenze a qualsiasi titolo, con la sola esclusione dei gg di ferie e/o dei permessi L.104/92 e/o gg di recupero compensativo. Le economie che ne derivano verranno ridistribuite con le predette regole per categoria di personale.

PROFILO	INCARICHI SPECIFICI A.S. 2020/2021	IMPORTO LORDO DIPEND.
ASS.TI AMM.VI	Supporto attività organizzativa e amministrativa dei viaggi di istruzione e stage	€ 260,00
	Gestione ed amministrazione Progetti e gestione POR regione Lazio	€ 260,00
	Gestione materiale fuori uso e scarichi inventariali	€ 260,00
	Gestione pratiche amministrative sicurezza (D.Lg.vo 81/2008) e relativo aggiornamento periodico dati formazione	€ 260,00
	TOTALE AA	€ 1.040,00
ASS.TI TECNICI	Amministratore di sistema. collaborazione con l'ufficio acquisti materiale informatico	€ 414,23
	Gestione nuovo Sistema informatico plesso Via Paladini	€ 190,00
	TOTALE AT	€ 604,23
COLL. SCOLAST	Supporto alunni diversamente abili – Centrale (2 unità)	€ 263,20
	Gestione servizi esterni – Centrale (2 unità)	€ 263,20
	Gestione e pulizia spazi esterni – Centrale (3 unità)	€ 394,80
	Collaborazione gestione archivio storico - Centrale (1 unità)	€ 131,60
	Primo soccorso sede Centrale (1 unità)	€ 131,60
	Gestione e pulizia spazi esterni sede Via Paladini (2 unità)	€ 263,20
	Supporto ai servizi amministrativi – portineria sede Via Paladini (1 unità)	€ 131,60
	Addetto al primo soccorso sede Paladini (1 unità)	€ 131,60
	Supporto alunni diversamente abili e primo soccorso sede Paladini (1 unità)	€ 131,60
	Supporto di pulizia e rastrellatura materiale di risulta spazi esterni con particolare attenzione alla ricreazione - sede Buon Pastore (2 unità)	€ 263,20
	Supporto alunni diversamente abili e primo soccorso sede Buon Pastore (1 unità)	€ 131,60
TOTALE CS	€ 2.237,20	
	TOTALE INCARICHI SPECIFICI	€ 3.881,43

ALLEGATO N. 5 – Altri finanziamenti MOF 2020/21

5.1 - Ore complementari di educazione fisica

Attività complementare di educazione fisica a.s. 2020/21	
CENTRO SPORTIVO SCOLASTICO MONTALE	
n. docenti impegnati	5
TOTALE	€ 4.319,40

5.2 – Percorsi per le Competenze Trasversali e per l’Orientamento – docenti

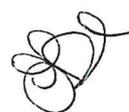
Attività a.s. 2020/21	
Co-Progettazione e coordinamento realizzativo iniziative PCTO (Fondi MIUR PCTO 2020/221 - <i>Lordo Dipendente</i>)	€ 2.537,50
n. docenti impegnati	10
TOTALE	€ 2.537,50

5.3 - Attività finanziate con fondi Area a rischio

Area a Rischio a.s. 2020/21	
Progetto di supporto studenti Italiano L2	
n. docenti impegnati	<i>Da definire</i>
TOTALE	€ 1.398,45

ALLEGATO N. 6 – Funzioni Strumentali al PTOF - A.S. 2020/21

N	FUNZIONE STRUMENTALE	COMPENSO (forfettario)
1	Coordinamento gestione PTOF	€ 691,70
2	Coordinamento supporto funzione docente e formazione	€ 691,70
3	Coordinamento attività di gestione PON e FESR	€ 691,70
4	Coordinamento delle attività di accoglienza, integrazione ed inclusione 4a e 4b (suddiviso fra due docenti)	€ 345,85 + € 345,85
5	Coordinamento dell’area di educazione alla salute	€ 691,70
6	Coordinamento visite guidate e stage formativi	€ 691,70
7	Coordinamento attività PCTO	€ 691,70
	TOTALE	€ 4.841,90



Nota di Fabrizio Picciolo RSU di Istituto
(quinto tavolo del 12/02/2021)

Il sottoscritto Fabrizio Picciolo, appartenente alla RSU di Istituto del Liceo Montale, presenta le seguenti motivazioni che lo inducono a non sottoscrivere la contrattazione integrativa per l'anno scolastico 2020/2021.

La proposta della D.S., che arriva al giorno 12/02/2021 per cause non imputabili alla RSU, presenta ancora diverse criticità già segnalate e non risolte:

- 1) l'inadeguatezza dell'art. 26 del contratto integrativo;
- 2) l'inadeguatezza distribuzione budget per i docenti (allegato n°4)

Nel dettaglio:

1) L'applicazione dell'art.1, comma 249 della legge n°160 del 2019 relativo al fondo del miglioramento dell'offerta formativa (cosiddetto "Bonus merito") è stata prima contrastata dalla D.S. e poi molto faticosamente e solo parzialmente recepita nell'art. 26.

Nei tavoli precedenti si è trovato l'accordo sulla distribuzione delle quote Ata-Docenti e sulle attività da riconoscere, indicate nel comma 5:

"In considerazione dell'emergenza sanitaria COVID-19 e delle relative conseguenze anche in termini di coinvolgimento operativo a carico del personale scolastico, le risorse di cui trattasi saranno attribuite per riconoscere prioritariamente le attività e gli impegni connessi alla conduzione della fase emergenziale e alle accresciute complessità organizzative, didattiche, tecniche, amministrative e gestionali evidenziatesi nel corso dell'anno scolastico".

Per la componente ATA si è riusciti a declinare in modo adeguato gli impegni aggiuntivi da emergenza Covid-19 attraverso il comma 7, che abbraccia ad ampio raggio (distribuzione "ad arcobaleno" dei 3.500 €) tutte le attività svolte da tutto il personale appartenente a tutti i profili, attività che sono documentabili e quantificabili:

ATA – CS:

- *supporto all'inclusione, alla sicurezza e alla salute, anche rispetto ai maggiori impegni derivanti dall'emergenza COVID-19;*
- *intensificazione pulizie/igienizzazione per misure anti COVID-19*
- *spostamento arredi e suppellettili per misure anti COVID-19*
- *distribuzione periodica DPI e materiali informativi (avvisi, cartellonistica, segnaletica)*
- *collaborazione con il Referente COVID per comunicazione con l'utenza*
- *applicazione protocolli sorveglianza e vigilanza agli ingressi*

- tenuta registro visitatori e raccolta documentazione

ATA – AA:

- supporto amministrativo per applicazione misure anti COVID-19

- collaborazione con il Referente COVID per comunicazione con alunni, famiglie e ASL

- collaborazione con DS e DSGA per le pratiche in materia di sicurezza

ATA – AT:

- supporto gestione devices in comodato d'uso

- supporto tecnico per applicazione misure anti COVID-19

- collaborazione con DS e DSGA per le pratiche in materia di sicurezza.

Sorprendentemente, per le/i docenti del Liceo il comma 5 non trova la medesima concretizzazione: i 16.000 € non vanno nella Flessibilità didattica per “*gli impegni connessi alla conduzione della fase emergenziale e alle accresciute complessità organizzative, didattiche, ... evidenziatesi nel corso dell'anno scolastico*”, ma ad altro (vedasi punto 2).

Le proposte avanzate al tavolo dal sottoscritto, condivise con Paola Burla (l'altra rappresentante della RSU), recepite e ribadite nelle assemblee svolte con il personale, appaiono decisamente più puntuali e rispondenti all'aggravio di lavoro che le/i docenti stanno svolgendo realmente quest'anno.

Non solo: sono attività approvate dal Collegio dei docenti (Piano della DDI), sono inserite nel PTOF, approvato anche dal Consiglio di Istituto, sono documentabili e quantificabili. Questa flessibilità didattica-organizzativa dei/delle docenti ad esempio può essere declinabile nei seguenti indicatori:

- flessibilità organizzativa della didattica (al giorno 12 febbraio, si contano almeno 15 circolari in merito)
- flessibilità nel collegamento e nell'attivazione delle videolezioni in dad/ddi (attraverso lezioni miste, a distanza, in presenza, sincrone o asincrone, tutte registrate nel Registro elettronico);
- flessibilità per l'elaborazione di compiti/verifiche in dad/ddi (memorizzati su Collabora, Gsuite o altro);
- flessibilità per correzione/restituzione verifiche, individuali e collettive (comprese DSA, BES) in dad/ddi;
- flessibilità per archiviazione delle verifiche in dad/ddi (repository o altro);
- flessibilità per preparazione materiale didattico in dad/ddi;
- flessibilità per consegna/invio materiale didattico in dad/ddi (sul RE);
- flessibilità nella gestione rapporti e comunicazione (tramite mail ufficiali, RE, ambiente Collabora, ambiente Gsuite, con alunne/i, famiglie, colleghi dei C.d.classe, dipartimenti disciplinari, personale segreteria, dirigenza).

Tutto ciò non è stato riconosciuto dalla Dirigente. Tutto ciò vale 0.

Prendo atto quindi che tali attività aggiuntive non trovano posto nella contrattazione integrativa, né dignità, né riconoscimento economico, neppure simbolico. Ritenendo

non rispettoso del lavoro dei/delle docenti un contratto che ignori, solo per loro, l'aggravio reale dovuto all'emergenza Covid-19, non posso apporre la mia firma.

Segnalo, a margine, l'esiguità del compenso di cui si sta parlando: poco più di 16.000 euro lordi da distribuire a poco più di 160 docenti circa. In media, meno di 100 euro lordi a persona, in base – lo ribadisco - ad attività effettivamente e realmente svolte, che sono facilmente e oggettivamente documentabili attraverso la verifica del Registro elettronico, ambiente Collabora, Gsuite, Repository, ecc.

Registro amaramente, infine, che tutti/e i/le partecipanti al tavolo hanno speso parole di supporto alla *comunità educante* della scuola, alla necessità di compattezza e di sacrificio, parole che, giunto il momento di mettere in pratica, vengono clamorosamente smentite.

Anzi, queste parole si traducono in disposizioni che rischiano seriamente di creare divisione tra il personale Ata e il personale docente: riconoscere – molto simbolicamente, solo simbolicamente - chi pulisce un computer, chi lo sposta, chi lo ordina, chi lo configura. Ma non chi lo usa.

2) sull'inadeguatezza della distribuzione del fondo per i docenti (allegato n°4), segnalata da tre anni, si registra una ulteriore frattura: le 3 ore in più da riconoscere ai/alle coordinatori/coordinatrici su cui tutti concordiamo (per passare da 15 ad almeno 18 ore funzionali, compenso che rimane drammaticamente forfetario) la DS ricorre al fondo (ex) "bonus merito" non riuscendole a ricavare da un FIS di 80.000 €.

A nulla sono valsi i tentativi per riuscire a ottenerli attraverso una valutazione nel merito delle voci del budget, il quale presenta la grande anomalia di una preponderanza dei compensi nell'area 1 (organizzazione e supporto): 35.000 € su 48.000 €.

Nessuna riflessione non solo sui compensi del primo collaboratore, degli altri collaboratori/referenti, già oggetto di scontro nel passato, ma neanche su altre figure o attività o progetti: a solo titolo di esempio si segnala il caso dell'orientamento in uscita (che escluso dal collegio docenti dalle Funzioni Strumentali riceve un compenso superiore a tutte le F.S.), della valutazione di Istituto (alla quale si riconosce lo stesso compenso degli anni precedenti a prescindere dal carico di lavoro che quest'anno sarà certamente minore, mancando ad esempio la relazione su Invalsi), delle ore funzionali di diversi progetti. Il caso più eclatante, non certo il più consistente, è il "Totem" che il piano presentato dalla D.S. riconosce più del coordinamento annuale di una classe (17 ore contro 15).

Nessuna revisione è possibile, neanche per trovare le 200 ore necessarie per il compenso del coordinamento di classe.

Non convincenti infine sono le motivazioni che portano la DS a prelevare questo compenso dal fondo "bonus merito", destinato dall'art 26 all'emergenza Covid. Le attività e i relativi compensi individuati dalla Dirigente al suo interno non rispondono infatti al grave carico di lavoro aggiuntivo prodotto in questa drammatica fase

emergenziale: Flessibilità organizzativa e didattica, Supporto DDI (formazione e tutoraggio), Comunicazione e sensibilizzazione sicurezza COVID-19, Inclusione (didattica in presenza alunni BES), Innovazione metodologico-didattica, Condivisione e collaborazione nei CdC (per i quali la DS destina la bellezza di 3.000 € lordi, più eventuali economie di incerta entità ed esistenza), così come gli altri incarichi (Coordinatore di classe 3.517,50; Referente educazione civica 3.517,50; Gestione personalizzazione didattica (n. PDP e/o PFP) 6.000 €) non sembrano pertinenti al fondo.

Tra queste voci, emerge in modo eclatante il caso dei referenti di ed. civica, il cui impegno per questo anno è ancora molto limitato (grazie anche al conteggio automatico delle ore svolte nel RE), ma che ricevono un compenso che pare premiare il puro ruolo anziché il reale aggravio di lavoro.

Anche il progetto personalizzazione didattica DSA, che il sottoscritto ha ideato e ha dovuto combattere per vedere riconosciuto, in questa fase appare di peso secondario: la personalizzazione della didattica quest'anno sta riguardando praticamente tutte/i le/gli studenti e quindi esso rientra a pieno titolo nella Flessibilità didattica.

Per tutto questo non mi è possibile sottoscrivere il contratto integrativo di istituto a.s. 2020/21.

Prof. Fabrizio Picciolo (RSU)