



UNIONE EUROPEA

FONDI  
STRUTTURALI  
EUROPEI  
**pon**  
2014-2020

PER LA SCUOLA - COMPETENZE E AMBIENTI PER L'APPRENDIMENTO-FESR



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca  
Dipartimento per la Programmazione  
Direzione Generale per Interventi in materia di edilizia  
scolastica, per la gestione dei fondi strutturali per  
l'Istruzione e per l'Innovazione digitale  
Ufficio IV

MIUR



## ISTITUTO COMPRENSIVO "FALCONE e BORSELLINO"

Ascoli Piceno - Appignano del Tronto - Castorano - Colli del Tronto - Offida

Scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado – tel. 0736/813826 fax 0736/814398

Codice Fiscale 92033390441 url: <http://icfalconeeborstellino.gov.it>

E. Mail [apic82100r@istruzione.it](mailto:apic82100r@istruzione.it) - E Mail p.e.c.: [apic82100r@pec.istruzione.it](mailto:apic82100r@pec.istruzione.it)

63100 Ascoli Piceno - Via Monte Catria n. 34

Prot n. 1042/A02

Ascoli Piceno 04/02/2020

ALL'ALBO DELL'ISTITUTO  
SCOLASTICO COMPRENSIVO

ALLA D.S.G.A. DOTT.SSA  
DI BARTOLOMEO  
FIOMENA

**Oggetto: Decreto di adozione del piano di lavoro dei servizi amministrativi e generali**

### ***IL DIRIGENTE SCOLASTICO***

- VISTO l'art. 14 del D.P.R. n.275 del 08/03/99;  
VISTO il CCNL del Comparto scuola del 29/11/07 e le successive sequenze contrattuali;  
VISTO in particolare l'art.53 del CCNI il quale attribuisce al Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi la predisposizione del piano di lavoro del personale ATA da sottoporre all'inizio dell'anno scolastico all'approvazione del Dirigente Scolastico;  
VISTO il CCNL relativo al personale del comparto istruzione e ricerca triennio 2016/2018  
VISTO il Contratto d'Istituto siglato in data 08/01/2020;  
VISTO il piano dell'Offerta Formativa triennale;  
SENTITE le proposte ed i suggerimenti formulati dal personale ATA, nella riunione di servizio del 22/11/2019;  
RITENUTA la predetta proposta coerente con gli obiettivi deliberati nel Piano dell'offerta formativa triennale;

A D O T T A

il piano di lavoro e delle attività del personale **Amministrativo e dei collaboratori scolastici** per l'anno scolastico 2019/2020, così come proposto dal Direttore S.G.A. con specifico documento che si allega al presente provvedimento per esserne parte integrante e sostanziale.

Per effetto e conseguenza della presente adozione il Direttore S.G.A. è autorizzato ad emettere i provvedimenti di sua diretta competenza e a predisporre quelli di competenza dirigenziale.

Avverso il presente provvedimento è ammesso reclamo entro 15 giorni dalla data di pubblicazione all'albo della scuola. Decorso tale termine il provvedimento diventa definitivo e può essere impugnato con ricorso al giudice ordinario, previo tentativo obbligatorio di conciliazione.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO  
Dott. Daniele Marini







## ISTITUTO COMPRENSIVO “FALCONE e BORSELLINO”

Ascoli Piceno - Appignano del Tronto – Castorano -Castel di Lama - Colli del Tronto -Offida  
Scuola dell’infanzia, primaria e secondaria di primo grado – tel. 0736/813826 fax 0736/814398

Codice Fiscale 92033390441 url: <http://icfalconeeborsellino.edu.it>

E. Mail [apic82100r@istruzione.it](mailto:apic82100r@istruzione.it) - E Mail p.e.c.: [apic82100r@pec.istruzione.it](mailto:apic82100r@pec.istruzione.it)

63100 Ascoli Piceno - Via Monte Catria n. 34

Prot. n° 12127/A2  
del 22/11/2019

AL DIRIGENTE SCOLASTICO  
DELL’ISTITUTO COMPRENSIVO FALCONE E BORSELLINO  
SEDE

### **OGGETTO: PIANO DI LAVOROAGGIORNATO A. S. 2019/2020.**

***Il Direttore dei Servizi Generali Amministrativi***

Visto il D.Lgs. n. 297/94;

Visto il CC NL del 4/08/1995;

Visto il D.Lgs. n. 242/96;

Visto il D.M. n. 292/96;

Visto il C.C.N.Q. del 7/05/1996;

Vista la Legge 59/1997 art. 21;

Visto il D.M. n. 382/98;

Visto il DPR n. 275/1999 art. 14;

Visto il CC NL del 26/05/1999;

Visto il CC NI del 31/08/1999;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001 art. 25;

Visto il CC NL del 7/12/2005, artt. 5, 7 e 9;

Visto l’Accordo MIUR – OO .SS. del 10/05/2006;

Visto il CC NL del 29/11/2007, artt. 46, 47, 50, 51, 53, 54, 62, 66, 88;

Visto il D.Lgs. n. 81/2008;

Vista la Sequenza Contrattuale ATA del 25/07/2008;

Visto il CC NI – Formazione personale docente ed ATA del 4/07/2008;

Visto l’Accordo MIUR – OO .SS. del 20/10/2008, nonché quello sulla seconda posizione economica del 12/03/2009;

Visto C.C.N.L./Comparto Scuola 23/01/2009 – biennio economico 2008-2009;

Visto D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009;

Visto CCNL del 19/04/2018

Visto l’art. 40 del CCNL del 19/04/2018 che definisce il “Fondo per il miglioramento dell’offerta formativa”

Visto l’Intesa MIUR OO.SS. del 18 settembre 2019 finalizzata alla individuazione dei criteri per la ripartizione, per l’anno scolastico 2019/2020, delle risorse finanziarie confluire nel suddetto Fondo e destinate a retribuire gli istituti contrattuali di cui agli articoli 9, 30, 33, 47, 62, 84, 86, 87 e 104 del CCNL 2006/2009 del comparto scuola, come modificati dalle successive sequenze contrattuali (MOF) nonché le risorse indicate nell’art. 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015 n. 107 relative alla “Valorizzazione del personale docente” e nell’art. 1 comma 592 della legge 27 dicembre 2017 n. 205 riguardante la

“valorizzazione della professionalità dei docenti” come richiamati dall’art. 40 del CCNL 2016/2018 del Comparto Istruzione e Ricerca, sezione istituzioni scolastiche ed educative;

Visto la Nota MIUR prot. n. 21795 del 30 settembre 2019 sull’assegnazione integrativa al Programma Annuale 2019 e comunicazione preventiva del Programma Annuale 2020 - periodo gennaio – agosto 2020 nella quale sono riportate le risorse finanziarie afferenti gli istituti contrattuali che compongono il “Fondo per il miglioramento dell’offerta formativa” relative al periodo settembre 2019 - agosto 2020;

Visto la ripartizione del MOF anno scolastico 2019/2020 pubblicata dal MIUR in data 8 ottobre 2019; CONSIDERATE le economie delle assegnazioni del MOF degli anni precedenti;

Considerato l’organico di diritto a.s. 2019/2020 relativo al personale ATA;

Visto il Piano Triennale dell’Offerta Formativa;

Viste le direttive di massima impartite dal Dirigente Scolastico con nota prot. n. 12097/A02 del 21/11/2019;

Tenuto conto della struttura edilizia della scuola;

Considerato che si darà continuità ed impulso alla organizzazione ed all’adeguamento dei servizi amministrativi ed ausiliari secondo gli obiettivi del raggiungimento della migliore qualità del servizio reso;

Tenuto conto dell’esperienza e delle competenze specifiche del personale in servizio;

Considerate le esigenze e le proposte del personale emerse nell’Assemblea ATA del 05/12/2018;

## ***PROPONE***

per l’anno scolastico 2019/2020 il seguente piano di lavoro dei servizi amministrativi e generali redatto in coerenza con gli obiettivi deliberati nel piano dell’Offerta Formativa.

Il piano comprende quattro aspetti: la prestazione dell’orario di lavoro, l’attribuzione di incarichi di natura organizzativa, la proposta di attribuzione di incarichi specifici, l’intensificazione di prestazioni lavorative e quelle eccedenti l’orario d’obbligo e le indicazioni di carattere generale con riferimento alle norme contrattuali.

L’attribuzione di incarichi organizzativi e le prestazioni eccedenti l’orario d’obbligo rientrano nelle competenze del Direttore, mentre l’adozione della prestazione dell’orario, l’attribuzione di incarichi specifici e l’intensificazione delle prestazioni appartiene alla funzione dirigenziale, sempre, però, nell’ambito del piano delle attività.

## **ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI**

La dotazione organica del personale amministrativo ATA, disponibile per l’a. s. 2019/2020 è la seguente:

<i>n.</i>	<i>DIPENDENTE</i>	<i>STATUS</i>	<i>QUALIFICA</i>
1	ALBERTINI	GIOVANNA	Tempo indeterminato 36 ore
2	TULLI	ADELE	Tempo indeterminato 36 ore
3	NOLA	PATRIZIA	Tempo determinato 36 ore
4	CESARI	NAZARIO	Tempo determinato 36 ore
5	MANDOZZI	ENRICO	Tempo indeterminato 36 ore
6	GALANTI	GUSEPPINA	Tempo determinato 18ore
7	SILIQUINI	MARIA PAO	Tempo indeterminato 36 ore

Dotazione organica prevista	Dotazione organica assegnata	differenze
<b>6</b>	<b>6 + 18 ore</b>	<b>18 ore</b>

❖ *Assistenti amministrativi:*

- a) carichi di lavoro equamente ripartiti;
- b) in considerazione del fatto che n. 1 unità della dotazione organica usufruisce della L. 104 e il personale non è stabile i posti di servizio ed i carichi di lavoro sono assegnati in modo flessibile tenendo conto delle possibilità di assenze frequenti.

❖ ***SERVIZI E COMPITI DEGLI ASSISTENTI AMMINISTRATIVI***

Si forniscono indicazioni di massima per quanto riguarda i compiti e i servizi da curare:

UNITÀ	SEZIONE	FUNZIONI	COMPITI
CESARI NAZARIO E ALBERTINI GIOVANNA	AMMINI- STRATIVA	AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE  CESARI NAZARIO E ALBERTINI GIOVANNA	Tenuta fascicoli personali – Richiesta e trasmissione documenti – Emissione contratti di lavoro – Comunicazioni al Centro per l’Impiego - Compilazione graduatorie soprannumerari docenti ed ATA Convocazioni attribuzione supplenze – Certificati di servizio – Aggiornamento assenze e presenze personale con emissione decreti congedi ed aspettative – Rapporti DPT – Anagrafe personale– Rilevazioni 104 - Assenze Net - Autorizzazione libere professioni - Preparazione documenti periodo di prova – Controllo documenti di rito all’atto della assunzione. Gestione ferie – Permessi brevi – Visite fiscali – Piano di sostituzione personale ATA – Adempimenti connessi con il d. Leg.vo 33/2013 in materia di amm.ne trasparente
		GESTIONE FINANZIARIA  ALBERTINI GIOVANNA E CESARI NAZARIO	Liquidazione competenze fondamentali – Retribuzione al personale supplente SIDI – Compenso ferie non godute – Liquidazione competenze accessorie personale supplente ATA e Docente – Adempimenti fiscali, era-riali e previdenziali (CU, MOD. 770, Mod. DM 10 INPS, DMA, EMENS, TFR, Modelli Disoccupazione INPS, INPDAP, INAIL dichiarazione servizio prestato, comunicazione alla Ragioneria Territoriale, Gestione SIDI) – Ricostruzioni di carriera – Pratiche pensioni- Nuova Passweb –Pratiche cause di servizio – Compilazione graduatorie supplenze – Accertamenti sulla veridicità delle dichiarazioni - Adempimenti connessi con il d. Leg.vo 33/2013 in materia di amm.ne trasparente

UNITA'	SEZIONE	FUNZIONI	COMPITI
<b>TULLI ADELE E GALANTI GIUSI</b> <small>(In sostituzione Siliquini Paola)</small>	DIDAT-TICA	GESTIONE ALUNNI	Informazione utenza interna ed esterna – iscrizioni alunni – Gestione registro matrico-lare – Tenuta fascicoli documenti alunni – Richiesta o trasmissione documenti – Gestione corrispondenza con le famiglie – Gestione statistiche – Gestione pagelle, diplomi, tabelloni scrutini – gestione assenze e ritardi – Gestione organizzativa viaggi d’istruzione – Certificazioni varie, comprese quelle vaccinali e tenuta registri – Esoneri educazione fisica – Assicurazione infortuni e RCT – Infortuni alunni – Libri di testo – Pratiche portatori di handicap – Gestione stages – Collaborazione con docenti Funzioni Obiettivo per monitoraggio relativi agli alunni – Stesura verbali – Esame scuola secondaria di primo grado – Gestione organici - Adempimenti connessi con il d. Leg.vo 33/2013 in materia di amm.ne trasparente
		ATTIVITA' FUNZIONALI AL PTOF	Stesura incarichi e convocazioni (personale interno/esterno) – Raccolta dati per monito-raggio attività – Adempimenti connessi alla organizzazione delle attività previste nel PTOF – Tenuta e controllo pratiche relative a tutti i progetti da realizzare.
UNITA'	SEZIONE	FUNZIONI	COMPITI
<b>SILIQUINI PAOLA</b> <small>(In sostituzione Cesari Nazario)</small>	AMMINI-STRATIVA	SERVIZI CONTABILI	Elaborazione dati per il bilancio di previsione e consuntivo – Schede finanziarie – Stipula contratti connessi alla gestione dei progetti — Tenuta registro c/c postale
		ACQUISTI GESTIONE BENI PATRIMONIALI	ACQUISTI: acquisizione richieste di offerte – Redazione di preventivi-gestione CIG- AVCP-Piattaforma Certificazione dei crediti Gestione e organizzazione Visite guidate e Viaggi d’istruzione– Consegnasussidi didattici – Tenuta registri degli inventari, carico e di-scarico – Modelli di collaudo – Passaggio di consegne - Controllo fatture, consegna materiale e varie - registro dei contratti – Adempimenti connessi con il d. Leg.vo 33/2013 in materia di amm.ne trasparente
UNITA'	SEZIONE	FUNZIONI	COMPITI
<b>NOLA</b>	AFFARI GENERALI		Gestione circolari interne, assemblee sindacali e scioperi – Quadro riepilogativo profilo orario personale ATA

<b>PATRIZIA (In sostituzione Mandozzi Enrico)</b>		<b>PROTOCOLLO INFORMATICO ARCHIVIO</b>	Controllo quotidiano delle caselle di posta elettronica e Intranet, scarico e stampa del relativo contenuto – Tenuta registro protocollo NUVOLA con avvio della segreteria digitale - Archiviazione – Corsi di aggiornamento – Corsi di riconversione – nomine ai corsi di aggiornamento – Attestati per corsi di aggiornamento – Convocazione organi collegiali (Giunta Esecutiva e Consiglio d’Istituto) – Pubblicazioni all’Albo d’Istituto – Distribuzione modulistica varia a personale interno. - Adempimenti connessi con il d. Leg.vo 33/2013 in materia di amm.ne trasparente.
<b>MANDOZZI ENRICO</b>	<b>AFFARI GENERALI</b>	<b>ARCHIVIO</b>	Fornisce supporto all’ufficio Didattica, Partecipa alla tenuta del registro di protocollo informatico e all’archivio provvede a gestire il telefono

### **Per tutti: assistenza ufficio direzione.**

## **1 Lavoro ordinario**

### **• Criteri di assegnazione dei servizi**

Il lavoro del personale A.T.A. è stato organizzato in modo da coprire tutte le attività dell’Istituto, con riferimento al lavoro ordinario, all’orario di lavoro, alla sostituzione dei colleghi assenti e all’utilizzazione nelle attività retribuite con il fondo dell’Istituzione Scolastica.

L’assegnazione dei compiti di servizio è effettuata tenendo presente:

- obiettivi e finalità che la scuola intende raggiungere;
- professionalità individuali delle persone;
- esigenze personali (quando hanno potuto coincidere con quelle della scuola);
- normativa vigente.

TUTTA L’ATTIVITÀ DEVE ESSERE SVOLTA NEL RISPETTO DELLE NORME SULLA TRASPARENZA (L. 241/90) E SULLA PRIVACY (D.LG.VO 196/2003)

## **2 Orario di servizio**

### **• Orario ordinario**

L’orario di servizio si articola in 36 ore settimanali.

Esso viene svolto nel modo seguente:

- turno antimeridiano dalle ore 7,55 alle ore 14,00 dal lunedì al venerdì – il sabato dalle ore 07,55 alle ore 13,30;
- turno pomeridiano dalle ore 15,00 alle ore 17,00 il martedì e il giovedì. Tale turno è garantito con recupero delle ore non prestate per ritardi o in seguito alla chiusura prefestiva;

Tale organizzazione garantisce comunque congrui livelli di efficienza e funzionalità al servizio.

## **3 Orario flessibile**

Possibilità di articolazione flessibile dell’orario settimanale di lavoro, con l’anticipare l’orario d’inizio del lavoro ovvero nel posticipare l’orario di uscita o nell’avvalersi di entrambi le facoltà. L’Istituto della flessibilità dovrà corrispondere alle esigenze di miglioramento dell’efficienza dei servizi e del soddisfacimento delle necessità dell’utenza.

#### **4 Sostituzione colleghi assenti**

Nel caso in cui la chiamata degli eventuali supplenti, da parte del Dirigente Scolastico, in base alla normativa vigente, non fosse possibile, il personale A.T.A. attua quando necessario e, se possibile, la sostituzione dei colleghi assenti.

### **ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI GENERALI**

La dotazione organica del personale collaboratori scolastici disponibile per l'a. s. 2019/2020 è la seguente:

<i>n</i>	<i>dipendente</i>	<i>status</i>	<i>Qualifica ed ore settimanali</i>	<i>luogo di servizio</i>
1	DI BARTOLOMEO SANTE	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc.Primaria Appignano
2	PIERGALLINI STEFANIA*	t. determinato	C. S. 30 ore	Sc. Primaria V.S.A.
2"	ROSA ALESSANDRA	t. determinato	C. S. 6 ore	Sc. Primaria V.S.A.
3	GABRIELLI SILVIO	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Primaria Castorano
3	MOZZONI SILVIA	t. determinato	C. S. 6 ore	Sc. Primaria Castorano
4	CATALINI ROSANNA	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Primaria Colli del T
5	DE ANGELIS ROSSANA	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Primaria Colli del T
6	PRUNELLA MARIA PIA	t. determinato	C. S. 30 ore	Sc. Primaria Offida T.M.
6"	CIAFFARDONI ALESSIA	t. determinato	C. S. 6 ore	Sc. Primaria Offida T.M.
7	FARES MILVA	t. determinato	C. S. 36 ore	Sc. Primaria Offida T.P.
8	GAGLIARDI NAZZARENO	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Primaria Offida T.P.
9	TRAINI CATERINA	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Secondaria Offida
10	BENFAREMO GIUSEPPE	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Secondaria Offida
11	ANTOLINI GIOVANNI	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Secondaria Appignano
12	CANNELLA CLAUDIA	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Infanzia Colli del Tr.
13	SIMONI NELLO	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Infanzia Colli del Tr.
14	TUCCI PASQUALE	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Infanzia Colli del Tr.
15	ANTOLINI FIORELLA	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Infanzia V.S.A.
16	AMATUCCI GISELLA	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Infanzia Castorano
17	MARINI FRANCESCO	t. determinato	C. S. 30 ore	Sc. Infanzia Castorano
18	SPURIO CINZIA	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Infanzia Offida
19	GABRIELLI ANGELA MARI	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Infanzia Offida
20	MAZZOCCHI FEDERICA	t. determinato	C. S. 12 ore	Sc. Infanzia Offida-Primaria Castorano
20	MORI MARIA RITA	t. determinato	C. S. 12 ore	Sc. Infanzia Offida
20	VALLORANI ILARIA	t. determinato	C. S. 12 ore	Sc. Infanzia Offida
21	SCIASCETTI DANIELA	t. indeterminato	C. S. 36 ore	Sc. Infanzia Appignano
22	CAPRIOTTI MARINA	t. determinato	C. S. 36 ore	Sc. Infanzia Appignano

\*Sostituisce Gregori Stefania che ha accettato un contratto per assistente

Ipotesi dotazione organica <b>21</b>	Dotazione organica assegnata <b>22</b>	differenze <b>1</b>
---	---	------------------------

**AFFIDAMENTO SERVIZIO DI PULIZIA**

(Legge 124/99 DM 68)

**COOPERATIVA CNS SERVIZI**

(n. 1 unità nella scuola dell'infanzia di Villa S. Antonio)

Ai fini di una buona organizzazione dei servizi è risultato vantaggioso l'utilizzo di alcuni lavoratori del centro per l'impiego. Questi lavoratori svolgono i compiti propri del progetto.

• ***Collaboratori scolastici:***

- a) carichi di lavoro equamente ripartiti;
- b) copertura dell'attività didattica;

***ATTIVITA' DIDATTICA***

**ANNO SCOLASTICO 2019/2020**

PLESSO	ENTRATA	USCITA	PROVVISORIO
<b>Appignano infanzia</b>	8,00 – 9,00	15,00 – 16,00	8,00 – 13,00
<b>Villa S. Antonio infanzia</b>	8,00 – 9,00	15,00 – 16,00	8,00 – 13,00
<b>Colli del Tr. Infanzia</b>	8,00 – 9,00	15,00 – 16,00	8,00 – 13,00
<b>Offida infanzia</b>	8,00 – 9,00	15,00 – 16,00	
<b>Castorano infanzia</b>	8,00 – 9,00	15,00 – 16,00	8,00 – 13,00
<b>Appignano Primaria</b>	8,00	12,30	
<b>Villa S. Antonio Primaria</b>	8,00	12,35	
<b>Primaria Colli del Tr.</b>	8,00	12,40	
<b>Offida primaria TM</b>	8,20	12,50	
<b>Offida primaria TP</b>	8,20	16,20	
<b>Castorano primaria</b>	8,10	12,40	
<b>Appignano Secondaria I grado</b>	8,25	13,25	
<b>Offida Secondaria I grado</b>	8,00	13,00	

La proposta dell'orario di lavoro e scaturita dopo aver valutato le esigenze di servizio dei vari plessi, tenendo conto degli orari di partenza e di arrivo degli alunni trasportati e parzialmente delle richieste per il pre-scuola da parte dei genitori.

Verrà comunque garantita l'apertura della scuola in altri orari, laddove l'attuazione dei progetti inseriti nel PTOF e l'espletamento del piano delle attività funzionali all'insegnamento (collegio docenti, consigli di interclasse...) lo rendano necessario. Tutte le convocazioni di commissioni, collegi, ecc. saranno indirizzate anche ai collaboratori scolastici al fine di organizzare il rientro pomeridiano.

## • **SERVIZI E COMPITI DEI COLLABORATORI SCOLASTICI**

SERVIZI	COMPITI
<b>Rapporti con gli alunni</b>	<p>Sorveglianza degli alunni nelle aule, laboratori, spazi comuni in caso di momentanea assenza dell'insegnante, in particolare accoglienza e sorveglianza prima dell'inizio delle lezioni, per gli alunni trasportati o muniti di permesso, e al termine delle stesse in attesa dell'arrivo dei genitori o dello scuolabus. Funzione primaria del collaboratore è quella della <b>vigilanza</b> sugli alunni. A tale proposito devono essere segnalati all'Ufficio di dirigenza tutti i casi di indisciplina, pericolo, mancato rispetto degli orari e dei regolamenti e classi scoperte. Nessun allievo deve sostare nei corridoi durante l'orario delle lezioni e neppure sedere sui davanzali per il pericolo di infortunio. Il servizio prevede la presenza al posto di lavoro e la sorveglianza nei locali contigui e visibili dallo stesso posto di lavoro oltre ad eventuali incarichi accessori quali: controllo chiavi e apertura e chiusura di locali.</p> <p>Concorso in occasione del loro trasferimento dai locali scolastici ad altre sedi anche non scolastiche, palestre, laboratori, ivi comprese le visite guidate ed i viaggi di istruzione.</p> <p>Ausilio materiale agli alunni portatori di handicap.</p>
<b>Sorveglianza generica dei locali e del patrimonio</b>	<p>Il collaboratore è direttamente responsabile del "servizio di portineria" e in nessun caso deve permettere l'accesso a scuola di persone non autorizzate. Il personale che effettua il turno iniziale è tenuto ad aprire la scuola, mentre quello che effettua il turno finale è tenuto alla chiusura dei locali scolastici. <b>Particolare cura deve essere dedicata nel verificare che non restino porte o finestre aperte, luci accese e dove esistenti sistemi di allarme disinseriti.</b> Verificare che non siano presenti anomalie agli arredi e/o sussidi, segnalare eventuali anomalie riscontrate.</p>
<b>Particolari interventi non specialistici</b>	Piccola manutenzione dei beni e impianti di riscaldamento.

<b>Pulizia di carattere materiale</b>	<p>Pulizia locali scolastici, spazi scoperti e arredi. Spostamento suppellettili.</p> <p>Per pulizia, precisamente deve intendersi: lavaggio pavimenti, zoccolino, banchi, lavagne, vetri, sedie utilizzando i normali criteri per quanto riguarda ricambio d'acqua di lavaggio e uso dei prodotti di pulizia e sanificazione.</p> <p>Il collaboratore deve attenersi scrupolosamente alle schede tecniche dei prodotti.</p> <p>Tali prodotti (detersivi, alcool, ecc.) vanno custoditi in locali chiusi a chiave.</p> <p>Qualunque operazione di pulizia presuppone l'uso di presidi di sicurezza sia personali sia generali (uso di guanti, mascherine, sistemazione dei segnali di rischio scivolamento, attenersi scrupolosamente alle schede tecniche dei prodotti ecc.), con particolare attenzione a quanto previsto dal DL 626 del 94 e successive modifiche.</p>
<b>Supporto amministrativo e didattico</b>	<p>Duplicazione di atti.</p> <p>Approntamento sussidi didattici.</p> <p>Assistenza docenti e progetti.</p>

## **1 Lavoro ordinario**

- ***Criteri di assegnazione dei servizi***

Il lavoro del personale A.T.A. è stato organizzato in modo da coprire tutte le attività dell'Istituto, con riferimento al lavoro ordinario, all'orario di lavoro, alla sostituzione dei colleghi assenti e all'utilizzazione nelle attività retribuite con il fondo dell'Istituzione Scolastica.

L'assegnazione dei compiti di servizio sarà effettuata tenendo presente:

- obiettivi e finalità che la scuola intende raggiungere;
- professionalità individuali delle persone;
- esigenze personali (quando hanno potuto coincidere con quelle della scuola);
- normativa vigente.

## **2 Orario di servizio**

- ***Orario ordinario***

L'orario di servizi di norma si articola in 36 ore settimanali ossia in sei ore continuative in orario antimeridiano su sei giorni.

Esso viene effettuato nei plessi delle scuole elementari e nella scuola media rispettando gli orari descritti nella **tabella A**.

- ***Orario su 5 giorni***

L'orario è articolato in due turni settimanali di cinque giorni da svolgersi di regola dalle ore 7,30 alle ore 14,42 e dalle ore 10,42 alle ore 17,30 con opportuni accomodamenti per i vari plessi (Come da tabelle allegate). Per il Plesso di Villa S. Antonio è previsto solo il Turno Antimeridiano.

Tale articolazione permette di fruire di un giorno libero settimanale. Tale organizzazione garantisce comunque congrui livelli di efficienza e funzionalità ai servizi.

Esso viene effettuato nei plessi delle scuole dell'infanzia rispettando gli orari descritti nella **tabella A**.

- ***Orario flessibile***

Possibilità di articolazione flessibile dell'orario settimanale di lavoro, con il anticipo dell'orario d'inizio del lavoro ovvero nel posticipare l'orario di uscita o nell'avvalersi di entrambi le facoltà. L'Istituto della flessibilità dovrà corrispondere alle esigenze di miglioramento dell'efficienza dei servizi e del soddisfacimento delle necessità dell'utenza.

- **Turnazioni**

Possibilità di garantire la copertura massima dell'orario di servizio con turnazioni; criteri da osservare per l'organizzazione del lavoro su turni sono i seguenti: si considera in turno il personale che si avvicenda in modo da coprire, a rotazione, l'intera durata del servizio.

### **3 Sostituzione colleghi assenti**

Nel caso in cui la chiamata degli eventuali supplenti, da parte del Dirigente Scolastico, in base alla normativa vigente, non fosse possibile, il personale A.T.A. attua quanto necessario e, se possibile, la sostituzione dei colleghi assenti

### **4 Criteri per la sostituzione del personale assente**

Con sostituzione dei colleghi in servizio sullo stesso plesso poi nello stesso Comune o, in mancanza, con n. 1 unità di personale, comunque con comunicazione di servizio individuale.

## **INCARICHI SPECIFICI**

Accertato che nella scuola sono in servizio dipendenti titolari di posizione economica, gli stessi sono individuati quali titolari per lo svolgimento delle ulteriori mansioni di cui al comma 3 dell'art. 7 CCNL 7/12/2005:

- Assistenti amm.vi **n. 1**
  - n. 1 Titolare di posizione economica con compiti di coordinatore dell'area Didattica di progetto e di iniziative didattiche decise dagli organi collegiali, nonché la sostituzione del D.S.G.A nel caso di assenza o impedimento;;
- Collaboratori scolastici **n. 11**
  - **n. 1** Titolare di posizione economica in servizio nella **scuola dell'infanzia di Appignano** del Tr: con compiti di Ausilio materiale agli alunni della scuola dell'infanzia nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale, nonché compiti legati al pronto soccorso;
  - **n. 1** Titolare di posizione economica in servizio nella **scuola dell'infanzia di Colli del Tr.** con compiti di Ausilio materiale agli alunni della scuola dell'infanzia nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale, nonché compiti legati al pronto soccorso;
  - **n. 1** Titolari di posizione economica in servizio nella **scuola dell'infanzia di Offida** con compiti di Ausilio materiale agli alunni della scuola dell'infanzia nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale, nonché compiti legati al pronto soccorso;
  - **n. 2** Titolari di posizione economica in servizio nella **scuola dell'infanzia di Castorano** con compiti di Ausilio materiale agli alunni della scuola dell'infanzia nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale, nonché compiti legati al pronto soccorso;
  - **n. 1** Titolare di posizione economica in servizio nella **scuola primaria TP di Offida** con compito di ausilio materiale agli alunni diversamente abili per esigenze di particolare disagio e assistenza al pronto soccorso;
  - **n. 1** Titolare di posizione economica in servizio nella **scuola primaria di Castorano** con compito di ausilio materiale agli alunni diversamente abili per esigenze di particolare disagio e assistenza al pronto soccorso;
  - **n. 1** Titolare di posizione economica in servizio nella **scuola Primaria di Colli del Tr.** compito di ausilio materiale agli alunni diversamente abili per esigenze di particolare disagio e assistenza al pronto soccorso;
  - **n. 1** Titolare di posizione economica in servizio nella **scuola Secondaria di primo grado**

- **di Appignano** con compito di ausilio materiale agli alunni diversamente abili per esigenze di particolare disagio e assistenza al pronto soccorso;
- **n. 2 Titolari di posizione economica in servizio nella scuola Secondaria di primo grado di Offida** con compito di ausilio materiale agli alunni diversamente abili per esigenze di particolare disagio e assistenza al pronto soccorso;

Tenuto conto che la presenza di personale in servizio avente titolo alle posizioni economiche non copre interamente le esigenze di servizio della scuola si propongono i seguenti incarichi specifici

### **ASSISTENTI AMMINISTRATIVI N. 2**

<b>Area</b>	<b>Obiettivi</b>
Supporto Tecnologico	Svolge attività di supporto tecnologico ai servizi amm.vi e ausiliari, all'ufficio del Dirigente e ai laboratori e ai genitori per le iscrizioni on line.
Coordinatore dell'area personale	Svolge attività di Coordinamento dell'area personale

### **COLLABORATORI SCOLASTICI N. 7**

<b>Area</b>	<b>Obiettivi</b>
Assistenza agli alunni di scuola dell'infanzia: n 3 unità di personale di cui n. 2 in servizio presso la scuola dell'infanzia di Offida e n. 1 in servizio nel plesso della scuola dell'infanzia di Villa S. Antonio;	Fornisce ausilio materiale ai bambini ed alle bambine della scuola dell'infanzia nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale e agli alunni diversamente abili .
Assistenza alla persona diversamente abile e al pronto soccorso: n. 2 unità di personale in servizio nel plesso di scuola primaria di Colli del Tronto	Fornisce ausilio materiale agli alunni diversamente abili per esigenze di particolare disagio, per le attività di cura alla persona e assistenza al pronto soccorso.
Manutenzione: n. 1 unità di personale in servizio nel plesso di scuola primaria di Appignano del Tronto	Svolge attività di lavori di piccola manutenzione, tinteggiatura, traslochi arredi e sistemazione locali
Piccola manutenzione per n. 1 unità di personale in servizio nel plesso di scuola primaria TP di Offida	Svolge attività di lavori di piccola manutenzione e sistemazione locali

Nell'ipotesi che il Contratto d'Istituto fissi un compenso per gli incarichi specifici superiore a quello delle posizioni economiche, al fine di assicurare parità di trattamento retributivo tra i titolari di posizioni economiche e i titolari di incarichi specifici, si propone di fissare un importo di compensazione che ha natura di compenso accessorio.

## **ATTIVITÀ AGGIUNTIVE**

Con il Contratto d'Istituto 2019/2020 si propone che la quota minima del Fondo Dell'Istituzione Scolastica da riservare al personale ATA sia del 25% del fondo stesso. Le attività aggiuntive retribuite per l'anno scolastico 2019/2020 alle quali accede tutto il personale di ruolo e supplente ATA, risultano le seguenti:

### ***1 – Servizi amm.vi***

- Intensificazione per maggiore impegno connesso alla mole e complessità di lavoro dell'ufficio di segreteria in tutte le sue articolazioni, dall'informatizzazione delle procedure alla segreteria digitale agli adempimenti amministrativo contabili sempre più complessi e legati anche al recente dimensionamento, nonché per intensificazione dovuta alla presenza di una alta percentuale di personale nuovo e con poca esperienza che deve essere affiancato e formato: **75 ore per n. 3 Assistenti**
- Prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo, per evasione pratiche arretrate e secondo effettiva necessità in caso di imprevisti: **255 ore per n. 5 Assistenti**

### ***2 – Servizi ausiliari***

#### **Intensificazione per:**

- Ausilio materiale agli alunni della scuola dell'infanzia, nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale e agli alunni diversamente abili per esigenze di particolare disagio, nonché compiti legati al pronto soccorso: **20 ore per n. 4 Collaboratori scolastici;**
- Servizio di accoglienza/vigilanza di alunni che sono a scuola in orari anticipati o posticipati rispetto all'orario di lezione: **211 ore per n. 22 Collaboratori scolastici;**
- supporto alle attività curricolari, extracurricolari e di progetti inseriti nel PTOF: **n. 250 ore per n. 22 Collaboratori scolastici;**
- piccola manutenzione **n. 25 ore per n. 5 Collaboratori scolastici;**
- orario di servizio disagevole o servizio prestato su plessi complessi: **n. 67 ore per n. 12 Collaboratori scolastici;**
- delegati per compiti relativi alla sicurezza: **12 ore per n. 1 Collaboratore scolastico;**
- servizi esterni, collaborazione ufficio di segreteria: **5 ore per n. 1 Collaboratore scolastico.**

Totale **590 ore**

#### **Lavoro straordinario per:**

- Prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo secondo necessit: **120 ore**
- Ore eccedenti per sostituzione colleghi assenti ai sensi del punto 4.1 a della Nota MIUR n. 13439 del 11/09/2015: **15 ore**

Tali attività vanno riportate ad unità orarie di impegno aggiuntivo, ai fini della liquidazione dei compensi.

Per ciascuna delle attività funzioni e progetti, si procederà alla formale attribuzione degli incarichi mediante lettera formale da parte del Dirigente Scolastico.

## **PIANO DI FORMAZIONE**

Le iniziative di formazione e aggiornamento hanno come obiettivo il miglioramento e la crescita professionale del personale ATA al fine di dare risposte positive alle trasformazioni e innovazioni in atto nella scuola. Si premette che nell'anno scolastico 2000/01 è stata stipulato un accordo di rete con la Direzione Didattica di Ascoli/Centro allargato successivamente ad altre Istituzioni scolastiche. L'accordo di rete "INSIEME" prevede forme di raccordo delle istituzioni scolastiche per la realizzazione di iniziative di formazione in servizio destinate agli insegnanti e al personale non docente.

Il piano annuale delle attività di aggiornamento e formazione si avvale delle iniziative di formazione- aggiornamento promosse:

- in rete, consorziata con altre scuole;
- dall'amministrazione scolastica centrale e periferica;
- in collaborazione con l' INDIRE;
- in collaborazione con le Regioni e gli Enti territoriali su specifici profili di interesse locale.

Per il corrente anno scolastico, si prevedono le seguenti azioni di aggiornamento:

1. Formazione sulla sicurezza comune per tutti gli operatori scolastici e specifica per le figure sensibili, per gli operatori incaricati del pronto soccorso e dell'antincendio e gestione dell'emergenza (scuola riferimento incaricata dall'USR: Istituto Tecnico Industriale "Enrico Fermi" di Ascoli Piceno);
2. Aggiornamento organizzato dal CDH di Ascoli - IPSIA destinato al personale docente e non docente (argomenti da definire in sede di programmazione di rete);
3. Formazione in aula e in rete ai sensi dell'intesa sul sistema di formazione del personale A.T.A. del 20/07/2004 (SIDI);
4. Formazione prevista dalla Rete Insieme;
5. Formazione prevista dalla Rete Aurora;
6. Formazione prevista dalla Rete d'ambito per la formazione A03;
7. Corsi- laboratori su Passweb;

La partecipazione del personale alle iniziative di formazione è un diritto.

Il personale che partecipa ai corsi suddetti è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Il suddetto piano di formazione è stato formulato in ossequio alla normativa prevista per la formazione e tenuto conto sia dell'art. 14 del D.P.R. 275/2000 che dell'art. 66 del CC NL 29.11.2007 che comunque nel corso dell'anno potrebbe essere integrato se si dovessero creare delle esigenze nuove.

Si resta a disposizione per ogni necessario confronto e approfondimento e in attesa che la S.V., provveda ad emettere l'atto di formale adozione della presente proposta di Piano Annuale delle attività di lavoro del personale ATA per l'a.s. 2018/2019.

Nelle more dell'adozione, al presente piano sarà data provvisoria attuazione.

## NORME DI CARATTERE GENERALE

### **Controllo orario di lavoro**

Tutto il personale è tenuto, durante l'orario di lavoro, a permanere nel posto di lavoro assegnato. Si ribadisce, altresì, che l'accertamento della presenza sul posto di lavoro del personale suddetto avviene mediante foglio di presenza. Si rammenta, infine, che l'uscita dall'Istituto durante l'orario di lavoro deve essere preventivamente autorizzata e concessa dal Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi.

### **Permessi brevi (art. 16 C.C.N.L. del 29.11.07)**

Compatibilmente con le esigenze di servizio, ciascuna unità di personale può essere autorizzata ad usufruire di brevi permessi per motivi personali di durata non superiore a tre ore giornaliere e per non più di trentasei ore nell'arco dell'anno.

Il dipendente concorda con il Direttore SGA il recupero delle ore non lavorate secondo le esigenze di servizio.

Il recupero deve avvenire comunque entro i due mesi lavorativi successivi.

Le ore non lavorate, in alternativa al recupero, possono essere compensate con prestazione di ore aggiuntive e ferie.

### **Permessi retribuiti (art. 15 C.C.N.L. del 29.11.07)**

“Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami: gg. 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o comunque convivente e di affini di primo grado: gg. 3 per evento anche non continuativi.

I permessi sono erogati a domanda, da presentarsi al dirigente scolastico da parte del personale.

A domanda del dipendente, inoltre, sono attribuiti nell'anno scolastico tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, vengono fruiti i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.

I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nel corso di ciascun anno scolastico, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per attività aggiuntive e le indennità di direzione, di lavoro notturno/festivo.

I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 sono retribuiti come previsto dall'art. 2, comma 3 ter, del decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993 n. 423, e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi né riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti.

Il dipendente ha diritto, inoltre, ove ne ricorrono le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge”.

### **Permessi retribuiti (art.31, 32,33 del C.C.N.L. 2016/2018)**

I tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari (art. 15 comma 2 CCNL/2007) sono stati trasformati in 18 ore per anno scolastico (art. 31 CCNL/2018);

I tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 possono essere utilizzati anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili (art. 32 CCNL/2018);

Sono state introdotte ulteriori 18 ore di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici (art. 33 CCNL/2018).

### **Chiusura prefestiva**

Nei periodi di interruzione dell'attività didattica, nel rispetto delle attività approvate nel Piano dell'Offerta Formativa (POF), è consentita la chiusura prefestiva della scuola. La chiusura prefestiva è disposta dal Dirigente Scolastico compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il dipendente per compensare le ore lavorative non prestate può, a richiesta, utilizzare ore prestate in eccedenza anche cumulate in giorni, festività soppresse e ferie.

**Chiusure prefestive:** Anno solare 2019: 24/12, 28/12, 31/12 Anno solare 2020: 11/04, 04/07, 11/07, 18/07, 25/07, 01/08, 05/08, 08/08, 14/08, 17/08 e 24/08.

Considerate le giornate di chiusura, il personale ATA che svolge il servizio su 6 giorni settimanali dovrà recuperare 84,00 ore lavorative mentre il personale che svolge servizio su 5 giorni settimanali dovrà recuperare 28,48 ore se non usufruiscono di giornate di ferie o festività soppresse o il prefestivo coincida con il Santo Patrono

#### ***Assenze per malattia (art. 17 C.C.N.L. del 29.11.07)***

“Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

Prima di concedere su richiesta del dipendente l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2 l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere, salvo quanto previsto dal successivo comma 5, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.

Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:

- a) intera retribuzione fissa mensile, ivi compreso il compenso individuale accessorio, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;
- b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

L'assenza per malattia, salvo l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto scolastico o educativo in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza.

L'istituzione scolastico o educativa, oppure l'amministrazione di appartenenza o di servizio può disporre, sin dal primo giorno, il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, attraverso il competente organo sanitario. Il controllo non è disposto se il dipendente è ricoverato in strutture ospedaliere, pubbliche o private.

Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza o del domicilio dichiarato all'amministrazione deve darne immediata comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 09,00 alle ore 13,00 e dalle ore 15,00 alle ore 18,00.

La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione con l'indicazione della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile”.

#### *Innovazioni legislative in materia di assenze dal servizio dei dipendenti pubblici.*

*Legge n. 133 del 6 agosto 2008 e*

**Legge n. 133 del 6 agosto 2008** ha dettato per i dipendenti pubblici nuove disposizioni, tra l'altro, in materia di assenze per malattia (art. 71) in vigore dal **25 giugno 2008**.

L'art. 71, comma 2, del decreto citato stabilisce che "nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica".

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, con la predetta circolare (punto 1) ha precisato che la disposizione sopra richiamata si applica ai periodi di assenza per malattia superiore a dieci giorni, chiarendo che tale ipotesi si realizza, sia nel caso di assenza attestata mediante un unico certificato, sia nel caso di assenza continuativa attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata.

La circolare ha precisato che la norma in esame disciplina altresì la giustificazione delle assenze che, a prescindere dalla durata, riguardano il terzo episodio di malattia in ciascun anno solare chiarendo, al riguardo, che tale fattispecie si verifica successivamente a due episodi di malattia della durata anche di un solo giorno ciascuno.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha altresì chiarito che l'art. 71, comma 2, del suddetto decreto, nel prevedere che per la giustificazione dei predetti periodi di assenza per malattia sono ritenute valide le certificazioni rilasciate da struttura sanitaria pubblica, ha escluso, nelle ipotesi descritte, la validità delle certificazioni rilasciate da medico libero professionista non convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.

A decorrere dal 25 giugno 2008 pertanto per la giustificazione dei predetti periodi di assenza per malattia saranno ritenute valide esclusivamente le certificazioni rilasciate da presidi ospedalieri e ambulatoriali del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) **nonché dai medici di medicina generale convenzionati con il Servizio Sanitario stesso** ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 502 del 1992 (**medici di base**).

A tal fine, il predetto certificato dovrà essere prodotto su moduli o carta intestata da cui si evinca l'appartenenza del soggetto che rilascia la certificazione ad una delle categorie sopra descritte.

**Si richiama l'attenzione** circa l'ampliamento delle fasce di reperibilità per le visite di controllo, che risultano fissate **dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.**

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 71 comma 1 della legge in oggetto, nei primi 10 giorni di ciascun periodo di assenza per malattia dovrà essere corrisposto solo il **trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio”**

**Si evidenzia inoltre** la circolare n. 5/2010 della funzione pubblica –assenze dal servizio dei pubblici dipendenti.

Le ultime novità in materia di assenza dal servizio per malattia dei dipendenti pubblici sono state introdotte dal D.L. n. 98 del 2011, convertito in legge n. 111 del 2011 art. 16 commi 9 e 10 e sono state meglio preciseate con la circolare n. 10/2011 della Funzione Pubblica del 01/08/2011. Tale norma rimette alla discrezionalità del dirigente responsabile la valutazione circa i casi nei quali richiedere la visita fiscale, ma resterebbe l'obbligo di disporre la visita sin dal primo giorno se l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

**DECRETO 17 ottobre 2017, n. 206 e Decreto n. 75/ del 27 maggio 2017**

I nuovi decreti riconfermano le stesse fasce di riperibilità per la visite fiscali: dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi. L'INPS ha la competenza esclusiva ad effettuare le visite mediche di controllo (VMC) sia su richiesta della scuola, come datore di lavoro, sia d'ufficio .

**Ferie e festività (artt. 13 e 14 C.C.N.L. del 29.11.07)**

“Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

I dipendenti neo-assunti nella scuola hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

Dopo 3 anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2.

Nell'ipotesi che il POF d'istituto preveda la settimana articolata su cinque giorni di attività, per il personale ATA il sesto è comunque considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie e i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

Le quattro giornate di riposo, di cui al comma 1, sono fruite nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono e, in ogni caso, dal personale docente esclusivamente durante il periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero durante i periodi di sospensione delle lezioni.”

Per venire incontro alle esigenze del personale e, nello stesso tempo, assicurate comunque il servizio, la presentazione delle richieste da parte del personale deve avvenire entro la fine del mese di maggio 2004.

Le ferie possono essere usufruite nel corso dell'anno scolastico, anche in più periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni. Detto periodo va utilizzato dal 1° luglio al 31 agosto.

Il personale ATA può usufruire delle ferie non godute nell'anno successivo, non oltre il mese di aprile.

Il piano di ferie verrà predisposto assegnando d'ufficio il periodo di ferie a coloro che non ne avranno fatto richiesta entro il termine fissato, affinché ciascuno possa conoscere entro il 15 giugno se la propria richiesta sia stata soddisfatta o meno.

Per l'amministrazione sarà criterio prioritario la necessità di garantire la copertura di tutti i settori di servizio.

Nel caso di più richieste per lo stesso periodo si terrà conto delle ferie usufruite negli anni precedenti, avendo riguardo al criterio della rotazione. Elaborato il piano ferie, gli interessati possono chiedere di modificare il periodo richiesto, ma l'accoglimento della richiesta è subordinato alla disponibilità dei colleghi, allo scambio dei periodi e comunque senza che il piano di ferie subisca modifiche nella struttura portante.Durante l'anno scolastico le ferie vanno richieste come da C.C.N.L. con richiesta scritta almeno due giorni prima, al Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi che ne verificherà la compatibilità, sentito il Dirigente Scolastico.Per quanto non indicato, si fa riferimento al contratto nazionale scuola del 29/11/2007 e successive sequenze.

# **TITOLO III CCNL RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA 2016/2018 RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

## **Art. 10**

### **Destinatari**

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale ausiliario tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente dell'AFAM sono previste, nella Sezione di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare"

## **Art. 11**

### **Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
  - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
  - e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con il DSGA;
  - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
  - h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente

illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:

a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica o accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;

c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;

d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;

e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;

f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;

g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

## **Art. 12**

### **Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art.11 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
  - a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;
  - b) rimprovero scritto (censura);
  - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
  - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
  - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
  - f) licenziamento con preavviso;
  - g) licenziamento senza preavviso.
2. Sono anche previste, dal d. lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:
  - a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d. lgs. n. 165/2001;
  - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
  - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.
3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.
4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 101, comma 8, ultimo capoverso, della Sezione Afam.
6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.
7. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116/2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.

## **Art. 13**

### **Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
  - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b) rilevanza degli obblighi violati;

- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrono le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
- d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;
- g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrono le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001;
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165/2001;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno  
o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
- e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
- g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
- i) violazione del segreto di ufficio inherente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
- j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;

- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
- g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
- h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)bis a f) quinquies del d. lgs. n. 165/ 2001;
- b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
- c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;
- d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;
- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
- g) violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

2. senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 15, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16;
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non

consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;

- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

- per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11 e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

#### **Art. 14**

##### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

#### **Art. 15**

##### **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, la

sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 235/2012.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 16, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta termo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001.

## Art. 16

### Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non constituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13, comma 9, n. 2 , e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

## Art. 17

### Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

**TABELLA A**  
**ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE SEGRETERIA**

<b>Di Bartolomeo Filomena</b> Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi Orario flessibile – Art. 53 CCNL 29.11.2007 comma n. 2 lettera a)		
	INIZIO	TERMINI
Orario antimeridiano (dal lunedì al venerdì)	7,55	14,00
Sabato	7,55	13,30
Rientro pomeridiano (giovedì)	Per recupero delle ore non prestate per chiusura prefestiva	

<b>Siliquini Maria Paola</b> Assistente Amministrativa		
	INIZIO	TERMINI
Orario antimeridiano (dal lunedì al venerdì)	7,55	14,00
Sabato	7,55	13,30
Rientro pomeridiano (martedì)	15,00	17,00
	Per recupero delle ore non prestate per chiusura prefestiva	

<b>Tulli Adele</b> Assistente Amministrativo Orario flessibile – Art. 53 CCNL 29.11.2007 comma n. 2 lettera a)		
	INIZIO	TERMINI
Orario antimeridiano (dal lunedì al venerdì)	8,45	15,00
Sabato	8,45	13,30
Rientro pomeridiano (martedì) con pausa di 30 minuti	15,00	17,00
	Per recupero delle ore non prestate per chiusura prefestiva	

<b>Mandozzi Enrico</b> Assistente Amministrativo		
	INIZIO	TERMINI
Orario antimeridiano (dal lunedì al venerdì)	7,55	14,00
Sabato	7,55	13,30
Rientro pomeridiano (martedì)	15,00	17,00
	Per recupero delle ore non prestate per chiusura prefestiva	

Il sabato al bisogno garantisce l'apertura dell'ufficio di segreteria di Offida

**Cesari Nazario**  
Assistente Amministrativo

	INIZIO	TERMINE
Orario antimeridiano (dal lunedì al venerdì)	7,55	14,00
Sabato	7,55	13,30
Rientro pomeridiano (giovedì)	15,00	17,00
Per recupero delle ore non prestate per chiusura prefestiva		

**Nola Patrizia**  
Assistente Amministrativo

	INIZIO	TERMINE
Orario antimeridiano (dal lunedì al venerdì)	7,45	13,50
Sabato	7,45	13,20
Rientro pomeridiano (giovedì)	15,00	17,00
Per recupero delle ore non prestate per chiusura prefestiva		

**Albertini Giovanna**  
Assistente Amministrativa

	INIZIO	TERMINE
Orario antimeridiano (dal lunedì al venerdì)	7,55	14,00
Sabato	7,55	13,30
Rientro pomeridiano (giovedì)	15,00	17,00
Per recupero delle ore non prestate per chiusura prefestiva		

**Galanti Giuseppina**  
Assistente Amministrativo 18 ore settimanali

	INIZIO	TERMINE
Orario antimeridiano (Martedì, mercoledì, giovedì)	8,00	14,00
Rientro pomeridiano (giovedì/martedì)	15,00	17,00
Per recupero delle ore non prestate per chiusura prefestiva		

**TABELLA A**  
***ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE***

<b>SCUOLA DELL'INFANZIA DI VILLA S. ANTONIO</b>		
Entrata uscita alunni 8,00-16,00		
	INIZIO	TERMINE
Orario antimeridiano (dal lunedì al venerdì)	7,30	14,42
Orario pomeridiano (lunedì mercoledì venerdì)	11,00	17,45
Orario pomeridiano (martedì e giovedì)	11,15	17,00

Il servizio nel plesso viene svolto dalla collaboratrice scolastica Antolini Fiorella Silvana in orario antimeridiano e dal personale della Cooperativa in orario pomeridiano. Il martedì in occasione della programmazione assicureranno l'apertura e la vigilanza del plesso di scuola primaria di V.S. Antonio dalle ore 13,05 alle 15,05.

**TABELLA A**  
***ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE***

<b>SCUOLA DELL'INFANZIA DI APPIGNANO DEL TRONTO</b>		
Entrata uscita alunni 8,00-16,00		
	INIZIO	TERMINE
<b>Orario 1</b>		
Orario antimeridiano (dal lunedì al venerdì)	7,30	14,42
Orario pomeridiano (dal lunedì al venerdì)	10,00	17,12

Il servizio nel plesso viene svolto dalle collaboratrici scolastiche Sciascetti Daniela (Lunedì e giovedì orario pomeridiano- martedì, mercoledì e venerdì orario antimeridiano) e Capriotti Marina (Lunedì e giovedì orario antimeridiano- martedì, mercoledì e venerdì orario pomeridiano). Il martedì in occasione della programmazione si assicurerà l'apertura e la vigilanza del plesso di scuola primaria di Appignano dalle ore 13,30 alle 14,00.

**TABELLA A**  
**ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE**

<b>SCUOLA DELL'INFANZIA DI COLLI DEL TRONTO</b>		
	Entrata uscita alunni 8,00-16,00	
	INIZIO	TERMINA
Orario antimeridiano (dal lunedì al venerdì)	7,30	14,42
Orario pomeridiano (dal lunedì al venerdì)	10,48	18,00
Orario intermedio (dal lunedì al venerdì)	9,00	16,30

Il servizio nel plesso viene svolto dai collaboratori scolastici Cannella Claudia, Simoni Nello e Tucci Pasquale. I turni vengono svolti a settimane e giorni alterni pianificati.  
L'orario "intermedio", svolto in alternanza settimanale da luogo a 18,00 minuti di recupero che saranno considerati a copertura dei prefestivi.

**TABELLA A**  
**ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE**

<b>SCUOLA PRIMARIA DI APPIGNANO DEL TRONTO</b>		
	Entrata uscita alunni 8,00-12,30	
	INIZIO	TERMINA
Orario (dal lunedì al sabato escluso il martedì)	7,30	13,30
Orario martedì A.M.	7,30	13,30
Orario martedì P.M.	14,00	15.30

Il servizio nel plesso viene svolto dal collaboratore scolastico Di Bartolomeo Sante.  
L'orario svolto il martedì in eccedenza rispetto all'orario settimanale, pari a h. 1,30, sarà considerato a copertura dei prefestivi.

**TABELLA A**  
**ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE**

<b>SCUOLA PRIMARIA DI VILLA S. ANTONIO</b>		
	Entrata uscita alunni 8,00-12,35	
	INIZIO	TERMINA
Orario (dal lunedì al sabato)	7,40	13,40

Il servizio nel plesso viene svolto dalla collaboratrice scolastica Piergallini Stefania, per n. 30 ore settimanali dal lunedì al venerdì ed a Rosa Alessandra il Sabato (In sostituzione di Gregori Stefania) coadiuvate dal personale LSU Pucini Enrico dal martedì al sabato dalle ore 9.30 alle ore 13,30

**TABELLA A*****ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE***

<b>SCUOLA PRIMARIA DI COLLI DEL TRONTO</b>		
Entrata uscita alunni 8,00-12,40		
	INIZIO	TERMINE
Orario (dal lunedì al sabato escluso il martedì)	7,30	13,30
1 Orario martedì A.M.	7,30	13,30
1 Orario martedì P.M.	14,00	15,30
2 Orario martedì A.M.	7,30	14,00

Il servizio nel plesso viene svolto dalle collaboratrici scolastiche Catalini Rosanna e De Angelis Rossana, il martedì in alternanza settimanale  
L'orario svolto il martedì in eccedenza rispetto all'orari settimanale, sarà considerato a copertura dei prefestivi.

**TABELLA A*****ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE***

<b>SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO DI APPIGNANO DEL TRONTO</b>		
Entrata uscita alunni 8,25-13,25		
	INIZIO	TERMINE
Orario (Dal lunedì al sabato)	7,45	13,45

Il servizio nel plesso viene svolto dal collaboratore scolastico Antolini Giovanni.

**TABELLA A**  
**ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE**

<b>SCUOLA DELL'INFANZIA DI OFFIDA</b>		
Entrata uscita alunni 8,00-16,00		
	INIZIO	TERMINA
Primo turno (dal lunedì al venerdì)	7, 30	14,42
Secondo turno (dal lunedì al venerdì)	7,55 13,30	13,00 16,07
Terzo turno (dal lunedì al venerdì)	10,18	17,30
PERSONALE CON SPEZZONI ORARI		
	10.15	16.15
	1130	17.30
	7.30	13.30
Il servizio nel plesso viene svolto dai seguenti collaboratori scolastici: SGabrielli Angela Maria e Spurio Cinzia per n. 36 ore settimanali., da Vallorani Ilaria per n. 12 ore settimanali il Giovedì e il venerdì, da Mori Maria Rita 12 ore settimanali lunedì e mercoledì e da Mazzocchi Federica per 6 ore settimanali il martedì i collaboratori che fanno il secondo turno prestano 30 minuti di recupero al giorno I turni vengono svolti a settimane e giorni alterni pianificati..		

**TABELLA A**  
**ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE**

<b>SCUOLA DELL'INFANZIA DI CASTORANO</b>		
Entrata uscita alunni 8,00-16,00		
	INIZIO	TERMINA
Primo turno: Dal lunedì al venerdì	7,30 7,30	14.42 13,30
Secondo turno dal lunedì al venerdì	10,30 11,30	17,42 17.30
Il servizio nel plesso viene svolto dai collaboratrici scolastici Amatucci Gise lla (36 ore settimanali) e Marini Francesco (30 ore settimanali ) In alternanza settimanale.		

**TABELLA A**  
***ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE***

<b>SCUOLA PRIMARIA TM DI OFFIDA</b>		
Entrata uscita alunni 8,20-12,50		
	INIZIO	TERMINA
Orario 1 (dal lunedì al venerdì)	7,45	14,00
Orario 1 (Sabato)	7,45	14,00

Il servizio nel plesso viene svolto dalla collaboratrice scolastica Prunella Maria Pia per n. 30 ore settimanali dal lunedì al venerdì e dalla collaboratrice Ciaffardoni Alessia il Sabato dalle 7,45 alle 14,00. Le collaboratrici prestano 15 minuti di recupero al giorno. Lo straordinario autorizzato andrà a coprire con priorità le giornate prefestive.

**TABELLA A**  
***ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE***

<b>SCUOLA PRIMARIA TP DI OFFIDA</b>		
Entrata uscita alunni 8,20-16,20		
	INIZIO	TERMINA
ORARIO 1 Orario ANTIMERIDIANO Dal lunedì al venerdì	7,30	14,42
ORARIO 1 Orario POMERIDIANO (dal martedì al venerdì)	11,18	18,30
ORARIO 2 Orario POMERIDIANO Lunedì	11,30	19,12

Il servizio nel plesso viene svolto dai collaboratori scolastici Gagliardi Nazzareno e Fares Milva . Gli orari vengono svolti a settimane alterne .  
Il collaboratore che effettua il secondo orario presta 30 minuti di recupero.  
Lo straordinario autorizzato andrà a coprire con priorità le giornate prefestive.

**TABELLA A**  
***ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE***

<b>SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO OFFIDA</b>		
Entrata uscita alunni 8,00- 13,00		
	INIZIO	TERMINE
ORARIO 1 ANTIMERIDIANO (dal lunedì al sabato)	7,45	14,00
ORARIO 2 ANTIMERIDIANO (dal lunedì al sabato)	7,30	13,45

Il servizio nel plesso viene svolto dai collaboratori scolastici Benfaremo Giuseppe, orario 2 e Traini Caterina. Orario 1. Entrambi i collaboratori effettuano 15 minuti di recupero al giorno.  
Lo straordinario autorizzato andrà a coprire con priorità le giornate prefestive.  
Nel plesso presta servizio fino 31/12/2019 Fiori Roberta per progetto scuole belle

**TABELLA A**  
***ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO INDIVIDUALE***

<b>SCUOLA PRIMARIA DI CASTORANO</b>		
Entrata uscita alunni 8,10- 12,40		
	INIZIO	TERMINE
Orario 1 (dal lunedì al sabato)	7,30	13.45

Il servizio nel plesso viene svolto dal collaboratore scolastico Gabrielli Silvio per 36 ore settimanali, da Mozzoni Silvia 6 ore settimanali il lunedì dalle ore 7,45, 13,45 e da Mazzocchi Federica 6 ore settimanali il sabato 7,45, 13,45  
Lo straordinario autorizzato andrà a coprire con priorità le giornate prefestive.

**SOSPENSIONE ATTIVITA' DIDATTICA**

NATALIZIE	PASQUALI	ALTRE
DAL 19/12/2020 AL 05/01/2020	DAL 09/04/2020 AL 14/04/2020	02/11/2020
<b>GIORNI SOSPENSIONE ATTIVITA' DIDATTICA DELIBERATI DAL CONSIGLIO</b> <b>25/02/2020 (Offida, Castorano e Villa S. Antoni)</b>		
<b>Chiusura per la festa del S. Patrono:</b> La festività del S. Patrono: 07/03/2020 Colli del Tronto; 23/04/2020 Appignano del Tronto; 03/05/2020 Offida; 31/05/2020 Castorano e 5/8/2020 Villa S. Antonio		
<b>GIORNI PREFESTIVI SOGGETTI AD EVENTUALE RECUPERO</b>		
<b>Chiusure prefestive:</b> <b>Anno solare 2019:</b> 24/12, 28/12, 31/12 <b>Anno solare 2020:</b> 11/04, 04/07, 11/07, 18/07, 25/07, 01/08, 05/08, 08/08, 14/08, 17/08 e 24/08		
Considerate le giornate di chiusura, il personale ATA che svolge il servizio su 6 giorni settimanali dovrà recuperare 84 ore lavorative mentre il personale che svolge servizio su 5 giorni settimanali dovrà recuperare 28,48 ore se non usufruiscono di giornate di ferie o festività soppresse o il prefestivo coincide con il Santo Patrono		

IL DIRETTORE DEI SERVIZI GENERALI  
ED AMMINISTRATIVI

Dott.ssa Filomena Di Bartolomeo