



## **Istituto Comprensivo Badolato**

Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di primo grado  
Via Nazionale snc - 88060 - BADOLATO (CZ) Tel. 0967814185 - Fax 0967811939  
Posta Istituzionale: czic81007@istruzione.it - czic81007@pec.istruzione.it  
Sito web: [www.icbadolato.edu.it](http://www.icbadolato.edu.it)  
Codice meccanografico: czic81007 - Cod. Fis. 97035190798



*Ministero dell'Istruzione*

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ISTITUTO** (art. 22 – C.C.N.L. Istruzione e Ricerca 2018)

**A. S. 2022/2023**

**Data sottoscrizione ipotesi: 10 marzo 2023**

**Data sottoscrizione contratto definitivo: 13 aprile 2023**

**Data trasmissione ARAN:**



## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO A.S. 2022/2023

Il giorno 13 del mese di aprile dell'anno 2023, alle ore 11,00, presso l'Ufficio di Dirigenza in via Nazionale a Badolato, in sede di negoziazione integrativa a livello di Istituzione Scolastica, di cui all'art. 22 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018:

TRA

la Delegazione di parte pubblica nella persona del Dirigente Scolastico Dott.ssa Susanna Mustari

E

la rappresentanza RSU dell'Istituto Comprensivo Statale "T. Campanella" di Badolato, rappresentata dai signori:

Prof.ssa Leto Caterina  
Ins. Anna Maria Laganà  
Ins. Caterina Fazio

CISL – FEDER. SCUOLA UNIVERSITA' RICERCA  
FLC CGIL  
GILDA – UNAMS

Verificato che l'Ipotesi di Contratto Integrativo, sottoscritta in data 10 marzo 2023 e corredata da apposita relazione tecnico –finanziaria del D.S.G.A. e relazione illustrativa del D.S., è stata trasmessa ai Revisori dei Conti in data 21 marzo 2023 e che in data 24 marzo 2023 gli stessi Revisori dei Conti con verbale n. 2023/002 hanno espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi della Contrattazione Collettiva Integrativa di Istituto per l'anno scolastico 2022/23, tra le parti convenute viene sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituto Comprensivo di Badolato per l'a.s. 2022/23.

L'accordo viene sottoscritto tra:

**PARTE PUBBLICA:** Dirigente Scolastico pro-tempore  
Dott.ssa Susanna Mustari

**PARTE SINDACALE:**

RSU

Prof.ssa Leto Caterina

Ins. Anna Maria Laganà

Ins. Caterina Fazio

SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI

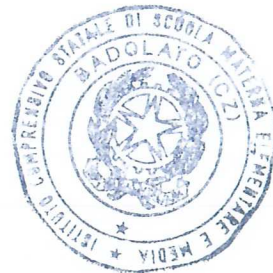
FLC/CGIL

CISL/SCUOLA

UIL/SCUOLA

SNALS/CONFSAL

GILDA/UNAMS





PARTE PRIMA - NORME COMUNI

TITOLO I  
NORME GENERALI

**Art. 1 Campo di applicazione, decorrenza, validità e durata**

Il presente contratto è sottoscritto sulla base di quanto previsto dall'art. 7 del CCNL del 19.04.2018

Il presente contratto integrativo di Istituto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.

Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. Dispiega i suoi effetti per il triennio 2020/2021 – 2021/2022 – 2022/2023 (parte giuridica) fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse economiche possono essere negoziati con cadenza annuale (parte economica). Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

Il presente contratto integrativo di Istituto si articola in:

- parte comune contenente disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto;
- specifiche sezioni contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono: istituzioni scolastiche ed educative.

Con la locuzione "Istituzioni scolastiche ed educative" vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.

Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs. n. 165 del 2001.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL e/o parti di contrattazione specifiche precedenti, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative.

**Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di sottoscrizione e conservano, comunque, validità fino alla sottoscrizione di un successivo contratto, fermo restando che quanto nel seguito stabilito s'intenderà di fatto abrogato da eventuali successivi atti normativi o contratti nazionali. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali o su richiesta delle parti.

**Art. 3 Interpretazione autentica**

Il presente contratto integrativo di Istituto il cui valore legale è in riferimento specifico al C.C. ed essendo una fonte gerarchicamente inferiore rispetto al CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del D. Lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

TITOLO II  
RELAZIONI SINDACALI GENERALI

**Art. 4 Obiettivi e strumenti**

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

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

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:





- partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
- contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, di cui all'art. 7.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

#### **Art. 4 Bis Rapporti tra RSU e Dirigente Scolastico**

Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e ne comunica il nominativo al Dirigente Scolastico. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

Il Dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.

L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

#### **Art. 5 Informazione**

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione alla RSU e ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti le materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi artt. 6 e 7.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed eventualmente esprimere osservazioni e proposte.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Costituiscono oggetto di informazione le materie previste dal CCNL Istruzione e Ricerca 2016/2018:

- a) le materie oggetto di contrattazione e confronto (art.5 c.4)
- b) la proposta di formazione delle classi e degli organici (art.22 c.9 alinea b1)
- c) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art.22 c.9 alinea b2)

#### **Art. 6 Confronto**

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. Il confronto è disciplinato dall'art.6 del CCNL 2016/ 2018 al quale si rinvia integralmente.

Sono materia di confronto:

- l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto (art.22 c.8 lett.b1);
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art.22 c.8 lett.b3);
- la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out (art.22 c.8 lett.b4).





### Art. 7 Contrattazione

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

L'amministrazione convoca la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 8, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, la parte interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN la sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica. Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni. In ossequio all'art. 22 del CCNL 2018 sono materia di contrattazione integrativa (con le prerogative di cui all'art. 7 comma 6):

- l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art.22 c.4 lett. c1);
- i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art.22 c.4 lett. c5);
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art.22 c.4 lett. c6);
- i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art.22 c.4 lett. c7);
- i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art.22 c.4 lett. c8);
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art.22 c.4 lett.c9);
- i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art.22 c.4 lett. c2);
- i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art.22 c.4 lett.c3);





-i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art.22 c.4 lett.c4);

-i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica (per plessi al di fuori del comune della sede centrale) del personale docente, educativo ed ATA.

#### **Art. 8 Procedura di raffreddamento ed interpretazione autentica**

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

In caso di controversie sull'interpretazione e/o applicazione del presente contratto le parti firmatarie, si incontrano entro 7 giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo. Allo scopo di cui al precedente comma, la richiesta deve essere formulata in forma scritta e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti. Le parti non intraprendono iniziative unilaterali se non sono trascorsi 30 giorni dalla trasmissione formale della richiesta scritta di cui al precedente comma 2.

Ogni richiesta di interpretazione autentica, di verifica, di integrazione e modifica del presente contratto, su richiesta delle parti, sarà effettuata secondo quanto pattuito nell'art. 3 del CCNL 19/04/2018.

#### **Art. 9 Norma di salvaguardia**

La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.

La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 48, comma 3 del D. Lgs. 165/2001. A tal uopo le parti si impegnano a riaprire la contrattazione qualora le risorse di cui sopra dovessero modificarsi in aumento o in diminuzione nel corso dell'anno, ciò al fine di adeguare la seguente piattaforma economica alla nuova situazione riproporzionando la stessa alla variazione realizzata o subito.

### **TITOLO III LA COMUNITÀ EDUCANTE**

#### **Art. 10 - La comunità educante**

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

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

### **PARTE SECONDA – MATERIE DI CONFRONTO**

### **TITOLO IV I CRITERI RIGUARDANTI LE ASSEGNAZIONI ALLE SEDI DI SERVIZIO ALL'INTERNO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA DEL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO ED ATA.**

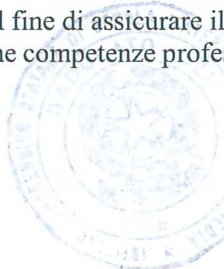
*(art. 22 comma 4 lettera B2 CCNL Scuola 2018)*

#### **Art. 11 Criteri per l'assegnazione alle classi e alle sedi**

Criteri ai quali ispirarsi nell'assegnazione del personale

##### **Per i docenti:**

In linea generale nell'assegnazione ai plessi, alle sezioni e alle classi, al fine di assicurare il miglior andamento del servizio scolastico, il Dirigente Scolastico terrà conto delle specifiche competenze professionali dei docenti,

 6



in coerenza con quanto previsto dalla progettazione didattico – organizzativa elaborata nel P.T.O.F. e anche sulla base delle opzioni manifestate dai singoli docenti. In particolare l'assegnazione dei docenti ai plessi, alle sezioni e alle classi avviene secondo i criteri di utilizzo del personale riferiti:

- ai contratti vigenti;
- ai criteri deliberati dal Consiglio d'Istituto (continuità didattica, valorizzazione delle esperienze professionali, anzianità di servizio, richieste del docente);

Fatte salve eventuali variazioni motivate dal Dirigente Scolastico i docenti in servizio in ciascun plesso dell'Istituto sono confermati di norma nella sede ove hanno già prestato servizio, a meno di esplicita richiesta di mobilità del singolo docente.

Fatte sempre salve eventuali variazioni motivate dal Dirigente Scolastico, i docenti in servizio e titolari nell'Istituto vengono assegnati con precedenza rispetto ai docenti che entrano a far parte per la prima volta in organico nell'Istituto per trasferimento o per utilizzazione. I trasferiti hanno la precedenza sugli utilizzati.

L'assegnazione per i docenti trasferiti avverrà secondo i seguenti criteri in ordine prioritario:

- Personale Docente portatore di handicap e gravi motivi di salute, a) art. 3 Legge 28 marzo 1991 n. 120, b) art. 61 L. n.270/82;
- Personale Docente portatore di Handicap di cui all'art. 21 della Legge n. 104/92;
- Personale Docente destinatario dell'art. 33 della Legge n. 104/92, che assiste il coniuge o il figlio;
- Personale Docente destinatario dell'art. 33 della Legge n. 104/92, assistenza a genitore, familiari ed affini entro il terzo grado;
- Personale Docente con causa di servizio riconosciuta;
- Personale Docente in ingresso nell'Istituto per trasferimento, utilizzazione, assegnazione provvisoria graduato sulla base del punteggio delle rispettive graduatorie;
- Personale Docente "lavoratrice madre o lavoratore/lavoratrice con prole inferiore ai due anni";
- Personale Docente in ingresso nell'Istituto per immissione in ruolo graduato sulla base della graduatoria di immissione in ruolo con precedenza per i vincitori di concorso per titoli ed esami.

La *continuità didattica* va intesa come continuità nella classe. Nel caso di richiesta di assegnazione ad altro plesso dell'Istituto, formulata dal singolo docente, il criterio della continuità didattica non può essere considerato elemento ostativo.

Nel caso di docenti in esubero nel plesso, il criterio della continuità nella classe può essere considerato elemento di conferma di assegnazione solo nel caso di parità di punteggio con altro candidato.

Nei plessi ove si dovessero verificare situazioni di concorrenza o di docenti in esubero, rispetto alla dotazione organica, le assegnazioni saranno disposte sulla base della graduatoria formulata secondo le tabelle allegate al CCDN sulla mobilità del personale docente.

I beneficiari della legge 104/92 art.21 hanno la precedenza nell'assegnazione ai plessi dell'Istituto.

I destinatari dei benefici ex art.33 comma 3 della stessa legge 104/92 non hanno precedenza, invece, nell'assegnazione ai plessi dell'Istituto ricadenti nel comune in cui è domiciliato il familiare assistito.

Nell'ambito dello stesso plesso, ove possibile, non assegnare su una stessa sezione/classe più di un docente che fruisce della legge 104.

#### Per il personale ATA:

Si concorda che i principali criteri che devono essere soddisfatti nell'assegnazione del personale ATA ai plessi sono quelli di garantire la maggior efficienza ed efficacia del servizio nonché quella di soddisfare le esigenze legate alla funzionalità dell'istituzione scolastica, all'assistenza degli alunni disabili e all'assistenza degli alunni e delle alunne rispetto alle differenze di genere.

Nell'applicare i criteri succitati, in caso non ci siano elementi ostativi, l'assegnazione può eventualmente rispettare il mantenimento della sede di servizio occupata nell'anno precedente e/o la richiesta del personale già titolare ed in servizio nell'istituto di essere assegnato ad altro plesso.

L'assegnazione per i trasferiti avverrà secondo i seguenti criteri in ordine prioritario:

- Personale portatore di handicap e gravi motivi di salute, a) art. 3 Legge 28 marzo 1991 n. 120, b) art. 61 L. n.270/82;
- Personale portatore di Handicap di cui all'art. 21 della Legge n. 104/92;
- Personale destinatario dell'art. 33 della Legge n. 104/92, che assiste il coniuge o il figlio;
- Personale destinatario dell'art. 33 della Legge n. 104/92, assistenza a genitore, familiari ed affini entro il terzo grado;





- Personale con causa di servizio riconosciuta;
- Personale in ingresso nell'Istituto per trasferimento, utilizzazione, assegnazione provvisoria graduato sulla base del punteggio delle rispettive graduatorie;
- Personale "lavoratrice madre o lavoratore/lavoratrice con prole inferiore ai due anni";
- Personale in ingresso nell'Istituto per immissione in ruolo graduato sulla base della graduatoria di immissione in ruolo.

## TITOLO V

### ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO ED ATA, NONCHÉ I CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL MEDESIMO PERSONALE DA UTILIZZARE NELLE ATTIVITÀ RETRIBUITE CON IL FONDO D'ISTITUTO.

(art. 28 comma 5 CCNL Scuola 2018)

#### **Art. 12 Articolazione dell'orario di lavoro e turnazione dei collaboratori scolastici**

L'orario di lavoro dei collaboratori scolastici è funzionale all'erogazione del servizio. L'orario si articola in 36 ore settimanali, programmato su 5 giorni settimanali con orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti o in alternativa con rientri pomeridiani di tre ore prevedendo il rispetto della pausa di 30 minuti contrattualmente prevista.

Rispetto all'orario di erogazione del servizio didattico è formulato un orario di lavoro dei collaboratori scolastici con tempi aggiuntivi congrui alle attività di apprestamento dei locali, da distribuire all'inizio e alla fine dell'orario di servizio giornaliero.

Si prevede la sostituzione dei colleghi assenti con straordinari e recupero durante i periodi di sospensione dell'attività didattica e il periodo estivo.

Tenuto conto altresì che il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione delle attività, la turnazione potrà essere adottata coinvolgendo, senza eccezioni, tutto il personale di un singolo profilo, a meno che la disponibilità di personale volontario non consenta altrimenti.

Fatte salve le cause di chiusura della scuola per forza maggiore, nel caso di sospensione delle attività didattiche in un plesso il personale ATA è tenuto ad espletare il proprio servizio in altro plesso dell'istituto, a garanzia del buon andamento dell'amministrazione e dell'efficacia dell'erogazione del servizio.

#### **Art. 13 Articolazione dell'orario di lavoro e turnazione degli assistenti amministrativi**

L'orario di lavoro degli assistenti amministrativi è funzionale all'erogazione del servizio. L'orario del personale assistente amministrativo è articolato su 36 ore settimanali da effettuare in 5 giorni di lavoro da lunedì a venerdì nel modo seguente:

##### **Fino al termine delle attività didattiche 30 giugno 2023**

dalle 7,30 alle 14,00 dal lunedì al venerdì, con rientri pomeridiani nei giorni di martedì e giovedì dalle ore 14,30 alle ore 16,15.

##### **Dal 01 luglio 2023**

dalle 7:30 alle 13:30 dal lunedì al venerdì, i sabati saranno coperti con giornate di ferie.

Specifiche esigenze vengono valutate contestualmente dal D.S. e dal D.S.G.A.

#### **Art. 13 bis Lavoro agile – Smart working (personale ATA)**

Nella legge di Bilancio 2023 è stata approvata la proroga fino al 31 marzo dello smart working per i lavoratori fragili. Il lavoro da remoto può essere svolto soltanto per le patologie indicate nel decreto Salute del 4 febbraio 2022. "Fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli."





Il lavoro agile potrà essere concesso dal Dirigente Scolastico, eventualmente anche ricorrendo a turnazioni del personale nel rispetto dei principi menzionati dagli artt. 18-23 della Legge 81/2017 e solo in presenza dei seguenti requisiti:

- il lavoro svolto dal personale che richiede di fruire di modalità di lavoro agile deve risultare gestibile a distanza;
- il dipendente in lavoro agile deve dichiarare di disporre, presso il proprio domicilio, di tutta la strumentazione tecnologica adeguata a svolgere il proprio compito e deve poter garantire la reperibilità telefonica nell'orario di servizio;
- le prestazioni lavorative in formato agile dovranno essere misurabili e quantificabili.

#### **Art.14 Orario di lavoro e flessibilità organizzativa e didattica.**

Qualora l'Istituzione scolastica dovesse riscontrare complessità logistiche, potrebbe rendersi necessaria un'organizzazione flessibile del lavoro ispirandosi a principi di maggior carico lavorativo alternati a momenti di riposo per un pieno recupero psico-fisico, tanto al fine di garantire il miglior servizio.

#### **Art. 15 Svolgimento delle riunioni collegiali in modalità on-line**

Come deliberato dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio di Istituto, in ottemperanza alla normativa vigente in materia di misure di contenimento del contagio da COVID19, le riunioni collegiali potranno svolgersi in modalità a distanza, sussistendo tutte le condizioni necessarie alla rilevazione delle presenze, nonché le misure di sicurezza relative al rispetto della privacy e della riservatezza dei dati. Nell'espletamento delle riunioni on-line il Dirigente potrà avvalersi del supporto dell'animatore digitale per gli adempimenti connessi alla rilevazione informatica delle presenze, delle firme e di eventuali votazioni.

#### **Art. 16 Flessibilità e sostituzione dei docenti assenti**

Durante l'anno è possibile effettuare, anche con ordini di servizio d'urgenza erogati per le vie brevi, lo spostamento temporaneo dei docenti in classi diverse in ossequio al principio della flessibilità e per sopperire a temporanee e straordinarie esigenze di servizio.

La sostituzione dei docenti assenti sarà effettuata secondo le seguenti modalità:

1. Scuola dell'Infanzia
  - a. recupero ore permessi brevi usufruiti;
  - b. docente con ore a disposizione della stessa sezione;
  - c. docente della stessa sezione disponibile al cambio di turno con la docente assente, in attesa dell'insegnante supplente;
  - d. docente con ore a disposizione di altra sezione;
  - e. docente della stessa sezione; disponibile ad effettuare ore eccedenti, da retribuire o recuperare, in ragione delle disponibilità economiche e/o delle disposizioni normative;
  - f. docente che nelle sue ore non ha la sezione presente a scuola;
  - g. docente in compresenza, in altra classe, per la quale non sono programmate attività didattiche;
2. Scuola Primaria
  - a. recupero ore permessi brevi usufruiti;
  - b. docente con ore a disposizione della stessa classe;
  - c. docente con ore a disposizione di altra classe;
  - d. docente che nelle sue ore non ha la classe presente a scuola;
  - e. docente della stessa classe disponibile al cambio di turno con la docente assente, in attesa dell'insegnante supplente;
  - f. docente in compresenza, in altra classe, per la quale non sono programmate attività didattiche;
  - g. docente disponibile ad effettuare ore eccedenti, da retribuire o recuperare, in ragione delle disponibilità economiche e/o delle disposizioni normative;
  - h. docente di potenziamento in servizio nel plesso (ore in via residuale);
3. Scuola Secondaria di I grado
  - a. recupero ore permessi brevi usufruiti





- b. docente con ore a disposizione della stessa classe;
- c. docente con ore a disposizione in altra classe;
- d. docente che nelle sue ore non ha la classe presente a scuola;
- e. docente della stessa classe disponibile al cambio giorno libero a parità di monte orario disciplinare fruibile dagli alunni e a parità di orario mensile prestato dal lavoratore.
- f. docente in compresenza, in altra classe, per la quale non sono programmate attività didattiche;
- g. docente disponibile ad effettuare ore eccedenti, da retribuire o recuperare, in ragione delle disponibilità economiche e/o delle disposizioni normative;
- h. docente di potenziamento in servizio nel plesso (ore in via residuale);

Ove presente il servizio mensa, per la sostituzione dei docenti addetti all'assistenza educativa degli alunni durante i pasti, giornalmente il docente referente di plesso riorganizza il servizio garantendo la presenza di un numero di docenti nel rapporto di 1 docente ogni 25 alunni.

Qualora non fosse possibile coprire la sezione/classe con una delle modalità sopra indicate, il Dirigente vaglierà la soluzione più idonea per garantire la vigilanza degli alunni, nell'attesa della nomina di un docente supplente.

#### Art. 17 Flessibilità oraria dei docenti (BANCA ORE)

La Banca Ore costituisce una forma di flessibilità organizzativa di cui al DPR 275/99 per regolamentare le sostituzioni dei docenti assenti per qualunque causa eccetto lo sciopero. Per i docenti viene intesa come la realizzazione (su base volontaria) di prestiti orari da scontare e di crediti orari da compensare tra colleghi dello stesso ordine di scuola. L'utilizzo del sistema Banca Ore, nel rispetto del CCNL del comparto scuola vigente, consentirà di avere una riduzione delle richieste di permessi brevi con un conseguente risparmio per l'amministrazione in termini di sostituzione e alleggerimento del lavoro dell'Ufficio di Segreteria. Le ore che possono essere conteggiate sono solo ed esclusivamente quelle rese per prestazioni di lavoro straordinario e supplementare. Il regolamento previsto per la gestione della Banca Ore sarà il seguente:

1. I docenti possono operare scambi di turni, ore di lezione e/o giorno libero con colleghi dello stesso ordine di scuola con il dovere di compensare debiti e crediti entro alla fine dell'anno scolastico.
2. Per tutto l'anno scolastico i docenti potranno scambiarsi fino a: 50 ore per la Scuola dell'Infanzia, 48 ore per la Scuola Primaria, 36 ore per la Scuola Secondaria di I grado (permessi brevi secondo quanto previsto dal CCNL art. 16 commi 1 e 3);
3. Per poter usufruire dell'istituto della Banca Ore il docente dovrà cercare il collega disponibile ad effettuare lo scambio, quindi compilare l'apposito registro-richiesta e comunicarlo al referente di plesso, che potrà autorizzarlo solo dopo aver riferito al Dirigente e ricevuto necessaria autorizzazione.
4. I debiti e crediti dovranno essere tutti compensati (compatibilmente con esigenze di servizio), entro il termine delle attività didattiche; in caso contrario la compensazione sarà effettuata d'ufficio secondo le esigenze della scuola;

**Rimane in capo a tutti i docenti in servizio l'obbligo di ottemperare alle disposizioni dirigenziali sull'orario per l'a.s. 2022/23 come da avviso prot. n. 282 del 30/01/2023. La vigilanza del corretto svolgimento dell'orario di lezione di ciascun docente ricade nei doveri dei responsabili di ciascun plesso; gli stessi hanno l'obbligo di segnalare telefonicamente e per iscritto eventuali disservizi e/o violazioni da parte dei docenti al personale di segreteria, ai docenti collaboratori del Dirigente o in alternativa al DSGA.**

#### Art. 18 Sostituzione personale ATA assente

In tutti i casi di assenza del personale ATA, la sostituzione verrà effettuata da altro collega in servizio, previa disposizione del DSGA, concedendo un'ora di intensificazione, sulla base della dichiarata disponibilità, secondo turnazioni e carichi di lavoro equamente distribuiti dal D.S.G.A. medesimo.

Per eventuali eccedenze rispetto al budget o su espressa richiesta da parte del personale, verranno assegnati riposi compensativi da fruire preferibilmente nei periodi di sospensione delle attività didattiche.

#### Art. 19 Utilizzazione del personale nei singoli progetti ed attività indicate nel PTOF, compresi i progetti PON e POR.

L'utilizzazione del personale nei singoli progetti ed attività indicate nel PTOF, compresi i progetti PON e POR, è disposta, in linea generale, sulla base dei seguenti criteri indicati in ordine prioritario:





- indicazioni contenute nei singoli bandi dei programmi nazionali o comunitari e con riferimento ai criteri specifici riportati nei progetti;
- disponibilità dell'interessato.

**In modo specifico, i criteri per la selezione di esperti esterni e/o tutor interni in progetti con finanziamenti erogati dall'Unione Europea terranno conto, di volta in volta, secondo le specifiche necessità, dei seguenti requisiti (qui non elencati in ordine prioritario):**

- partecipazione alla predisposizione dell'attività o del progetto approvato dagli OO.CC.;
- possesso di titoli particolari indicati nei bandi o richiesti dalle circostanze (titolo specialistico, esperienze in speciali settori, iscrizioni in graduatorie particolari, docenti di madrelingua, etc.);
- laurea quinquennale specialistica nel settore;
- laurea triennale specialistica nel settore;
- dottorato di ricerca;
- master di durata almeno annuale;
- esperienze pregresse;
- servizio in scuole statali;
- competenze informatiche richieste per la gestione dei progetti;
- esperienze di tutoraggio o docenza/valutatore/facilitatore in corsi PON;
- corsi di formazione specifici.

**Relativamente ai progetti europei, i docenti e il personale interno ed esterno sono individuati tramite specifici bandi di reclutamento per tutor e/o esperti, che saranno graduati attraverso schede di valutazione deliberate dagli organi collegiali con le seguenti limitazioni:**

1. i docenti che partecipano ai bandi non possono ricoprire all'interno dello stesso progetto (insieme di più moduli) più di un incarico tranne nel caso in cui non vi siano altre domande per il profilo in oggetto;
2. al fine del reclutamento delle figure predette e al fine di favorire la più ampia partecipazione di tutto il personale si introduce il criterio della rotazione, intesa come limitazione alla partecipazione se nello stesso anno è stato ricoperto lo stesso ruolo.
3. Per la selezione del personale ATA ai progetti di cui sopra, si adatterà il criterio della rotazione previa dichiarata disponibilità da parte del personale medesimo.

## TITOLO VI

### CRITERI PER LA FRUIZIONE DEI PERMESSI PER L'AGGIORNAMENTO (art.22 comma 4 lettera B3 CCNL Scuola 2018)

#### **Art. 20 Fruizione dei permessi per l'aggiornamento e la formazione**

I permessi per l'aggiornamento e la formazione saranno concessi in ossequio a quanto stabilito a livello di contrattazione nazionale e comunque in armonia con le esigenze del servizio scolastico rivolto agli alunni.

Nella considerazione che la formazione e l'aggiornamento costituisce, ai sensi della Legge 107/2015, un diritto-dovere del dipendente, premesso che le azioni formative deliberate e organizzate dalla scuola costituiscono obbligo di servizio, nel rispetto della normativa vigente, si concorda, sia per il personale docente che per il personale ATA, di facilitare la partecipazione dei dipendenti alle attività formative previste ed organizzate nell'ambito del Piano Nazionale di Formazione e/o Enti accreditati dal MIUR, dalle Università.

Si indicano i seguenti criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento:

- almeno un docente per ogni ordine di scuola;
- almeno un docente per ogni plesso, di ogni ordine di scuola.

Il numero dei partecipanti sarà determinato, in percentuale, rispetto all'organico di Istituto e ai tre ordini di scuola. In caso di più richieste, coincidenti con l'orario di servizio, gli stessi si concedono in base ai seguenti criteri di priorità:

- attinenza specifica dell'attività formativa rispetto alle discipline insegnate e/o alla mansione svolta;
- figure sensibili o di sistema della scuola;
- precedenza al docente più giovane per età anagrafica.

I docenti che fruiscono dell'autorizzazione a partecipare a corsi esterni alla scuola presentano relazione scritta al Collegio dei Docenti.



**PARTE TERZA - MATERIE DI CONTRATTAZIONE**  
**TITOLO VII**  
**ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA**  
**NEI LUOGHI DI LAVORO**  
*(art.22 comma 4 lettera C1 CCNL Scuola 2018)*

**Art. 21 Soggetti tutelati**

Soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con o senza retribuzione; ad essi sono equiparati gli studenti che frequentano i laboratori e che utilizzano macchine e strumenti di lavoro ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali; sono, altresì, da comprendere ai fini della gestione delle ipotetiche emergenze, anche gli studenti presenti a scuola in orario curriculare e extracurriculare per iniziative complementari previste nel PTOF.

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

Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo sono presenti nei locali dell'istituzione scolastica; (ad esempio, ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti, corsisti). Particolare attenzione si deve prestare ad alcune tipologie di gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (*stress da lavoro correlato, lavoratrici in gravidanza, differenza di genere, provenienza da altri paesi*).

**Art. 22 Obblighi del Dirigente Scolastico**

Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro, in materia di sicurezza, ha gli obblighi previsti dagli artt. 17 e 18 del D. Lgs. 81/2008.

**Art. 23 Servizio di Prevenzione e Protezione**

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è uno strumento con competenze tecniche di ausilio al datore di lavoro. Il Dirigente Scolastico in quanto datore di lavoro deve organizzare il Servizio di Prevenzione e Protezione, designando per tale compito, previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, una o più persone tra i dipendenti (figure sensibili) secondo la dimensione della scuola e addetti alle emergenze, al primo soccorso, all'evacuazione e all'antincendio. Il DS predispone il Servizio di Prevenzione e Protezione, individuando a tal fine (contingente minimo previsto dalla specifica normativa) i seguenti incaricati, come da tabella seguente:

	<b>INFANZIA</b>	<b>PRIMARIA</b>	<b>SECONDARIA I GRADO</b>
ASPP*	1 docente	1 docente	1 docente
Preposti	4 docenti	4 docenti	3 docenti
Addetti primo soccorso	4	5	6
Addetti antincendio	4	4	4
Addetti interruzione gas, acqua, energia elettrica, chiamate all'esterno	4	5	4
Responsabile emergenze	4	5	4
Responsabile controllo praticabilità vie di uscita e porte e cancelli	3	6	4

\*Le funzioni verranno espletate in tutti i plessi dell'I.C.

Il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* (RSPP) può essere interno ove disponibile o affidato a professionisti esterni.





In questa istituzione scolastica il servizio di prevenzione e protezione è affidato ad un **esperto esterno** in possesso dei requisiti previsti dal Decreto Legislativo n. 81/2008.

I *responsabili* individuati coadiuvano il Dirigente Scolastico e il RSPP nell'aggiornamento periodico del *Documento di valutazione dei rischi* (DVR.).

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

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

-il Dirigente Scolastico individuerà oltre il personale, tempi e modalità del Servizio di Protezione e Prevenzione e determinerà i fondi per il funzionamento, le spese e gli eventuali compensi.

#### **Art. 24 Sorveglianza sanitaria medico competente**

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

Essa è obbligatoria quando i lavoratori sono esposti a rischi specifici individuati dalla legge come particolarmente pericolosi per la salute (vedi DPR 303/56, D. Lgs. 77/92 e Artt. 25, 38, 39 e seguenti del D. Lgs. 81/08).

Il Dirigente Scolastico ha individuato il medico competente che svolge la sorveglianza sanitaria per l'a.s. 2022/23.

#### **Art. 25 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è designato dalla RSU al suo interno.

Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di Prevenzione e di Protezione dell'Istituto.

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

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

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

La consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza da parte del Dirigente Scolastico, prevista dal D. Lgs 81/08 (artt. 47, 48 e 50), si deve svolgere in modo tempestivo e nel corso della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni che devono essere verbalizzate.

Inoltre, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sul piano di valutazione dei rischi e di programmazione, è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui agli artt.36 e 37 del D. Lgs. 81/08.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha diritto di ricevere:

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

Allo stesso sono garantite le ore previste dal CCNL vigente per l'espletamento della funzione (40 ore individuali). Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

#### **Art. 26 Esercitazioni e prove di evacuazione**

In ogni anno scolastico sono svolte almeno due prove di evacuazione totale per ogni edificio dell'Istituto anche per incendio e terremoto, previa consultazione con la RSPP.

#### **Art. 27 Doveri e diritti dei lavoratori**

I lavoratori ed i soggetti ad essi equiparati devono:





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

Di contro, essi hanno diritto a:

- essere informati;
- essere sottoposti a formazione e informazione adeguata;
- essere consultati e partecipare, attraverso il RLS, a tutti i momenti fondamentali.

#### **Art. 28 Individuazione dei componenti del Servizio di prevenzione e protezione ed attribuzione dei compiti.**

I compiti già attribuiti al personale interessato, con i formali incarichi conferiti, devono intendersi permanenti. Si procederà a nuovi incarichi per la sostituzione di personale che per motivi vari non dovesse prestare servizio nella stessa sede dell'incarico.

I compiti inerenti al programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; l'individuazione delle procedure da seguire per l'attuazione delle misure e l'individuazione delle mansioni che eventualmente sono state conferite hanno valore annuale.

Tutti i lavoratori devono essere informati rispetto alla mansione che svolgono, i rischi esistenti e le corrette modalità di svolgimento della mansione stessa.

#### **Art. 29 Documento di valutazione dei rischi (DVR)**

Il documento è elaborato dal Dirigente Scolastico/datore di lavoro in collaborazione con il RSPP e previa consultazione del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); in caso di sorveglianza sanitaria prevista dallo stesso DVR, in collaborazione con il medico competente.

Il documento viene revisionato annualmente ed ogni qualvolta intervengono consistenti variazioni al sistema di sicurezza.

#### **Art. 30 Riunioni periodiche**

Le riunioni periodiche di prevenzione e protezione rischi sono convocate dal Dirigente Scolastico, di norma una volta all'anno. Può avere luogo, altresì, in occasione di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di esposizione di rischio o in caso di introduzione di nuove tecnologie che influiscono notevolmente sulla sicurezza.

Alla riunione partecipano il Dirigente Scolastico/datore di lavoro che la presiede, il medico competente ove previsto, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. La riunione non ha poteri decisionali, ma carattere consultivo. Per ogni riunione va redatto un verbale su apposito registro.

#### **Art. 31 Attività di formazione, informazione ed aggiornamento**

I lavoratori sono tenuti a partecipare alle attività di formazione programmate e deliberate dal Collegio dei Docenti (attività funzionali all'insegnamento art. 29 CCNL 2006/2009); in caso di inosservanza sono soggetti alle specifiche sanzioni previste dal D. Lgs. 81/2008.

### **TITOLO VIII CRITERI E MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI (art.22 comma 4 lettera C5 e C6 CCNL Scuola 2018)**

#### **Art. 32 Assemblee Sindacali**





I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con il DS, per 10 ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.

Per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al mese. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno:

1. singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017;
2. dalla RSU nel suo complesso, e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art.4 del CCNQ del 4 dicembre 2017;
3. dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017.

Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami o degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisite.

Per le assemblee in cui è coinvolto anche personale docente, il DS sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'Infanzia i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio.

Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista, rispettivamente, nella classe o nel settore di competenza.

La dichiarazione individuale e preventiva di partecipazione alle assemblee, espressa in forma scritta dal personale che intende parteciparvi durante il proprio orario di servizio e da comunicare entro 48 ore dall'inizio dell'assemblea, fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile. I partecipanti alle assemblee non sono tenuti ad apporre firme di presenza, né ad assolvere ulteriori adempimenti.

Per quanto non previsto dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art.4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.

#### **Art. 33 Permessi Sindacali**

Per lo svolgimento di assemblee, per la partecipazione alle riunioni degli organismi statutari delle organizzazioni sindacali, nonché per gli appositi incontri concordati tra le parti sulle relazioni sindacali a livello di istituzione scolastica, possono essere fruiti dalla RSU permessi sindacali giornalieri od orari per l'espletamento del mandato sindacale nei limiti complessivi e individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente. Di norma, il permesso sindacale retribuito da parte della RSU deve possibilmente essere richiesto in forma scritta e con congruo anticipo.

#### **Art. 34 Bacheche Sindacali**

In ogni plesso dell'Istituzione Scolastica è collocato uno spazio sindacale e la bacheca on-line sul sito dell'Istituto a disposizione delle RSU e delle organizzazioni sindacali. Il materiale affisso o defisso dalla bacheca è di esclusiva competenza delle RSU e delle OO.SS.

#### **Art. 35 Agibilità Sindacale**

La RSU e le OO.SS. possono fruire per eventuali riunioni e assemblee, dei locali della scuola. Alla RSU ed ai Dirigenti Sindacali Territoriali è consentito di comunicare con il personale per motivi di carattere sindacale, purché non sia pregiudicata la normale attività lavorativa.

Alla RSU previa richiesta è consentito l'uso del telefono, l'utilizzo di tutti gli strumenti ed attrezzature presenti nella scuola, senza per questo impedire il regolare svolgimento delle attività scolastiche.

#### **Art. 36 Diritto di sciopero**

Si rimanda al Regolamento di Istituto sulle procedure in caso di sciopero (Appendice n. 16 al Regolamento di Istituto).

#### **Art. 37 Servizi minimi**

**Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero:**





1. Il lavoratore che intende partecipare ad uno sciopero può fornire in merito comunicazione volontaria al Dirigente nelle forme e con le modalità dallo stesso predisposte.
2. I servizi minimi da garantire durante gli scioperi sono contenuti nell'allegato al CCNL 1998/2001 sottoscritto il 29/05/1999 in attuazione della L. 146/90 e della L. 83/2000. Il personale ATA dovrà garantire il servizio solo in presenza di particolari e specifiche situazioni quali:

Attività	Contingenti di personale	Servizi essenziali
Scrutini e valutazioni finali	Nr.1 Assistenti Amministrativi Nr.1 Collaboratori Scolastici	Attività di natura amministrativa. Apertura e chiusura Istituto, vigilanza ingresso e servizi ai piani.
Esami di qualifica Esami di Stato	Nr.1 Assistenti Amministrativi Nr.1 Collaboratori Scolastici	Attività di natura amministrativa. Apertura e chiusura Istituto, vigilanza ingresso e servizi ai piani.
Mensa (ove il servizio sia stato eccezionalmente mantenuto)	Nr.1 Collaboratori Scolastici per ogni plesso	Vigilanza sui minori durante il servizio di mensa.
Pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato nel caso in cui lo svolgimento di azioni di sciopero coincida con eventuali termini perentori	DSGA Nr.1 Assistenti Amministrativi Nr.1 Collaboratori Scolastici	Responsabile del servizio. Attività amministrative. Attività connesse.

Durante le assemblee, in caso di completa adesione, si concorda la permanenza in servizio di n. 1 unità di personale collaboratore scolastico per ogni plesso e di n. 1 assistente amministrativo.

Nel caso di scioperi che dovessero riguardare il solo personale ATA il servizio minimo dovrà essere garantito da una unità di personale collaboratore scolastico per ogni plesso e da un assistente amministrativo per gli Uffici di segreteria.

L'individuazione del personale obbligato al servizio tiene conto dell'eventuale disponibilità; in caso contrario si procede a rotazione in ordine alfabetico tenendo conto dei contingenti formati in occasione di precedenti scioperi.

#### Art. 38 Patrocinio e diritto di accesso agli atti

I componenti della RSU hanno diritto di accedere agli atti della scuola su tutte le materie di cui all'art.22 c.4 lett. c e c.8 lett. b del vigente CCNL, compatibilmente con la normativa di tutela dei dati personali e mediante richiesta con preavviso di 5 (cinque) giorni (salvo manifesta impossibilità).

Il rilascio di copia degli atti richiesti avviene senza oneri, entro 5 (cinque) giorni lavorativi dall'acquisizione a protocollo della richiesta (salvo manifesta impossibilità).

La RSU ed i sindacati territoriali, fatte salve le norme vigenti in materia di riservatezza, su delega degli interessati da acquisire agli atti della scuola, hanno diritto di accesso agli atti in ogni fase dei procedimenti che riguardano il personale coinvolto. Gli istituti di patronato hanno il diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro su tutte le materie previste dalla vigente normativa.

#### Art. 39 Orario flessibile

Per fronteggiare il divieto di nomina disposto dall'art. 1 comma 332 della legge 190/2014, la sostituzione verrà fatta da altro collega in servizio sulla base della dichiarata disponibilità, secondo turnazioni e carichi di lavoro equamente distribuiti dal DSGA. L'incarico dovrà essere conferito dal DSGA. Per eventuali eccedenze rispetto al budget verranno assegnati riposi compensativi da fruire nei periodi di sospensione delle attività didattiche.

#### Art. 40 Riduzione personale nel periodo di sospensione delle attività didattiche

Nei periodi d'interruzione delle attività didattiche e nel rispetto delle attività programmate dagli Organi Collegiali sarà effettuata una riduzione del personale ATA in servizio, in funzione delle specifiche esigenze di





funzionamento degli Uffici di Segreteria e di Direzione. Il personale può chiedere di conteggiare, a scelta del lavoratore:

- giornate di ferie o festività sopresse;
- ore di lavoro straordinario non retribuite;
- ore prestate in più nell'ambito dell'organizzazione flessibile del lavoro;
- ore per la partecipazione a corsi di aggiornamento fuori dal proprio orario di servizio.

Spetta al Direttore dei servizi generali e amministrativi organizzare, per esigenze di servizio, la turnazione e il recupero delle ore di lavoro non prestate. In assenza di esplicita richiesta da parte del dipendente e nell'incertezza, saranno conteggiate come ferie.

#### TITOLO IX

### RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE NEL RISPETTO DEGLI OBIETTIVI E DELLE FINALITÀ DEFINITI A LIVELLO NAZIONALE CON IL PIANO NAZIONALE DI FORMAZIONE DEI DOCENTI

(art. 22 comma 4 lettera C7 CCNL Scuola 2018)

#### Art. 41 La pianificazione della formazione di Istituto

Ai sensi del comma 124 art.1 Legge 107/2015 la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale, è coerente con il Piano Triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dal piano di miglioramento della scuola ed è fondata sulle priorità indicate nel Piano nazionale di formazione. Il Collegio dei Docenti definisce e delibera annualmente il piano di formazione dei docenti, che è inserito nel P.T.O.F., e le attività di formazione. Il DSGA definisce il piano di formazione del personale ATA.

#### Art. 42 - La formazione d'Ambito

L'Istituto aderisce alle reti d'ambito sulla formazione secondo quanto deliberato dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio d'Istituto. L'Istituto contribuisce alla programmazione e alla strutturazione del Piano Formativo d'Ambito mediante la partecipazione diretta del Dirigente Scolastico e delle figure di sistema alle riunioni promosse dalla scuola capofila, durante le quali sono presentate le istanze formative dell'Istituto scolastico.

#### Art. 43 Risorse economiche per la formazione

Nei limiti delle disponibilità di bilancio è auspicabile che sia destinata una parte delle risorse finanziarie non vincolate per la formazione su tematiche di interesse generale quali, ad esempio, la sicurezza nei luoghi di lavoro. Le somme non vincolate assegnate alla scuola potrebbero essere destinate in rapporto alle varie necessità della scuola. A tal fine si individuano tre possibili macro settori:

- amministrazione e contabilità;
- supporto alla didattica, pulizia e igiene;
- didattica.

Si ritiene utile prevedere una possibile suddivisione che dia preminenza all'attività didattica e quindi alle attività a quest'ultima funzionali secondo il seguente rapporto:

- amministrazione e contabilità: 25%;
- supporto alla didattica, pulizia e igiene: 25%;
- didattica: 50%.

#### TITOLO X

### CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DI STRUMENTAZIONI TECNOLOGICHE DI LAVORO IN ORARIO DIVERSO DA QUELLO DI SERVIZIO, AL FINE DI UNA MAGGIORE CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE (DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE).

(art.22 comma 4 lettera C8 CCNL Scuola 2018)

#### Art. 44 Tipologia e modalità di comunicazione

Gli strumenti elettronici per la comunicazione si distinguono in strumenti sincroni e asincroni. I primi, a differenza dei secondi, richiedono che entrambi i terminali della comunicazione (trasmittente e ricevente) siano connessi perché si abbia comunicazione. La comunicazione telefonica tradizionale richiede la connessione tra chi trasmette e chi riceve. Le comunicazioni istituzionali avverranno via email e sito istituzionale.



Ag. CForio  
LTO AL



**Art. 45 Modalità e tempi di convocazione e delle comunicazioni ufficiali.**

Le convocazioni ufficiali degli organi collegiali, degli incontri scuola famiglia, degli organi tecnici devono avvenire con comunicazione scritta, pubblicata nel sito web della scuola e trasmesse tramite email istituzionale ad ogni lavoratore, con i cinque giorni di preavviso previsti.

Le comunicazioni pubblicate nel sito web e inviate tramite email si intendono notificate, devono essere consultate e lette dai docenti e dal personale ATA, pertanto, la consultazione del sito web e della email personale deve essere costante e frequente.

**Art. 46 Diritto alla disconnessione.**

Questo strumento contrattuale vuole tutelare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, così eliminando l'invasività del datore di lavoro e l'obbligo per il lavoratore di rimanere connessi 24 ore su 24 e 7 giorni su 7. La contrattazione integrativa stabilisce che gli orari di reperibilità telefonica e con canali istituzionali sono così stabiliti: dalle 08.00 alle 14.00 e dalle 15.30 alle 17.30 dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 13.00 sabato (escluso i festivi). Entro tali orari il Dirigente Scolastico si potrà rivolgere al personale al fine di dare informazioni riguardanti gli impegni lavorativi.

**Art. 47 Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni sincrone (telefoniche).**

I lavoratori non possono essere contattati telefonicamente per problematiche riguardanti la prestazione lavorativa durante il periodo di sospensione delle attività didattiche e nei periodi festivi.

I collaboratori del Dirigente Scolastico, le Funzioni Strumentali i Responsabili di plesso, i docenti che hanno compiti organizzativi, in caso d'urgenza, possono essere contattati anche fuori dai suddetti limiti temporali.

Nei limiti dell'orario di funzionamento degli uffici di segreteria e di presidenza è possibile contattare i lavoratori durante il periodo di sospensione delle attività didattiche per comunicazioni connesse al proprio stato giuridico o economico. Per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti sono superati al fine di evitare o prevenire situazioni di pericolo.

**TITOLO XI**

**RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E DEI PROCESSI DI INFORMATIZZAZIONE INERENTI I SERVIZI AMMINISTRATIVI E A SUPPORTO DELL'ATTIVITÀ SCOLASTICA**

*(art.22 comma 4 lettera C9 CCNL Scuola 2018)*

**Art. 48 Tecnologie nelle attività d'insegnamento**

Gli strumenti elettronici sono finalizzati a migliorare la prestazione lavorative diminuendo lo stress da lavoro e rendere più efficace il servizio scolastico. I docenti utilizzano gli strumenti tecnologici durante l'orario scolastico per attività didattiche, di ricerca e studio individuale e/o collettivo. Con queste finalità i docenti possono creare gruppi di lavoro, quali ad esempio gruppi sociali di informazioni o piattaforme e-learning, finalizzate esclusivamente alle attività didattiche, nessuna comunicazione diversa potrà veicolare tramite gli stessi, non può essere fatto uso diverso da quello indicato nelle finalità.

**Art. 49 Tecnologie nelle attività amministrative**

Tutto il personale e in particolare gli operatori di segreteria sono tenuti all'utilizzo degli strumenti informatici e telematici rispettando le norme del CAD (D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.) e le norme in materia di sicurezza (D. Lgs. 81/2008). I video-terminali devono essere utilizzati per meno di 4 ore giornaliere e per meno di 20 ore settimanali, in modo sistematico o abituale. L'eventuale applicazione continuativa al videoterminale deve essere interrotta dopo 120 minuti, con una pausa di 15 minuti.

**PARTE QUARTA – COMPENSI FINALIZZATI ALLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE**

**TITOLO XII**

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





(art.22 comma 4 lettera C4 CCNL Scuola 2018)

**Art. 50 Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale Docente e ATA**

1. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale della scuola per l'a.s. 2022-23 corrispondono a € 6.803,99.

Inoltre, le parti concordano che:

- il compenso più basso non potrà essere inferiore a 100 €;
- come previsto dal DLgs 150/09, è vietata la distribuzione generalizzata di tale compenso.

Per quanto attiene l'ambito di assegnazione al personale le parti concordano nella suddivisione del 75% da assegnare al personale docente e del rimanente 25% da riservare al personale Ata, **secondo criterio stabilito dall'art.11, c.3, lett.c) del Dlgs. n. 297/1994 come novellato dall'art. 1, c. 129, L. 107/2015 (supporto all'organizzazione della scuola**, ad esempio: docenti accompagnatori nei viaggi di istruzione, docenti coinvolti nelle prove INVALSI, docenti coinvolti in attività extra curriculari a supporto degli allievi con disabilità, collaboratori scolastici impegnati nel supporto agli allievi disabili nella cura e igiene della persona).

Considerato, quindi, che la risorsa del fondo per la valorizzazione del personale scolastico ammonta a € 6.803,99 lordo dipendente, la ripartizione prevede le seguenti quote:

- |                                   |            |       |
|-----------------------------------|------------|-------|
| • Quota FIS per personale docente | € 5.103,00 | (75%) |
| • Quota FIS per personale ATA     | € 1.700,99 | (25%) |

**PARTE QUINTA - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO D'ISTITUTO. INCLUSA LA QUOTA DELLE RISORSE RELATIVE ALL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO E DELLE RISORSE RELATIVE AI PROGETTI NAZIONALI E COMUNITARI. EVENTUALMENTE DESTINATE ALLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE.**

**TITOLO XIII****I CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO D'ISTITUTO**

(art.22 comma 4 lettera C2 CCNL Scuola 2018)

**Art. 51 Criteri generali per la ripartizione del F.I.S.**

1. In ossequio alle vigenti disposizioni in materia, le risorse del FIS devono essere utilizzate per retribuire attività e funzioni atte a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione educativo-didattico-organizzativa dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti

La ripartizione rispetta le seguenti percentuali:

- Una quota del 75 % circa per compensi da attribuire al personale Docente;
- Una quota del 25 % circa per compensi da attribuire al personale ATA.

La quota indicata sarà utilizzata per retribuire il personale che abbia effettivamente svolto incarichi previsti dal contratto d'istituto o assegnati dalla Dirigenza in modo orario e/o in modo forfetario per intensificazione dell'attività lavorativa.

Per il personale ATA si concordano le seguenti priorità d'utilizzo del fondo per l'esercizio in corso, stabilito il carico di lavoro ordinario si può accedere allo straordinario programmato, pianificato ed autorizzato dal Dirigente previo parere favorevole del DSGA:

- intensificazione del servizio per la realizzazione del PTOF;
  - compensi per intensificazione per attività previste dal contratto con riferimento al personale ATA.
2. Per i referenti di plesso e referenti biblioteca, si individuano rispettivamente n. 3 e n. 2 fasce di retribuzione in base al numero di classi presenti in ciascun plesso.





**Art. 52 Attività retribuite con il Fondo d'Istituto**

Di norma vengono retribuiti tutti gli incarichi connessi alla realizzazione delle attività previste nel PTOF e deliberate nel Piano delle attività. Per tutte le attività retribuite con il fondo d'Istituto l'individuazione e l'assegnazione del personale docente e del personale ATA è effettuata rispettivamente dal Collegio Docenti, dal D.S. e dal DSGA, salvo i casi in cui la norma prevede diverse procedure. La designazione avviene previo dichiarato possesso delle competenze richieste e nel rispetto dei criteri indicati nel presente contratto. L'atto di nomina deve contenere le mansioni da svolgere ed il corrispettivo economico, laddove determinabile in anticipo. L'erogazione del trattamento economico spettante al personale avverrà previa verifica delle prestazioni effettivamente rese e registrate agli atti.

**Art. 53 Attività aggiuntive**

Per tutte le attività che richiedono una intensificazione dell'attività lavorativa si prevede un compenso come da tabelle previste nel CCNL.

Per gli incarichi relativi all'ampliamento dell'offerta formativa il D.S., previa approvazione dei progetti da parte del Collegio dei Docenti nel rispetto dei criteri stabiliti, provvederà alla nomina e conferirà l'incarico con l'indicazione delle ore di attività da prestare e del compenso orario da liquidare.

L'utilizzazione del personale Docente e ATA per lo svolgimento di attività aggiuntive, sarà stabilito, avuto riguardo alle attività del PTOF e alle esigenze organizzative della scuola.

**Art. 54 Funzioni strumentali all'offerta formativa**

Ad ogni Docente assegnatario di una Funzione Strumentale, viene attribuito un compenso annuo definito con riferimento alle risorse complessive assegnate alla Scuola in misura "PARITARIA" tra le aree. Se la funzione dovesse essere divisa tra più docenti, anche il compenso relativo alla funzione di riferimento verrà equamente suddiviso, fatta salva eventuale diversa deliberazione da parte del Collegio dei Docenti.

**Art. 55 Compensi per i Docenti collaboratori del Dirigente Scolastico**

Il Dirigente Scolastico può retribuire dal fondo dell'Istituzione scolastica fino a due collaboratori per l'espletamento di tutte le funzioni organizzative e gestionali indicate nella nomina ed è corrisposto un compenso forfettario.

**Art. 56 Ore Eccedenti e retribuzione progetto continuità didattica**

Le ore eccedenti d'insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali nazionali e integrative, attualmente in vigore. L'istituto delle ore eccedenti, considerato l'ammontare limitato delle risorse disponibili, annualmente definito e di celere esaurimento, ha natura emergenziale e ha come finalità lo specifico obiettivo di consentire la sostituzione immediata di un docente assente.

**Art. 57 Utilizzo fondi finalizzati a specifiche finalità**

I fondi finalizzati a specifiche attività, a seguito di apposito finanziamento, qualsiasi sia la loro provenienza, possono essere impegnati solo per tali attività, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.

**Art. 58 Finalizzazione delle risorse del FIS**

In ossequio alle vigenti disposizioni in materia, le risorse del FIS devono essere utilizzate per retribuire attività e funzioni atte a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione educativo-didattico-organizzativa dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.

**Art. 59 Quantificazione del fondo d'istituto**

Con nota del M.I. prot. n. 46445 del 04 ottobre 2022 è stata comunicata la quota del Fondo Miglioramento Offerta Formativa per il periodo settembre - dicembre 2022 e gennaio - agosto 2023, come evidenziato nella tabella seguente:

Voce di finanziamento	Importo lordo dipendente
Fondo delle istituzioni scolastiche	€ 30.268,49
Funzioni Strumentali all'offerta formativa;	€ 3.021,41



Incarichi Specifici del personale ATA;	€ 1.589,90
Ore Eccedenti sostituzione colleghi assenti	€ 1.369,70
Attività complementari di educazione fisica.	€ 448,06
Aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	€ 635,85
Fondo per la valorizzazione del personale docente e personale ATA	€ 6.803,99

Al 31/08/2022 si evidenziano le seguenti economie, per un importo totale lordo dipendente di € 5.489,73:

Voce di finanziamento	Importo lordo dipendente
Fondo delle istituzioni scolastiche personale docente e ATA	€ 1.831,97
Ore Eccedenti sostituzione colleghi assenti	€ 2.396,30
Attività complementari di educazione fisica	€ 1.251,10
Fondo valorizzazione del personale scolastico	€ 10,36

Il Fondo d'Istituto è quantificato nella seguente tabella:

INDICATORI	IMPORTI lordo dipendente	IMPORTI lordo stato
F.I.S. A. S. 2022/2023	€ 30.268,49	€ 40.166,28
Economie M.O.F. anno precedente	€ 5.489,73	€ 7.284,87
Valorizzazione del personale scolastico	€ 6.803,99	€ 9.028,90
<b>TOTALE F.I.S. 2021/2022</b>	<b>€ 42.562,21</b>	<b>€ 56.480,05</b>
Indennità Direzione DSGA + Indennità sostit.	€ 4.261,30	€ 5.654,75
<b>TOTALE F.I.S. da contrattare</b>	<b>€ 38.300,91</b>	<b>€ 50.825,30</b>

Le economie provenienti dagli anni precedenti vanno ad incrementare il budget per la contrattazione dell'A. S. 2022/2023, senza il vincolo originario di destinazione, tenuto conto delle specifiche esigenze dell'Istituzione scolastica.

#### Art. 60 Criteri generali per l'assegnazione delle risorse

- Il fondo è suddiviso tra il personale docente e ATA in percentuale. Tali percentuali vengono definite in base alle esigenze organizzative ed alle attività previste nel PTOF, nel Piano annuale delle attività del personale docente e nel Piano annuale delle attività del personale ATA. Le risorse vengono così suddivise: il 75% al personale docente ed il 25% al personale ATA.
- Considerato, quindi, che la risorsa del fondo dell'istituzione scolastica, dedotto dell'indennità di Direzione spettante al DSGA, ammonta a € 38.300,91 lordo dipendente, la ripartizione prevede le seguenti quote:

• Quota FIS per personale docente	€ 26.818,66	(75%)
• Quota FIS per personale ATA	€ 8.939,56	(25%)
• Quota valorizzazione personale scolastico (docente)	€ 5.103,00	(75%)
• Quota valorizzazione personale scolastico (ATA)	€ 1.700,99	(25%)

#### Art. 61 Ripartizione FIS

La ripartizione del fondo dell'istituzione scolastica avverrà secondo le seguenti tabelle:





**PERSONALE DOCENTE**

Per il personale docente il budget sarà suddiviso tra:

1. Attività aggiuntive di insegnamento che verranno retribuite nella misura oraria di € 35,00 lordo dipendente secondo la tabella n° 5 allegata al CCNL vigente:

	Attività	Docenti	Numero ore	Numero ore totali	Compenso/h	Totale (lordo dipendente)
1.1	Progetto "Recupero competenze di base italiano – classi I"	1	20	20	€ 35,00	€ 700,00
1.2	Progetto "Recupero competenze di base italiano – alunni stranieri"	1	20	20	€ 35,00	€ 700,00
1.3	Progetto "L'arrivo dell'avvento – presepe vivente"	1	27	27	€ 35,00	€ 945,00
1.4	Corso di recupero o potenziamento Matematica	2	10	20	€ 35,00	€ 700,00
	<b>Totale</b>			<b>87</b>		<b>€ 3.045,00</b>

2. Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento per le quali è prevista una retribuzione oraria, secondo la tabella n° 5 allegata al CCNL 2006-2009, di € 17,50 lordo dipendente.

MACRO AREA	Attività	TOTALE UNITA'	TOTALE ORE	TOTALE PER MACRO AREA
Supporto attività organizzative	1° Collaboratore del Dirigente Scolastico	1	250	4.375,00 €
	2° Collaboratore del Dirigente Scolastico	1		
	Referenti di plesso	7	239	4.182,50 €
	Consigliere di Fiducia	1		
	Referenti comunicazione e marketing	2		
	Componenti team digitale	3		
	Componenti comitato di valutazione	3		
Supporto Didattica	Coordinatore consigli di classe	9	594	€ 10.395,00
	Segretari consigli di classe	9		
	Coordinatore consigli di interclasse	12		
	Segretari consigli di interclasse	12		
	Coordinatore consigli di intersezione	4		
	Segretari consigli di intersezione	4		
	Referenti biblioteca dell'istituto	5		
	Referente attività e gruppo sportivo	1		
	Referenti dipartimenti disciplinari	4		
	Referente commissione GLI	1		
	Componente commissione GLI	6		
	Referente commissione NIV	1		
	Componente commissione NIV	2		
	Segretario verbalizzante Collegio Docenti	1		
	Referente corso indirizzo musicale	1		
	Coordinatore Ed. Civica - TEAM	1		
	Responsabile laboratori multimediali	1		





	Responsabile laboratori scientifici	2		
	Tutor docenti neo assunti	2		
<b>TOTALE</b>			<b>1.083</b>	<b>€ 18.952,50</b>

RIEPILOGO PERSONALE DOCENTE		
Attività aggiuntive di insegnamento	Attività funzionali all'insegnamento	Totale (lordo dipendente)
€ 3.045,00	€ 18.952,50	€ 21.997,50

**PERSONALE ATA**

Per il personale ATA il budget sarà suddiviso tra:

1. **Assistenti Amministrativi** – per i quali sono previste le seguenti tipologie di attività
  - a. Intensificazione per sostituzione colleghi assenti e flessibilità oraria
  - b. Prestazioni aggiuntive per garantire esigenze straordinarie (Supporto famiglie per iscrizioni - Attività inerenti attuazione PTOF - Aggiornamento Inventario e riordino archivi - Aggiornamento posizione del personale - predisposizione graduatorie d'istituto) che verranno retribuite nella misura oraria di € 14,50 lordo dipendente secondo quanto previsto dal vigente CCNL;
2. **Collaboratori Scolastici** - per i quali sono previste le seguenti tipologie di attività
  - a. Prestazione aggiuntive retribuite tramite FIS;
 che verranno retribuite nella misura oraria di € 12,50 lordo dipendente secondo quanto previsto dal vigente CCNL;

	Nr Pers.	h	Numero ore totali	Compenso orario	Compenso totale
<b>Attività Assistenti Amministrativi (retribuite in base al CCNL a 14,50€/h)</b>					
Intensificazione per sostituzione colleghi assenti e flessibilità oraria	2	62	124	€ 14,50	€ 1.798,00
Prestazioni aggiuntive per garantire esigenze straordinarie (Supporto famiglie per iscrizioni - Attività per attuazione PTOF - Aggiornamento Inventario e riordino archivi - Aggiornamento posizione del personale - predisposizione graduatorie d'istituto)	2	52	104	€ 14,50	€ 1.508,00
<b>Totale</b>			<b>228</b>		<b>€ 3.306,00</b>
<b>Attività Collaboratori scolastici (retribuite in base al CCNL a 12,50€/h)</b>					
Intensificazione per sostituzione colleghi assenti e flessibilità oraria	13	10	130	€ 12,50	€ 1.625,00
Prestazioni aggiuntive per garantire esigenze straordinarie	13	10	130	€ 12,50	€ 1.625,00
Gestione Sito Web della scuola	1	80	80	€ 12,50	€ 1.000,00
Cura e assistenza all'igiene personale degli alunni (Scuola dell'Infanzia)	2	20	40	€ 12,50	€ 500,00
Assistenza di base alunno div. abile (Scuola Primaria)	1	40	40	€ 12,50	€ 500,00
Servizio postale	1	22	22	€ 12,50	€ 275,00
<b>Totale</b>			<b>442</b>		<b>€ 5.525,00</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>					<b>€ 8.831,00</b>





Le attività svolte dal personale ATA dovranno essere debitamente certificate a consuntivo dal DSGA. Potranno essere affidati altri incarichi, concordati tra DS e DSGA, che si dovessero rendere necessari per far fronte ad esigenze straordinarie.

#### Art. 62 Compensi per le funzioni strumentali

Il budget assegnato per le funzioni strumentali ammonta a € **3.021,41** lordo dipendente.

Tale budget verrà distribuito equamente tra i 4 docenti che il Collegio Docenti ha individuato come destinatari di incarico di funzione strumentale.

	Docenti	Compenso individuale
Funzione strumentale AREA 1	1	€ 755,35
Funzione strumentale AREA 2	1	€ 755,35
Funzione strumentale AREA 3	1	€ 755,35
Funzione strumentale AREA 4	1	€ 755,35
<b>Totale</b>		<b>€ 3.021,40</b>

#### Art. 63 Individuazione incarichi al personale beneficiario art. 7 CCNL 2005 e art. 2 sequenza contrattuale 25/07/2088

Tutti i Collaboratori Scolastici titolari di art. 7 sono tenuti ad espletare gli incarichi previsti (assistenza alunni diversamente abili - interventi di primo soccorso) e *non saranno incentivati per tale fattispecie in quanto assegnata per posizione economica.*

Le ulteriori mansioni sopra indicate, rappresentano un dovere di ufficio, non si possono rifiutare e saranno remunerate dalla ex DPT nella misura di € 600,00 lordi per i Collaboratori scolastici che beneficiano dell'art.7. Qualora al titolare dell'incarico specifico, verrà riconosciuta la posizione economica di cui alla sequenza contrattuale maggio 2008, cesserà dal beneficio economico dell'incarico specifico, in quanto non cumulabile secondo la normativa vigente.

#### Art. 64 Modalità, criteri e compensi per l'attribuzione di incarichi specifici

Per l'A.S. 2022/23, la scuola avrà disponibile un importo, per gli incarichi specifici, pari ad € **1.589,90** lordo dipendente che saranno utilizzati per incentivare gli incarichi come da tabella:

Incarichi specifici					
	Nr Pers.	h	Numero ore totali	Compenso orario	Compenso totale
Cura e assistenza all'igiene personale degli alunni (scuola dell'Infanzia)	1	40	40	€ 12,50	€ 500,00
<b>Totale</b>			<b>40</b>		<b>€ 500,00</b>

Tutti i compensi riferiti allo svolgimento degli incarichi specifici, alle attività aggiuntive eccedenti l'orario d'obbligo e alle attività di intensificazione verranno liquidate, previa debita certificazione a consuntivo da parte del DSGA.

#### Art. 65 Modalità, criteri e compensi per l'attribuzione di incarichi retribuiti con fondi di bilancio della scuola (Programma Annuale e. f. 2023)

Tra le voci di spesa "Spese per il personale" del Programma Annuale e. f. 2023 la scuola ha disponibile un importo pari ad € **7.961,30** lordo stato, relativi alle seguenti schede di spesa:

- **A3.11 – PON FESR "Ambienti didattici innovativi per le scuole dell'Infanzia" € 3.812,40** che saranno utilizzate per retribuire il personale interno docente e ATA che nel progetto svolgerà le funzioni di progettista, collaudatore, rup, gestione amm.vo/contabile ed eventuale supporto amm.vo e ausiliario.





I compensi saranno determinati sulla base del finanziamento ricevuto e di quanto disposto dalle linee guida del progetto finanziato, tenendo conto dell'effettivo carico di lavoro svolto da ognuno e documentato da appositi registri firma.

In merito ai criteri di selezione del personale si rimanda a quanto disposto dall'art. 19 del presente contratto.

- **P1.6 – PON FESR “Reti cablate” € 1.871,13**

che saranno utilizzate per retribuire il personale interno docente e ATA che nel progetto svolgerà le funzioni di collaudatore, rup, gestione amm.vo/contabile ed eventuale supporto amm.vo.

I compensi saranno determinati sulla base del finanziamento ricevuto e di quanto disposto dalle linee guida del progetto finanziato, tenendo conto dell'effettivo carico di lavoro svolto da ognuno e documentato da appositi registri firma.

In merito ai criteri di selezione del personale si rimanda a quanto disposto dall'art. 19 del presente contratto.

- **P1.7 – PON FESR “Digital board” € 936,08**

che saranno utilizzate per retribuire il personale interno docente e ATA che nel progetto svolgerà le funzioni di collaudatore, rup, gestione amm.vo/contabile ed eventuale supporto amm.vo.

I compensi saranno determinati sulla base del finanziamento ricevuto e di quanto disposto dalle linee guida del progetto finanziato, tenendo conto dell'effettivo carico di lavoro svolto da ognuno e documentato da appositi registri firma.

In merito ai criteri di selezione del personale si rimanda a quanto disposto dall'art. 19 del presente contratto.

- **P1.8 – PNSD “Spazi e strumenti digitali per le STEM” € 790,50**

che saranno utilizzate per retribuire il personale interno ATA che nel progetto si occuperà della gestione amm.vo/contabile, ed eventuale supporto amm.vo.

I compensi saranno determinati sulla base del finanziamento ricevuto e di quanto disposto dalle linee guida del progetto finanziato, tenendo conto dell'effettivo carico di lavoro svolto da ognuno e documentato da appositi registri firma.

In merito ai criteri di selezione del personale si rimanda a quanto disposto dall'art. 19 del presente contratto.

- **P2.5 – PON FSE “Divertiamoci assieme” € 551,19**

che saranno utilizzate per retribuire il personale interno docente e ATA che nel progetto sarà assegnatario di eventuali incarichi.

I compensi saranno determinati sulla base del finanziamento ricevuto e di quanto disposto dalle linee guida del progetto finanziato, tenendo conto dell'effettivo carico di lavoro svolto da ognuno e documentato da appositi registri firma.

In merito ai criteri di selezione del personale si rimanda a quanto disposto dall'art. 19 del presente contratto.

#### **Art. 66 Criteri per l'attribuzione degli incarichi**

Gli incarichi verranno attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

1. Dichiarata disponibilità degli interessati;
2. Comprovata specifica professionalità;
3. Anzianità nel servizio.

#### **Art. 67 Espletamento delle funzioni**

I compensi quantificati in importi orari per esclusive esigenze di contabilità, si intendono, sempre e comunque, riferiti all'espletamento delle relative funzioni che dovranno avvenire per l'intera durata dell'anno scolastico.

#### **Art. 68 Decurtazioni**

Tutti i compensi previsti dal presente contratto saranno corrisposti in base al servizio effettivamente prestato e potranno essere decurtati in proporzione ad eventuali assenze (esclusa L. 104/92 e malattia), ad eccezione degli incarichi che non richiedono espletamento nei periodi di assenza. I compensi saranno decurtati secondo le seguenti modalità:

- dal 31° al 60 giorno riduzione del 10%





- dal 61° al 120° giorno riduzione del 25%
- dal 121 giorno al 180° riduzione del 50%
- oltre il 181° giorno non sarà corrisposto alcun compenso.

#### TITOLO XIV DISPOSIZIONI FINALI

##### **Art. 69 Chiusura nelle giornate prefestive**

1. Nei periodi di interruzione dell'attività didattica, tenuto conto delle attività programmate dagli Organi Collegiali e delle esigenze del servizio al pubblico, è possibile la chiusura della scuola nelle giornate del sabato, dei mesi di luglio ed agosto, o prefestive.
2. Per l'anno in corso la chiusura della scuola, secondo quanto deliberato dal Consiglio d'Istituto, si effettua nei seguenti giorni prefestivi nei periodi di sospensione delle attività didattiche:  
31 ottobre 2022 – 9 dicembre 2022 – 5 gennaio 2023 – 7 aprile 2023 – 24 aprile 2023.

**Il tutto per un totale di 5 gg, pari a 30 ore.**

Le ore di servizio non prestate in tali giornate devono essere coperte, a scelta del dipendente, con:

- recupero ore prestate in eccedenza;
- giorni di ferie;
- festività soppresse.

##### **Art. 70 Clausola di salvaguardia finanziaria**

Nel caso in cui per una qualsiasi evenienza venisse accertata l'incapienza del FIS ad attività già avviate, il Dirigente dispone, previa informazione alla parte sindacale, tutti gli atti necessari ed occorrenti per la riduzione dei compensi spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria per il ripristino della compatibilità finanziaria.

##### **Art. 71 Clausola di salvaguardia normativa**

Il presente contratto si intenderà tacitamente modificato od integrato per eventuali adeguamenti a norme imperative che dovessero intervenire dopo la stipula stessa od in caso di diverse indicazioni fornite dal MIUR. Conseguentemente il Dirigente disporrà tutti gli atti necessari per tali adeguamenti. Qualora per tali adeguamenti si dovesse rendere necessario ridurre i compensi, spettanti a ciascun dipendente, si procederà alla riduzione nella misura percentuale necessaria per il ripristino della eventuale nuova compatibilità finanziaria. Tutte le clausole eventualmente in contrasto con norme imperative sono nulle, non applicabili e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del Codice Civile.

##### **Art. 72 Verifiche**

La liquidazione dei relativi compensi avverrà a consuntivo, previa verifica delle attività svolte, sulla base della rispondenza sostanziale tra gli obiettivi fissati nella lettera di incarico e i risultati effettivamente conseguiti. Il presente Contratto d'Istituto viene sottoscritto ad Integrazione del CCNL vigente al quale bisogna fare riferimento per tutto quanto non trattato ed eventuali clausole difformi da limiti e vincoli del contratto nazionale e/o da Leggi specifiche in materia sono da ritenersi nulle e sostituite automaticamente ai sensi degli artt. 1339 e 1419 del Codice Civile.

##### **Parte Pubblica**

Dirigente Scolastico pro-tempore  
Dott.ssa SUSANNA MUSTARI

##### **Parte sindacale**

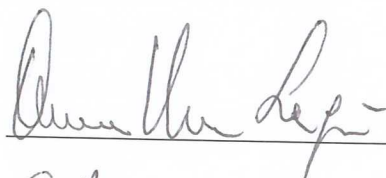
RSU – CISL Prof.ssa LETO CATERINA



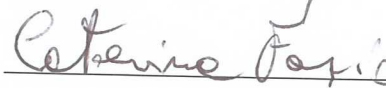
**LA DIRIGENTE SCOLASTICA**  
**Dott.ssa Susanna Mustari**



RSU – CGIL Ins. ANNA MARIA LAGANA'



RSU – GILDA Ins. CATERINA FAZIO



**SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI**

FLC/CGIL \_\_\_\_\_

CISL/SCUOLA \_\_\_\_\_

UIL/SCUOLA \_\_\_\_\_

SNALS/CONFSAL \_\_\_\_\_

GILDA/UNAMS \_\_\_\_\_

