



*Ministero dell'Istruzione e del Merito*

**ISTITUTO COMPRENSIVO DI LONGI**

Dei Comuni di Frazzanò, Galati Mamertino, Longi, Mirto e San Salvatore di Fitalia

Via Vittorio Veneto 98070 – LONGI (Me) ☎ 0941-485153

CODICE MECCANOGRAFICO: MEIC847009 – AMBITO TERRITORIALE: SIC0016

CODICE FISCALE: 84004830836 – CODICE UNIVOCO UFFICIO: UFX2P2

PEO: meic847009@istruzione.it – PEC: meic847009@pec.istruzione.it

Sito web: <http://www.comprensivolongi.edu.it>

**CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO  
VERBALE DI STIPULAZIONE**

Istituto Comprensivo Statale - Longi  
**Prot. 0000522 del 17/01/2024**  
I (Uscita)

Il giorno **17/01/2024 alle ore 11.45** nel locale di presidenza dell'Istituto Comprensivo di Longi

**Vista** l'ipotesi di Contratto Integrativo d'Istituto sottoscritta in data 14/12/2023 (prot. n. 10674 del 14/12/2023)

**Preso atto** della Certificazione di compatibilità finanziaria dell'ipotesi di Contratto integrativo VERBALE N. 8/2023 inviata dai Revisori dei Conti (prot. n. 254 del 11/01/2024)

**Vista** la Convocazione per la sottoscrizione del Contratto Integrativo d'Istituto (prot. n. 287 del 11/01/2024)

**VIENE STIPULATO**

Il presente Contratto Integrativo dell'Istituto Comprensivo di Longi.

**PARTE PUBBLICA**

Il Dirigente pro-tempore: Maria Miceli ..... *Maria Miceli*

**PARTE SINDACALE**

RSU Fazio Maria Rosa ..... *Fazio Maria Rosa*

Letizia Rosetta ..... *Letizia Rosetta*

Fogliano Salvatore ..... *Fogliano Salvatore*

**SINDACATI**

**SCUOLA**

**TERRITORIALI**

Patrizia Donato (FLC CGIL) .....

Sebastiano Sinagra (FLC CGIL) .....

CISL/SCUOLA .....

UIL/SCUOLA .....

SNALS/CONFSAL .....

A.N.I.E.F. ....

GILDA .....



*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*

**ISTITUTO COMPRENSIVO DI LONGI**

Dei Comuni di Frazzanò, Galati Mamertino, Longi, Mirto e San Salvatore di Fitalia

Via Vittorio Veneto 98070 – LONGI (Me) ☎ 0941-485153

CODICE MECCANOGRAFICO: MEIC847009 – AMBITO TERRITORIALE: SIC0016

CODICE FISCALE: 84004830836 – CODICE UNIVOCO UFFICIO: UFX2P2

PEO: [meic847009@istruzione.it](mailto:meic847009@istruzione.it) – PEC: [meic847009@pec.istruzione.it](mailto:meic847009@pec.istruzione.it)

Sito web: <http://www.comprensivolongi.edu.it>

Istituto Comprensivo Statale - Longi  
**Prot. 0010674 del 14/12/2023**  
II-10 (Uscita)

## **CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO**

### **ART. 22 DEL CCNL 2016-2018**

### **Anno scolastico 2023-2024**



L'anno 2023 il giorno 14 del mese di dicembre alle ore 09:30 in sede di negoziazione integrativa a livello di Istituzione scolastica di cui all'art. 22 del CCNL del comparto scuola del 19/04/2018

## **TRA**

La delegazione di parte pubblica nella persona del Dirigente scolastico Prof.ssa Maria Miceli e la rappresentanza RSU rappresentata dai docenti e personale ATA

Fazio Maria Rosa (C.G.I.L.)

Letizia Rosetta (U.I.L.)

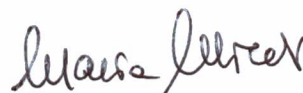
Fogliano Salvatore (C.G.I.L.)

## **Si stipula il presente contratto**

L'accordo viene sottoscritto tra

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico pro-tempore Prof.ssa Maria MICELI



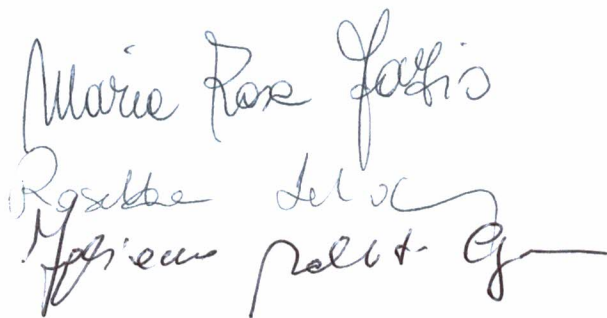
## **PARTE SINDACALE**

RSU

Fazio Maria Rosa (C.G.I.L.)

Letizia Rosetta (U.I.L.)

Fogliano Salvatore (C.G.I.L.)



E' presente in qualità di segretario provinciale di FLC CGIL Patrizia Donato

E' presente in qualità di segretario provinciale di FLC CGIL Sebastiano Sinagra

## PARTE PRIMA- NORME COMUNI

### TITOLO I NORME GENERALI

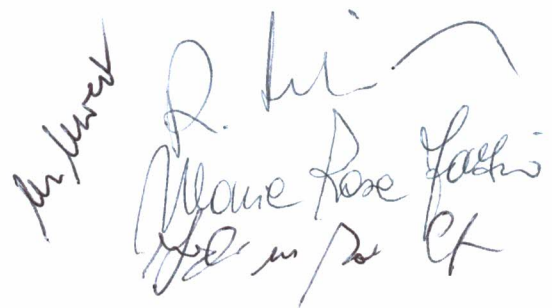
#### **Art. 1 Campo di applicazione, decorrenza, validità e durata**

Il presente contratto è sottoscritto sulla base di quanto previsto dall'art. 7 del CCNL del 19/04/2018;

1. 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.
2. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse economiche sono negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto integrativo di istituto si articola in:
  - a) Parte comune: contenente disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto;
  - b) Specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono le Istituzioni scolastiche ed educative.
4. Con la locuzione "Istituzioni scolastiche ed educative" vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative" vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.
5. 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.
6. 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**

1. 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 si 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.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including names like 'M. Jurek', 'R. hi', 'Mauro Rose', and 'Gallo'.

### Art.3 Interpretazione autentica

1. Il presente contratto integrativo di Istituto il cui valore legale è in riferimento specifico al C.C ed essendo una fonte gerarchicamente inferiore rispetto alla 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 interpretazione.
2. 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.
3. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

## TITOLO II RELAZIONE SINDACALI GENERALI

### Art.4 Obiettivi e strumenti

1. 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.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;
  - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.
3. 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:
  - a) Partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia,
  - b) Contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi.
4. 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:
  - a) Informazione;
  - b) Confronto;

*Per il Provved.*

*R. Fubini  
Maurice Rose Jachin  
Giovanni Della Porta*

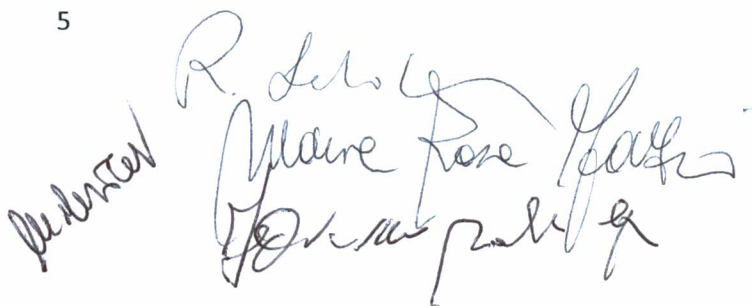
c) Organismi paritetici di partecipazione.

### **Art.5 Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.
2. 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, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi art.6 e 7.
3. 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 esprimere osservazioni e proposte,
4. 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.
5. 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.
6. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico su
  - La proposta di formazione delle classi e degli organici;
  - I criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei

### **Art.6 Confronto**

1. 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 dalla CCNL 2018 e a questo si rimanda per costituire parte integrante del presente contratto.
2. Nel presente contratto sono concordate alcune materie oggetto di confronto, che le parti ritengono utile anticipare già in questa fase delle relazioni sindacali ciò al fine di dare efficacia ed efficienza all'organizzazione scolastica sulla base della correttezza delle relazioni sindacali.
3. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli



Handwritten signatures of R. De Luca, Maria Rosa Gallo, and another person.

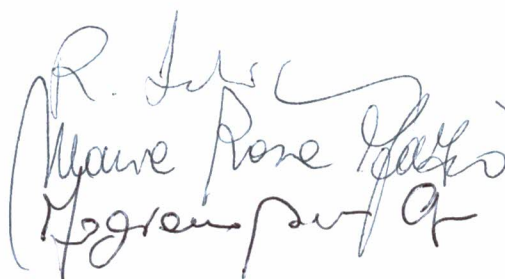
incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori, e delle posizioni emerse.

4. 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;
- I criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- I criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- 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.7 Contrattazione

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. 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.
3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
5. 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.
6. 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.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un obiettivo 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.

8. 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.
9. 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.
10. 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 corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
11. 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:

- c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;
- c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

Con le prerogative di cui all'art.7 comma 7:

- c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
- c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art.45, comma 1, del d.lgs. n.165/2001 al personale docente educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse

*R. Serini*  
*Magare Rose Gallo*  
*Ilse con M. G.*

relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art.1, comma 127, della legge n.107/2015 confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa a favore del personale scolastico senza ulteriore vincolo di destinazione (L.160/2020).;

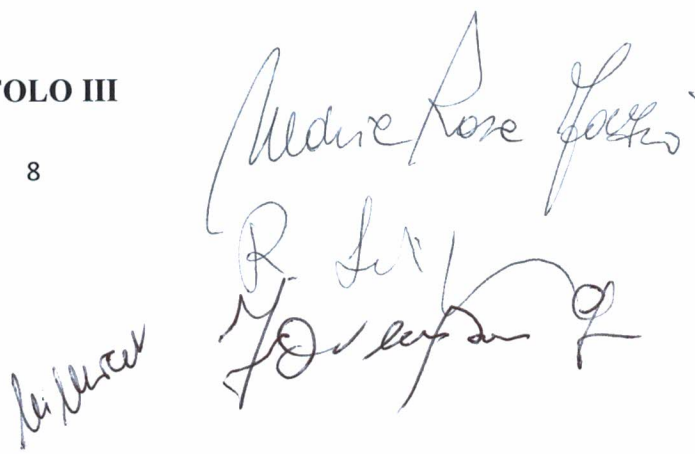
#### **Art.8 Procedura di raffreddamento ed interpretazione autentica**

1. 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.
2. 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.
3. Allo scopo di cui al precedente comma, la richiesta deve essere formulata in forma scritta e deve contenere una sintetica descrizione di fatti.
4. Le parti non intraprendono iniziative unilaterali se non sono trascorsi 30 giorni dalla trasmissione formale della richiesta scritta di cui al precedente comma 3.
5. 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**

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui 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 subita.

### **TITOLO III**



Handwritten signatures of three individuals, likely representing the parties to the contract.

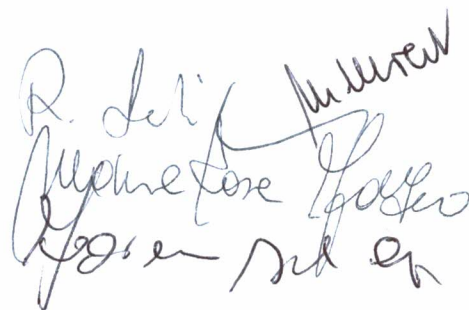
## RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

### Art. 10 Destinatari

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale delle istituzioni scolastiche ed educative

### Art.11 Obbligo 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, antepoendo 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 Dlgs n.165/2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.
2. Il dipendente si comporta in modo tale favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra la stessa amministrazione e tra questa 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 per l'esecuzione 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;
  - 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; 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



R. del' Amministratore  
Alfonso Tore Gasser  
Gasser sul or

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 DPR 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 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, 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;

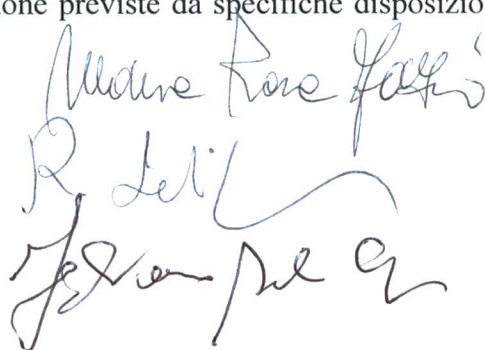
c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo ai principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica, astenendosi da comportamenti lesivi della 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 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 sorveglianza e/o 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.



**TITOLO IV**  
**DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

**Art. 12 Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art.24 del D.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, al dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro – corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 – con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non

*Milano Rose Jaffis*  
*Giuseppe*  
*Giuseppe*



da lavoro correlato, lavoratrici in gravidanza, differenza di genere, provenienza da altri paesi).

### **Art. 15 Obblighi del Dirigente Scolastico**

1. Il Dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro, in materia di sicurezza, ha gli obblighi previsti dagli artt. 17 e 18 del Dlgs 81/08.

### **Art. 16 Servizio di Prevenzione e Protezione**

1. Il Servizio di Prevenzione e Protezione è uno strumento con competenze tecniche di ausilio al datore di lavoro. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) può essere interno ove disponibile o affidato a professionisti esterni.
2. In questa istituzione scolastica il servizio di prevenzione e protezione è affidato ad un docente interno Prof. Francesco Brancatelli, in possesso dei requisiti previsti dal decreto legislativo 81/08.
3. Nell'istituzione scolastica il Dirigente scolastico/datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), uno o più responsabili in relazione alle dimensioni della scuola (succursali, sezioni staccate, plessi etc).
4. I responsabili individuati coadiuvano il Dirigente scolastico e l'RSPP nell'aggiornamento periodico del documento di valutazione dei rischi (DVR.). Essi devono disporre dei mezzi e del tempo adeguati allo svolgimento dei compiti assegnati e non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento dell'incarico.
5. In ciascun edificio sono individuati gli addetti al primo soccorso incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione protezione e lotta antincendio, di evacuazione in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio di primo soccorso e, comunque di gestione dell'emergenza.

### **Art. 17 Ruolo, compiti e diritti del RLS**

1. Le modalità di esercizio del ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono demandate al CCNL (Capo VII artt. 72 – 76 del CCNL scuola 2007).

Nella scuola l'RLS è designato nell'ambito della RSU o eletto dall'assemblea dei lavoratori della scuola al proprio interno.

Ruolo, compiti e diritti dell'RLS sono indicati nell'art.50 del Dlgs 81/08 e di seguito sinteticamente elencati:

- accede ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi
- è consultato sulla designazione del RSPP e degli addetti al SPP

Handwritten signatures of the school director and the RLS representative.

- è consultato in merito all'organizzazione della formazione
  - riceve le informazioni e la documentazione inerente alla valutazione dei rischi
  - riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza
  - riceve una formazione adeguata
  - formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti
  - partecipa alla riunione periodica
  - fa proposte in merito all'attività di prevenzione
  - avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività
  - può far ricorso alle autorità competenti se ritiene che le misure di prevenzione adottate non siano idonee
2. L'RLS ha diritto alla formazione prevista dall'art. 37, commi 10 e 11, del DLGS 81/08. L'RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa dell'espletamento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste per le rappresentanze sindacali.
  3. Per l'espletamento del proprio mandato l'RLS ha diritto a 40 ore di permessi retribuiti, il tempo utilizzato per ricevere l'informazione e quello per effettuare la formazione è considerato tempo di lavoro e non viene conteggiato nelle predette 40 ore.

#### **Art. 18 Documento di valutazione dei rischi (DVR)**

1. Il documento è elaborato dal Dirigente scolastico/datore di lavoro in collaborazione con l'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.
2. Il documento viene revisionato annualmente e ogni qualvolta intervengono consistenti variazioni al sistema di sicurezza.

#### **Art. 19 Lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria**

1. I lavoratori addetti alle attività per le quali i documenti sulla valutazione dei rischi hanno evidenziato un rischio per la salute e comunque a valutazione del medico del lavoro sono sottoposti a sorveglianza sanitaria. Pertanto il lavoratore sarà sottoposto periodicamente a visita effettuata dal medico competente.

#### **Art. 20 Riunioni periodiche**

*Maria Rosa Galis*  
*de sicut*  
*Rpti*  
*per p. 2*

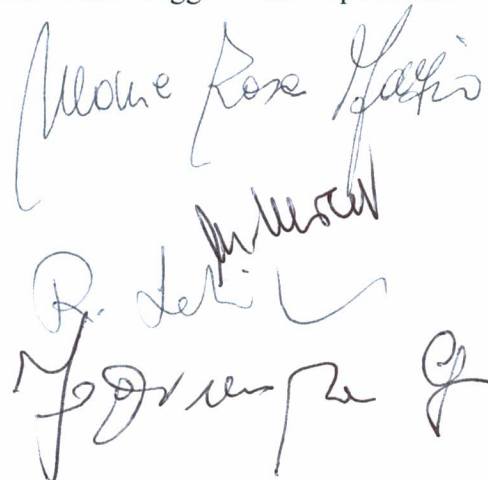
1. Le riunioni periodiche di prevenzione e protezione rischi sono convocate dal Dirigente scolastico, di norma una volta all'anno. Può avere luogo, altresì, in occasione di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di esposizione di rischio o in caso di introduzione di nuove tecnologie che influiscono notevolmente sulla sicurezza.
2. Alla riunione partecipano il Dirigente scolastico/datore di lavoro che la presiede, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il medico competente se previsto dal DVR. La riunione non ha poteri decisionali, ma carattere consultivo.

### **Art. 21 Rapporti con gli enti locali proprietari**

1. Per gli interventi di tipo strutturale ed impiantistico riguardanti l'edificio scolastico deve essere rivolta richiesta formale di adempimento ai Comuni di tutto il comprensorio in cui ricadono i plessi dell'I.C. Longi.
2. In caso di pericolo grave ed imminente il Dirigente Scolastico adotta i provvedimenti contingenti necessari informandone tempestivamente l'ente locale. L'ente locale con tale richiesta formale diventa responsabile ai fini della sicurezza nei termini di legge. L'art. 18, comma 3, del D.lgs 81/08 ne definisce puntualmente gli oneri di fornitura e manutenzione in capo agli enti locali proprietari.

### **Art. 22 Attività di formazione, informazione ed aggiornamento**

1. L'informazione e la formazione costituiscono le attività attraverso le quali viene data concreta attuazione al principio di attiva partecipazione al sistema della sicurezza.
2. Il Dirigente scolastico/datore di lavoro ha l'obbligo di informazione, formazione ed aggiornamento di tutti i lavoratori ivi compresi gli studenti.
3. I lavoratori, che nella scuola comprendono anche gli studenti, sono i principali destinatari obbligati a seguire le iniziative di informazione e formazione promosse dal dirigente scolastico.
4. Le azioni formative sono organizzate, prioritariamente, durante l'orario di lavoro; qualora ciò non fosse possibile le ore impegnate sono considerate tempo di lavoro con possibilità di recupero o compensati con le risorse a ciò preposte.
5. I lavoratori hanno il diritto/dovere di partecipare alle iniziative di formazione programmate all'inizio dell'anno scolastico; in caso di inosservanza sono soggetti alle specifiche sanzioni dal D. lgs 81/08.



Melone Rosa Gallo  
R. deli  
F. J. S. P. G.

## TITOLO VI

### CRITERI E MODALITA' DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI NONCHE' PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' PER IL PERSONALE ATA (art.22 comma 4 lettera C5 e C6 CCNL Scuola 2018)

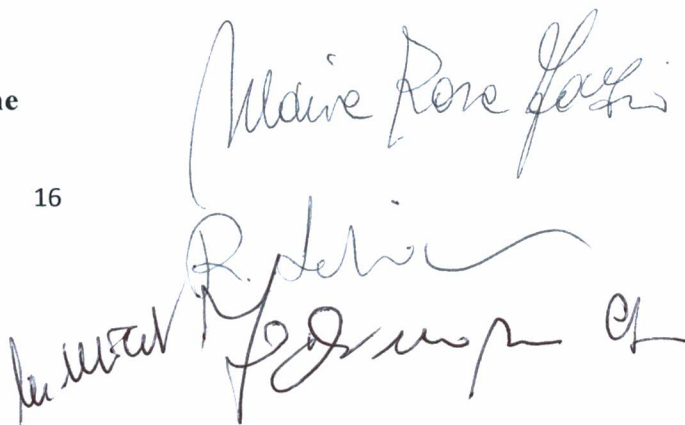
#### Art. 23 Assemblee Sindacali

1. In caso di assemblea sindacale, nei plessi e nelle sezioni staccate le lezioni termineranno in tempo utile per consentire il raggiungimento della sede dove si svolge l'assemblea.
2. La dichiarazione individuale di partecipazione, espressa preventivamente in forma scritta dal personale in servizio nell'orario dell'assemblea sindacale, fa fede ai fini del computo del monte ore individuale nei termini orari reali corrispondenti a quelli previsti per l'assemblea stessa ed è irrevocabile.
3. Nelle assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se l'adesione è totale, il D.S. e la RSU, verificando prioritariamente la disponibilità dei singoli, stabiliscono i nominativi di quanti sono tenuti ad assicurare i servizi essenziali (vigilanza all'ingresso principale della scuola; servizio al centralino telefonico; eventuali altre attività che non possono essere interrotte per la durata dell'assemblea).
4. Se le lezioni sono sospese in tutte le classi si prevede la permanenza in servizio solo di n. 1 unità di collaboratore scolastico nella sede principale, nessuno negli altri plessi; se non vi è sospensione delle lezioni in tutte le classi si prevede la permanenza in servizio di n. 1 unità di assistente amministrativo in sede e di almeno n. 1 collaboratore scolastico in sede e di n.1 collaboratore in ciascuno degli altri plessi, per quanto riguarda la vigilanza agli ingressi.
5. Il Dirigente Scolastico nell'individuazione del personale obbligato al servizio verifica prioritariamente la disponibilità dei singoli; in caso contrario si procede al sorteggio, seguendo comunque il criterio della rotazione nel corso dell'anno scolastico.

#### Art.24 Servizi essenziali caso di sciopero

1. L'Istituto garantisce, in caso di sciopero, i servizi essenziali così come previsto dal regolamento di applicazione del Protocollo di Intesa sottoscritto tra il Dirigente scolastico e le organizzazioni sindacali ai sensi dell'articolo 3, comma 3 dell'Accordo ARAN pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 8 del 12 gennaio 2021 e dal Protocollo d'intesa tra il Dirigente scolastico e le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Istruzione per l'individuazione dei contingenti minimi in caso di sciopero.

#### Art. 25 Bachecca sindacale e documentazione



1. La bacheca sindacale è presente nel sito web e/o in locale idoneo facilmente accessibile al personale. Ai componenti la RSU e delle OO.SS. è consentito di comunicare con il personale per motivi di carattere sindacale, purché non sia pregiudicata la normale attività lavorativa.
2. La comunicazione interna può avvenire brevemente per via orale o mediante scritti e stampati. Per le comunicazioni esterne, per l'informazione e per l'attività sindacale in generale è consentito l'uso gratuito degli audiovisivi nonché della rete informatica, telematica e della posta elettronica.
3. Ai membri della RSU firmatarie del contratto è consentito l'uso di un locale per lo svolgimento di piccole riunioni con i lavoratori nell'ambito dell'attività sindacale.
4. La rete informatica, il telefono, la fotocopiatrice e le altre attrezzature dell'Istituto vengono utilizzate dalla RSU senza arrecare danno alla normale attività amministrativa e preferibilmente da postazioni temporaneamente non utilizzate.

#### **Art. 26 Patrocinio e diritto di accesso agli atti**

1. 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. 27 Personale ATA**

1. Per il personale ATA, in merito alle seguenti materie: Periodo di prova, assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici si rinvia espressamente al C.C.N.L. nello specifico artt. 30-31-32-33.

#### **Art. 28 Riunione programmatica d'inizio anno del personale ATA**

1. Contestualmente alla definizione del piano dell'offerta formativa da parte degli organi collegiali e precedentemente al confronto con la R.S.U. e le OO.SS. il Dirigente scolastico e il Direttore dei S.G.A. convocano la riunione programmatica d'inizio anno per conoscere proposte e pareri e la disponibilità del personale finalizzata a garantire equi carichi di lavoro per tutti (predisposti dal D.S.G.A) e consegnato con apposito decreto di incarico/assegnazione in merito a:
  - Organizzazione e funzionamento dei servizi scolastici;
  - Criteri per la distribuzione dei carichi di lavoro;
  - Articolazione dell'orario di lavoro: flessibilità, turnazioni, orario plurisettimanale;
  - Utilizzazione del personale;

*Manuela Rosa Galli*  
*R. Scil*  
*Adm. Sc. G.*

- Individuazione delle attività aggiuntive da retribuire con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa;
  - Effettuazione delle prestazioni aggiuntive;
  - Individuazione delle chiusure prefestive della scuola nei periodi d'interruzione delle attività didattiche e criteri per il recupero delle ore non lavorate.
2. Della riunione il DSGA redige apposito verbale. Il direttore dei servizi generali e amministrativi formula quindi una proposta di piano delle attività e la sottopone al Dirigente scolastico per la sua formale adozione.

### **Art. 29 Orario flessibile**

1. Una volta stabilito l'orario di servizio dell'istituzione scolastica, nell'ambito della programmazione iniziale è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro. Oltre alle modalità previste per legge e dai contratti nazionali in vigore, potranno essere prese in considerazione, durante l'anno scolastico, altre richieste di organizzazione flessibile del lavoro, compatibilmente con le necessità dell'istituzione scolastica e delle esigenze prospettate dal restante personale. La flessibilità organizzativa oraria da un lato riconosce vantaggi al lavoratore, migliorandone la prestazione; dall'altro potrebbe cagionare un maggior carico di lavoro per gli altri lavoratori; con questi ultimi, quando necessari, saranno concordati turni di recupero o compensazioni economiche. La flessibilità oraria potrà essere utilizzata anche per rimodulare il servizio onde fronteggiare il divieto di nomina disposto dall'art. 1 comma 332 della legge 190/2014. Per tali ragioni la flessibilità si caratterizza per;
- a) La rimodulazione dell'orario giornaliero e settimanale dei turni di lavoro;
  - b) Maggior carico di lavoro dovuto alla sostituzione dei colleghi assenti nello stesso reparto/plesso con attribuzione di intensificazione oraria;
  - c) Maggior carico di lavoro per i collaboratori unici in servizio su un plesso quantificabile in una quota annuale una tantum di 15 ore;
  - d) Nei plessi dove è in servizio una sola unità si provvede alla sostituzione per rotazione prima tra i colleghi dello stesso Comune e quindi tra i colleghi in servizio nei plessi dei diversi Comuni o tra il personale che ha garantito la propria disponibilità con attribuzione di un'ora di straordinario.
2. Le suddette attività di flessibilità, relative alle lettere b), c) e d) del presente articolo, se autorizzate sono riconosciute come attività da incentivare con le risorse del fondo dell'istituto o con recuperi nel periodo estivo e durante i periodi di sospensione delle attività didattiche. I lavoratori che si trovino in particolari situazioni familiari e/o personali, e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.

*M. Rose Gatti*  
*R. Lenti*  
*la stessa*



3. Nell'ipotesi in cui il *quorum* dei 2/3 non venga raggiunto, il personale che si è espresso favorevolmente alla chiusura prefestiva avrà la precedenza nella concessione delle ferie o dei recuperi compensativi rispetto ad altri, compatibilmente con le esigenze di servizio.

## TITOLO VII

### **RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE NEL RISPETTO DEGLI OBIETTIVI E DELLE FINALITA' DEFINITI A LIVELLO NAZIONALE CON IL PIANO NAZIONALE DI FORMAZIONE DEI DOCENTI (art.22 comma 4 lettera C7 CCNL Scuola 2018)**

#### **Art. 33 La pianificazione della formazione di Istituto**

1. 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 DSGA definisce il piano di formazione del personale ATA.

#### **Art. 34 La formazione d'ambito**

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

#### **Art. 35 Risorse economiche per la formazione**

1. Nei limiti delle disponibilità di bilancio è destinata una parte delle risorse finanziarie finalizzate e non a particolari scopi formativi che coinvolgono trasversalmente tutto il

Alvino Rose Gatti  
D. Lohi - M. Muro  
F. Muro - M. Muro

personale su tematiche di interesse generale quali, ad esempio, la sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. Le somme assegnate alla scuola e finalizzate alla formazione in servizio sono destinate in rapporto alle necessità dei diversi settori. A tal fine si individuano tre macro settori:
  - Amministrazione e contabilità
  - Supporto alla didattica, pulizia e igiene.
  - Didattica

## **TITOLO VIII**

### **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)**

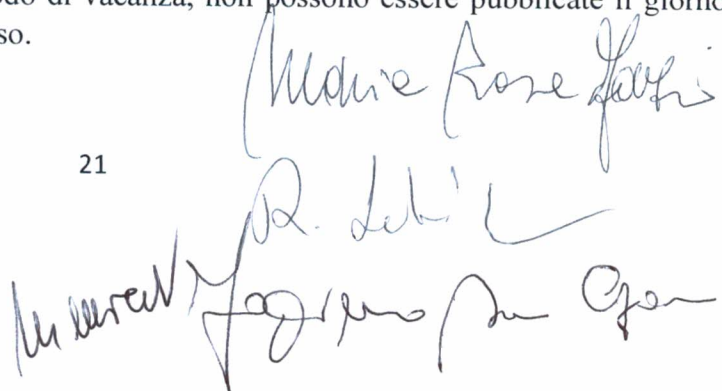
#### **Art. 36 Tipologia e modalità di comunicazione**

1. 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.
2. La comunicazione telefonica tradizionale richiede la connessione tra chi trasmette e chi riceve. La messaggistica (whatsapp, mail, messenger) può avvenire anche se una delle due parti non è connessa, in questo caso chi riceve decide tempi e modalità di consultazione dei messaggi ricevuti.

#### **Art.37 Modalità e tempi di convocazione e delle comunicazioni ufficiali.**

1. Le convocazioni ufficiali degli organi collegiali, degli incontri scuola famiglia, degli organi tecnici devono avvenire con comunicazione scritta, pubblicata nel sito web della scuola, con i giorni di preavviso previsti per legge o dai regolamenti.
2. Le comunicazioni pubblicate nel sito web devono essere consultate e lette dai docenti e dal personale ATA, pertanto, la consultazione del sito web deve essere costante e frequente.
3. Le richieste di adempimenti e le convocazioni fissate per il giorno della ripresa delle attività didattiche, dopo un periodo di vacanza, non possono essere pubblicate il giorno precedente il periodo festivo stesso.

#### **Art.38 Diritto alla disconnessione**



1. Questo strumento contrattuale vuole tutelare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, così si eliminano 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 messaggistica vanno dalle 08.00 alle 17.00, dal lunedì al venerdì. Entro tali orari il Dirigente scolastico si potrà rivolgere al personale al fine di dare informazioni riguardanti gli impegni lavorativi.

#### **Art.39 Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni sincrone (telefoniche)**

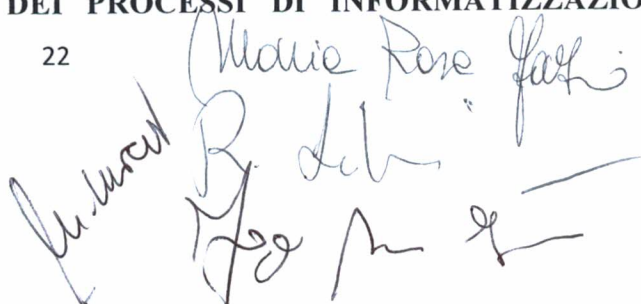
1. I lavoratori non possono essere contattati telefonicamente per problematiche riguardanti la prestazione lavorativa durante il periodo di sospensione delle attività didattiche e nei periodi festivi.
2. I collaboratori del dirigente scolastico, le funzioni strumentali, i responsabili di plesso, i docenti 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.
3. Per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti sono superati al fine di evitare o prevenire situazioni di pericolo.

#### **Art.40 Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni asincrone (messaggistica)**

1. La comunicazione tramite i "canali sociali" non richiede la connessione contestuale e contemporanea dei lavoratori. In questo caso è possibile inviare comunicazioni anche in periodi non lavorativi poiché è garantita la piena libertà del lavoratore di scegliere i tempi di lettura e di replica, a tal fine, trattandosi di trasmissione di messaggi, che non richiedono la connessione contemporanea, i lavoratori (tra questi è incluso anche il dirigente scolastico) possono decidere i tempi di trasmissione dei messaggi, fatto salvo il diritto di chi riceve di leggere e replicare nei tempi desiderati.
2. In ogni caso le comunicazioni a mezzo dei canali sociali informatici con gli utenti e con i colleghi devono essere finalizzate ad informazioni di servizio e alle interazioni necessarie per lo svolgimento della funzione di educazione, di istruzione e di orientamento.

### **TITOLO IX**

#### **RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E DEI PROCESSI DI INFORMATIZZAZIONE**



## **INERENTI I SERVIZI AMMINISTRATIVI E A SUPPORTO DELL'ATTIVITA' SCOLASTICA (art. 22 comma 4 lettera C9 CCNL Scuola 2018)**

### **Art.41 Tecnologie nelle attività d'insegnamento**

1. 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 didattica, nessuna comunicazione diversa potrà veicolare tramite gli stessi, non può essere fatto uso diverso da quello indicato nelle finalità.

### **Art.42 Tecnologie nelle attività funzionali all'insegnamento**

1. I docenti possono compilare il registro elettronico personale durante le attività didattiche in un tempo massimo di 10 (dieci) minuti.
2. Se durante l'orario di servizio in classe si dovessero verificare cali di connessione tali da non consentire la compilazione del registro elettronico personale, lo stesso sarà compilato in un altro momento e comunque nei tempi che il docente, in piena autonomia, deciderà di dedicare alle attività funzionali all'insegnamento. Tanto alla luce della consolidata esperienza che la compilazione del registro elettronico ottimizza la prestazione lavorativa dei singoli docenti, riducendo i tempi delle attività funzionali all'insegnamento e globalmente migliorando il servizio scolastico.

### **Art. 43 Tecnologie nelle attività amministrative**

1. Tutto il personale e in particolare gli operatori di segreteria sono tenuti all'utilizzo degli strumenti informatici e telematici rispettando le norme del codice digitale (D. Lgs 82/2005).
2. Parimenti gli operatori video terminalisti hanno diritto ai turni di riposo, alle pause e a tutte le protezioni previste dalle norme in materia (D.Lgs 81/2008); anche se la formazione in servizio non è obbligatoria, è da sottolineare che la formazione del personale ATA è da ritenersi una risorsa fondamentale per una piena attuazione dell'autonomia scolastica, per il miglioramento dei processi organizzativi e didattici, nonché per l'effettiva innovazione dell'intero Sistema Nazionale di Istruzione.

*Mane Rose*  
*R. de'...*  
*...*

## PARTE TERZA-MATERIE DI CONFRONTO

### TITOLO X

#### **I CRITERI RIGUARDANTI LE ASSEGNAZIONI ALLE SEDI DI SERVIZIO ALL'INTERNO DELL'ISTITUZIONE SCOLATICA DEL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO ED ATA. (art.22 comma 8 lettera B2 CCNL Scuola 2018)**

##### **Art. 44 Criteri per l'assegnazione alle classi e ai plessi**

1. Criteri ai quali ispirarsi nell'assegnazione alle sedi di servizio del personale.

Per i docenti

- Continuità didattica (ove possibile);
- Professionalità e competenza specifica;
- Nel rispetto dei punti precedenti, il DS recepirà le richieste di assegnazione su classi/plessi, posti, alunni su cui non ci sia una precedente continuità e le prenderà in considerazione solo in funzione delle precedenzae previste dalla normativa vigente;
- Nel rispetto dei punti precedenti, anzianità di servizio in caso di più richieste concorrenti.

Per il personale ATA

- assegnazione degli Assistenti Amministrativi all'area/settore di competenza secondo l'equa distribuzione dei carichi di lavoro previsti dal D.S.G.A.;
- se possibile riconferma del personale nell'area/settore ove ha già precedentemente prestato servizio avendo acquisito un Know-how utile all'istituzione scolastica;
- quando possibile mantenere la continuità nel servizio nel Comune che segue i criteri di efficacia ed efficienza.
- in caso di richieste di spostamento tra plessi diversi dello stesso comune si terrà conto della graduatoria di istituto.
- assegnazione ai plessi in base all'incarico specifico (ex art. 7 già retribuito);
- disponibilità a svolgere turni di lavoro che prevedono il prolungamento dell'orario di lavoro nei limiti dell'art.51 del CCNL 2007, prevedendo un incentivo;
- nel caso in cui nel plesso di un comune ci sia una contrazione di posti si provvederà alla riassegnazione dei collaboratori in servizio nell'Istituto sulla base delle precedenzae previste dalla legge e della graduatoria di Istituto;
- si terrà conto del diritto di graduatoria avendo riguardo a tutto quanto stabilito dal CCNI sulla mobilità con particolare riferimento ai diritti di cui alla legge 104/92.

### TITOLO XI

#### **ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO ED ATA, NONCHE' I CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL**

*Mario Rosa Gallo*  
*R. Lelli*  
*Francesco*

**MEDESIMO PERSONALE DA UTILIZZARE NELLE ATTIVITA' RETRIBUITE CON IL FONDO D'ISTITUTO. (art.22 comma 8 lettera B1 CCNL Scuola 2018)**

**Art. 45 Articolazione dell'orario di lavoro e turnazione dei collaboratori scolastici**

1. L'orario di lavoro dei collaboratori scolastici è funzionale all'erogazione del servizio. L'orario si articola in 36 ore settimanali.
2. L'orario, così come previsto dal PTOF dell'IC Longi è programmato su 5 giorni settimanali con orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti o in alternativa con rientri pomeridiani di tre ore per conciliare l'accesso al servizio mensa del collaboratore e garantire il completo ristoro ed il rispetto della pausa di 30 minuti contrattualmente prevista.
3. Rispetto all'orario di erogazione del servizio didattico è formulato un orario di lavoro dei collaboratori scolastici con 30 minuti per le attività di apprestamento dei locali, da distribuire all'inizio e alla fine dell'orario di servizio giornaliero.
4. Tenuto conto di quanto deciso nell'incontro tra DSGA, DS e Collaboratori Scolastici e della loro disponibilità, si formula il piano dei collaboratori scolastici adottando criteri di flessibilità, efficacia, efficienza ed economicità strutturandolo previa disponibilità e accordo del personale, anche su servizi di più ore giornaliere per più di due turni settimanali e rientri, il tutto strutturato anche su plessi diversi.
5. Si prevede la sostituzione dei colleghi assenti possibilmente nell'ambito del Comune con straordinari, recupero durante i periodi di sospensione dell'attività e il periodo estivo così come previsto dall'art. 29 del presente contratto.
6. L'organizzazione del lavoro articolata su turni anche variabili, anche a richiesta del personale, potrà essere vagliata ed eventualmente adottata da parte dell'istituzione scolastica qualora l'orario ordinario non riesca ad assicurare l'effettuazione di determinati servizi.
7. 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.

**Art. 46 Articolazione dell'orario di lavoro e turnazione degli assistenti amministrativi**

1. L'orario di lavoro degli assistenti amministrativi è funzionale all'erogazione del servizio.
2. L'orario si articola in 36 ore settimanali articolate su 5 giorni con due rientri pomeridiani il martedì e giovedì o, in alternativa, con un orario pari a 7 ore e 12 minuti giornalieri. Specifiche esigenze vengono valutate contestualmente dal D.S. e dal D.S.G.A.

**Art.47 Orario di lavoro e flessibilità organizzativa e didattica.**

*M. Rossi*

*Maria Rosa Gallo*  
*R. L...*  
*M. P. S.*

1. 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. 48 Flessibilità e sostituzione dei docenti assenti**

Così come deliberato dagli OOCC competenti si attueranno i seguenti criteri per la sostituzione dei docenti assenti:

1. Docenti in compresenza, a disposizione o di potenziamento;
  2. Docenti di sostegno nelle classi ove prestano servizio;
  3. Docenti di sostegno in altre classi in assenza dell'alunno disabile;
  4. Flessibilità organizzativa su base volontaria;
  5. Docenti disponibili ad effettuare ore retribuite, ruotando se possibile tra i vari docenti del plesso preferendo, se possibile, l'insegnante della classe e/o della stessa disciplina;
  6. Docenti disponibili ad effettuare ore retribuite anche in altri plessi e/o comuni nello stesso ordine di scuola dietro preventiva e documentata disponibilità;
  7. Nei plessi dove sono presenti più ordini di scuola, dietro preventiva dichiarazione volontaria di disponibilità dei docenti, è possibile effettuare sostituzione anche in un ordine di scuola differente dal proprio;
  8. Divisione degli alunni in casi estremi per classi;
  9. Nell'impossibilità di attuare le precedenti misure uscita anticipata o ingresso posticipato degli alunni (Scuola secondaria)
10. Nel periodo non coperto da servizio mensa con orario ridotto l'orario di lavoro dei docenti può essere riformulato in funzione delle esigenze del plesso.
  11. I docenti del cosiddetto Potenziamento, poiché titolari dell'organico dell'autonomia, potranno essere impiegati per supplenze non superiori ai dieci giorni per gli ordini di scuola per i quali sono abilitati e anche in ordini di scuola inferiore senza decurtazione delle spettanze o oneri aggiuntivi.

#### **Art.49 Riconoscimento economico della flessibilità organizzativa e didattica**

1. Al personale Docente che attua la flessibilità organizzativa e didattica di cui agli articoli precedenti, a norma degli artt. 28-88 del CCNL 29/11/2007, si attribuisce, se possibile, un compenso annuo in funzione dell'impegno e della prestazione effettuata o in alternativa del necessario recupero per il riposo.

#### **Art.50 Particolari esigenze**

1. Il personale che fruisce di leggi/norme/congedi/permessi specifici quali: congedi parentali, sulle tossicodipendenze, sul diritto allo studio, sulla collaborazione con l'Università, esoneri/semi/esoneri, o che abbia problemi di salute o difficoltà familiari, può comunicare

M. Marchi

Maria Rosa Garbi  
R. Di  
G. M. S. G.

al dirigente le proprie esigenze che, ove possibile, verranno accolte, in sede di assegnazione alle sedi, ai plessi, alle classi. È diritto del personale scolastico dopo la formale assegnazione presentare eventualmente motivato reclamo al Dirigente Scolastico.

**Art. 51 Utilizzazione del personale nei singoli progetti ed attività indicate nel PTOF, compresi i progetti PON, POR.**

1. L'Utilizzo del personale nei singoli progetti ed attività indicate nel PTOF, compresi i progetti PON, POR, è disposta, in linea generali, sulla base dei seguenti criteri indicati in ordine prioritario:
  - Partecipazione alla predisposizione dell'attività o del progetto approvato dagli OO.CC. ed inserito nel PTOF;
  - Indicazioni contenute nei singoli bandi dei programmi nazionali o comunitari e con riferimento ai criteri specifici riportati nei progetti;
  - Incarichi specifici previsti nel PTOF e nel Piano delle Attività;
  - Competenza professionale specifica;
  - Titolo di studio specifico;
  - Dichiarata disponibilità;
  - Competenze informatiche richieste per la gestione dei progetti;
  - Esperienze di ricerca specifiche;
  - Non cumulabilità di più incarichi (in caso di richieste plurime);
  - Pubblicazioni;
  - Anzianità di servizio in caso di richieste plurime.;
  - 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:
    - Possesso di titoli accademici, professionali e di servizio, attinenti alle competenze e alle esperienze di seguito indicate:
      - a) Competenza disciplinare specifica;
      - b) competenza pedagogica e didattica;
      - c) esperienze maturate e documentate, con riferimento alla conduzione di gruppi;
      - d) ricerche documentate, con riferimento alla specifica disciplina o alla specifica metodologia disciplinare;
      - e) pubblicazione di libri o di articoli su riviste di rilievo nazionale e regionale coerenti con il profilo professionale richiesto;
      - f) competenze informatiche;
      - g) possesso di titoli particolari indicati nei bandi o richiesti dalle circostanze (titolo specialistico, esperienze maturate in speciali settori, iscrizioni in graduatorie particolari, docenti di madrelingua, ecc).
2. Il personale sarà utilizzato nei suddetti progetti previa pubblicazione di avviso pubblico contenente i criteri per la selezione del personale che, deliberati dagli OOCC competenti, non contravvengano a quanto previsto dagli avvisi e dalle linee guida dell'Autorità di gestione per l'affidamento di contratti pubblici di servizi nel rispetto dei principi di non discriminazione e pari opportunità.

Marie Rose Jazis  
R. de la Jazis  
H. de la Jazis

## Art. 52 Incarichi Del Personale Scolastico

1. I compensi sono stabiliti nelle Tabelle allegate al C.C.N.L. e possono essere attribuiti anche in misura forfettaria nel caso in cui non sia possibile quantificare un impegno orario per l'attività richiesta. Diventa quindi fondamentale che, all'inizio dell'anno scolastico, il collegio dei docenti (che deve elaborare P.T.O.F.) e la R.S.U. (che deve contrattare l'utilizzo delle risorse e l'entità di alcuni compensi) abbiano un quadro sufficientemente preciso della situazione finanziaria.
2. Gli incarichi di tipo organizzativo (partecipazione alle commissioni e ai gruppi di lavoro) saranno assegnati nel rispetto dei seguenti criteri:
  - Disponibilità degli interessati;
  - Professionalità specifiche e tipologie funzioni docenti;
  - Equa distribuzione dei compiti e dei fondi all'interno di ogni sede scolastica.
3. L'assegnazione degli incarichi avverrà con provvedimenti del D.S. Nel caso di concorrenza di più candidature/disponibilità formalizzate dai dipendenti, rotazione da parte degli interessati, con esclusione di coloro che hanno già svolto tale attività partendo dal docente meglio collocato nella graduatoria d'istituto.
4. In merito ai cumuli di incarichi si precisa quanto segue:
  - Non cumulabilità di più incarichi nel rispetto dell'art. 53 del d. lgs n. 165 del 2001 che disciplina la materia delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi secondo cui, in generale, i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o esercitare attività imprenditoriali.
  - I dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati, solo se autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.
  - L'amministrazione fissa criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, in base ai quali rilasciare l'autorizzazione.
  - Tali criteri sono diretti ad evitare che i dipendenti:
    - ✓ Svolgono attività vietate per legge ai lavoratori della pubblica amministrazione;
    - ✓ Svolgono attività che li impegnino eccessivamente facendo trascurare i doveri d'ufficio;
    - ✓ Svolgano attività che determinano un conflitto d'interesse con l'attività lavorativa, pregiudicando l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.
    - ✓ Per il funzionario responsabile del procedimento: infrazione disciplinare, nullità del provvedimento e il compenso previsto come corrispettivo dell'incarico è versato direttamente all'amministrazione di appartenenza del dipendente ed è destinato ad incrementare il fondo per la produttività dei dipendenti;

*Alvaro José Galarza*  
*R. del*  
*Alvaro José Galarza*

*Alvaro José Galarza*

- ✓ Il dipendente che svolge l'incarico in assenza di autorizzazione è responsabile disciplinarmente e il relativo compenso è versato, da questi o dall'erogante, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza.
5. I criteri in base ai quali l'attività può essere autorizzata sono:
- La temporaneità e l'occasionalità dell'incarico: sono autorizzabili le attività, non comprese nei compiti e doveri di ufficio, esercitate sporadicamente ed occasionalmente, anche se eseguite periodicamente e retribuite, qualora per l'aspetto quantitativo e per la mancanza di abitudine non diano luogo ad interferenze con l'impiego;
  - Il non conflitto con gli interessi dell'amministrazione e con il principio del buon andamento della pubblica amministrazione;
  - La compatibilità dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attività lavorativa di servizio cui il dipendente è addetto, tale da non pregiudicare il regolare svolgimento;
  - L'attività deve essere svolta al di fuori dell'orario di servizio.
  - Sono, pertanto, compatibili e soggetti ad autorizzazione, ad esempio, le collaborazioni e gli incarichi di consulenza conferiti da altre amministrazioni pubbliche per i quali deve essere valutata la non interferenza con l'attività istituzionale; è il caso di commissioni tributarie, consulenze tecniche, consigli di amministrazione, collegi sindacali, comitati di vigilanza, collaborazioni, attività di revisore in enti pubblici...
6. Inoltre, sono ritenute compatibili e soggette ad autorizzazione, a seconda del caso specifico, le seguenti attività extra-istituzionali, oltre alle attività che costituiscono direttamente esplicazioni di diritti e libertà costituzionalmente garantiti, quali la partecipazione ad associazioni sportive, culturali, religiose, di opinione...,
- Le attività rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro;
  - Le attività che siano espressive di diritti della personalità, di associazione e di manifestazione del pensiero, quali le collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili; le stesse sono consentite purché non interferiscono con le esigenze del servizio e, se a titolo oneroso, sono assoggettate ad autorizzazione. Per le attività svolte a titolo gratuito è necessario valutare caso per caso la loro compatibilità con il rapporto di lavoro in essere per cui resta fermo l'obbligo di chiedere ugualmente la prescritta autorizzazione;
  - L'utilizzazione economica da parte dell'autore o dell'inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
  - La partecipazione a convegni e seminari e la pubblicazione di propri scritti, se effettuate a titolo gratuito ovvero nel caso in cui venga percepito unicamente il rimborso spese;
  - Tutte le attività per le quali è corrisposto il solo rimborso delle spese documentate;
  - Gli incarichi per i quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo. Non rientrano in tali ipotesi le attività svolte durante periodi di aspettativa per motivi personali, per i quali permane il regime ordinario delle incompatibilità (non è possibile svolgere altra attività lavorativa retribuita):

*Mano Rosa Fazio*  
*Giuseppe*  
*Giuseppe*

- Gli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
7. Per il personale insegnante la disciplina relativa alle incompatibilità è ravvisabile, in modo specifico, nell'art. 508 del D. Lgs. 16 aprile 1994 n. 297 ed in alcune clausole del CCNL 4.8.1995 e CCNL 26.5.1999. con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno.

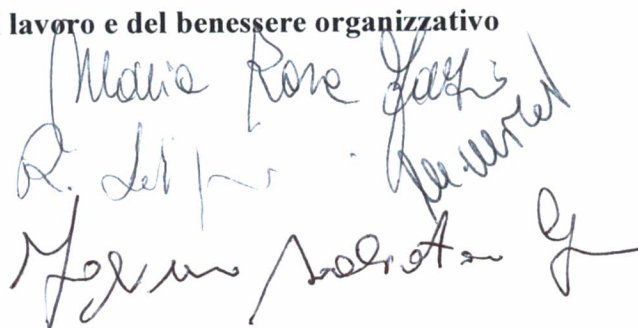
## TITOLO XII

### CRITERI PER LA FRUIZIONE DEI PERMESSI PER L'AGGIORNAMENTO, PROMOZIONE DELLA LEGALITA', DELLA QUALITA' DEL LAVORO E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO (art. 22 comma 8 lettera B3 E B4 CCNL Scuola 2018)

#### **Art. 53 Fruizione dei permessi per l'aggiornamento e la formazione**

1. 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. Potendo programmare l'aggiornamento e la formazione si formulerà un piano razionale per la garanzia del servizio scolastico.
2. In caso di più richieste di permessi per l'aggiornamento e la formazione, coincidenti con l'orario di servizio, gli stessi saranno concessi secondo i seguenti criteri di priorità:
  - Attinenza specifica dell'attività formativa e di aggiornamento rispetto alle discipline insegnate;
  - Docenti che hanno minor numero di ore di formazione e di aggiornamento al fine di garantire pari opportunità;
  - Figure sensibili o di sistema della scuola (collaboratori DS. F.S., responsabili di plesso, coord. di dipartimento).
  - Docenti che per posizione giuridica possono garantire maggiore continuità nella scuola e migliore ricaduta didattica.
3. Infine, e solo a parità di altre condizioni, si terrà conto della posizione in graduatoria.
4. Rimane indispensabile che i docenti che avranno fruito di autorizzazione per la partecipazione a corsi esterni alla Scuola di appartenenza presenteranno relazione scritta al Collegio dei docenti.

#### **Art. 54 Promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo**



1. L'Istituto si preoccupa di promuovere la cultura della legalità, non soltanto attraverso l'adesione e realizzazione di progetti specifici, ma attraverso la costruzione di un percorso educativo che investa tutta l'Istituzione scolastica e in particolare i docenti di tutte le aree disciplinari, che devono a questo scopo ricercare e valorizzare i contenuti, le metodologie e le forme di relazione e valutazione degli apprendimenti.
2. L'istituto promuove la qualità del lavoro ed il benessere organizzativo del personale ponendo attenzione ai seguenti aspetti dell'organizzazione, che riducono lo stress professionale, ed attuando le seguenti misure:
  - a) promuovere la comunicazione organizzativa in grado di permettere la definizione della "mission" dell'Istituto, di orientare i valori guida, di assumere impegni reciproci, di sviluppare la qualità dei servizi;
  - b) promuovere la socializzazione come fattore fondamentale nella costruzione di relazioni interpersonali (Dirigente, docenti, alunni, famiglie, personale ATA, Enti locali, esperti esterni) che, in ambito scolastico, oltre ad essere indispensabili devono convergere ed armonizzarsi;
  - c) costruire legami (dall'informazione alla comunicazione) fondati sul "mettere in comune" idee, informazioni, dati, decisioni, esperienze, dubbi, difficoltà funzionali a risolvere i problemi ed ottenere risultati;
3. Le azioni finalizzate all'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out saranno contenute in apposita sezione del Documento di Valutazione dei Rischi e saranno rese note mediante pubblicazione sul sito dell'Istituto, così come previsto dalle normative vigenti.

## PARTE QUARTA – COMPENSI FINALIZZATI ALLA VALORIZZAZIONE DEL

### PERSONALE

#### TITOLO XIII

**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. 55 Criteri generali per la valorizzazione del merito**

1. Le parti hanno convenuto che le risorse ex art. 1 c. 127 della L. 107/2015 confluiscono integralmente nel FIS per l'a.s. 2023-24.

*de secret*

*Maria Rosa Gatti*

*R. del*

*Giuseppe P*

**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.**

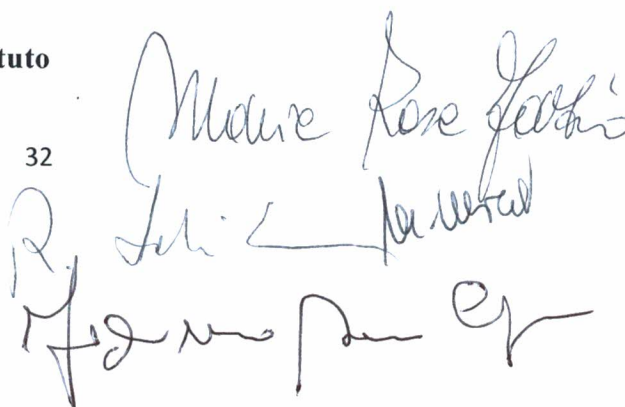
**TITOLO XIV**

**CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO D'ISTITUTO (art.22 comma 4 lettera C2 CCNL Scuola 2018)**

**Art. 56 Criteri generali per la ripartizione del F.I.S.**

1. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del Fondo per il salario accessorio devono essere finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.
2. Stabilita la consistenza organica del personale, effettuate le varie ripartizioni del fondo secondo la consistenza organica, stabilita la ripartizione secondo quanto definito dall'art. 88 C.C.N.L. tra progettualità per Istituzione scolastica e per grado scolastico e organizzazione della stessa, stabilite le economie e i fondi specifici, fatte salve le quote del fondo già istituzionalmente destinate alle singole categorie in servizio presso l'istituzione scolastica viene effettuata la ripartizione con le seguenti percentuali:
  - Una quota del 70% per compensi da attribuire al personale Docente;
  - Una quota del 30% per compensi da attribuire al personale ATA
3. La percentuale deve rispettare le consistenze organiche sia tra docenti di ordini e gradi diversi e sia tra il personale ATA (Ass. Ammin., Coll. Scol. ) eventualmente salvo accordi diversi secondo le esigenze della scuola.
4. Tale percentuale è calcolata tenendo conto del numero degli addetti e degli importi necessari per retribuire il personale secondo le tabelle allegate al contratto.
5. 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 forfettario per intensificazione dell'attività lavorativa.
6. Per il personale ATA si concordano le seguenti priorità d'utilizzo del fondo per l'esercizio 2023-24, stabilito il carico di lavoro ordinario si può accedere allo straordinario programmato, pianificato ed autorizzato:
  - Intensificazione del servizio per la realizzazione del PTOF nelle ore di realizzazione dei progetti;
  - Compensi per attività previste dal contratto con riferimento del personale ATA

**Art.57 Attività retribuite con il fondo d'Istituto**



Handwritten signatures and initials, including the name 'Maurice Rose' and other illegible signatures.

1. Per tutte le attività retribuite con il fondo d'Istituto, l'individuazione e l'assegnazione del personale docente e del personale ATA è effettuata per le rispettive competenze dal Collegio docenti, dal D.S. e dal DSGA.
2. La designazione avviene previo dichiarato possesso delle competenze richieste e nel rispetto dei criteri indicati nel presente contratto.
3. L'effettuazione di prestazioni aggiuntive, oltre l'orario, dovrà essere formalmente autorizzata dal Dirigente Scolastico attraverso un proprio preventivo decreto di affidamento degli incarichi.
4. Per ogni progetto è predisposta una specifica scheda illustrativa e finanziaria per la predisposizione del Programma annuale che sarà approvato dal Consiglio d'Istituto.
5. Le prestazioni aggiuntive sono documentate con firme di presenza dall'interessato e confermate dal Dirigente Scolastico.
6. Le collaborazioni continuative (collaboratori del DS, referenti, responsabili di plesso, coordinatori e segretari, membri delle commissioni ecc..) sono riconosciute su base forfettaria.
7. L'atto di nomina deve contenere le mansioni da svolgere ed il corrispettivo economico, laddove determinabile in anticipo.
8. L'erogazione del trattamento economico spettante al personale avverrà previa verifica delle prestazioni effettivamente rese.

#### **Art. 58 Attività aggiuntive**

1. Per tutte le attività che richiedono una intensificazione dell'attività lavorativa si prevede un compenso come da tabelle previste nel CCNL.
2. Per gli incarichi relativi all'ampliamento dell'offerta formativa il D.S. previa approvazione di 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.
3. L'utilizzazione del personale Docente e ATA per lo svolgimento di attività aggiuntive, sarà stabilito, avuto riguardo alle attività del PTOF e delle esigenze funzionali alla logistica, secondo le modalità indicate nel presente contratto.

#### **Art. 59 Funzioni strumentali all'offerta formativa**

1. Ad ogni docente assegnatario di una Funzione Strumentale, viene attribuito un compenso annuo definito con riferimento alle risorse complessive assegnate alla Scuola in misura proporzionale al carico di lavoro previsto per la funzione stessa.

Mario Rosa Gallo  
R. Debi  
Foglia  
De Cesar

## **Art. 60 Compensi per i Docenti collaboratori del Dirigente Scolastico**

1. 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.

## **Art. 61 Ore Eccedenti**

1. 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.

## **TITOLO XV**

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI COMPENSI ACCESSORI, AI SENSI DELL'ART. 45, COMMA 1, DEL D.L. LGS N.165/2001 AL PERSONALE DOCENTE ED ATA, INCLUSA LA QUOTA DELLE RISORSE RELATIVE ALL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO E DELLE RISORSE RELATIVE AI PROGETTI NAZIONALI E COMUNITARI, EVENTUALMENTE DESTINATE ALLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE (art.22 comma 4 lettera C3 CCNL Scuola 2018)**

## **Art.62 Utilizzo fondi a specifiche attività**

1. I fondi finalizzati a specifiche attività, a seguito di apposito finanziamento, qualsiasi sia la loro provenienza, possono essere impegnati solo per tali attività, tranne che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possono essere utilizzati per altri fini.
2. Eventuali altre somme che dovessero rendersi disponibili successivamente alla firma di chiusura della presente contrattazione saranno oggetto, di successiva contrattazione tra le parti.
3. 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 c.c.
4. Le parti, di comune accordo, stabiliscono di riaprire la contrattazione anche nella parte giuridica all'inizio dell'anno scolastico successivo, con conclusione entro il 30 novembre di ogni anno di vigenza contrattuale per rendere, se necessarie, modifiche ed integrazioni.

## **TITOLO XVI**

The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is 'Marie Rose Gaze'. Below it are two more signatures, one of which appears to be 'P. Lohi' and the other is less legible but seems to be 'F. ...'. The signatures are written in a cursive style.

## NORME FINALI

### Art 63 Clausola di salvaguardia finanziaria

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

### Art. 64 Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
3. In caso di mancata corrispondenza, il Dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al 40% di quanto previsto inizialmente.
4. Il Dirigente scolastico è tenuto a comunicare i compensi accessori in forma aggregata, indicandone l'importo complessivo, eventualmente per fasce o qualifiche (Nota ARAN n. 28510/90946 del 07/10/2014).
5. Nel caso in cui, nel corso dell'anno scolastico, vengano a determinarsi economie per attività non realizzate o realizzate solo parzialmente, il tavolo negoziale potrà essere riconvocato entro la fine delle attività didattiche (30/06) al fine di destinare le risorse non utilizzate.
6. I compensi saranno liquidati con il sistema del cedolino unico dalla Ragioneria Territoriale dello Stato, entro e non oltre il 31/08 dell'anno scolastico di riferimento o comunque nel momento in cui le risorse saranno messe a disposizione dell'Istituzione Scolastica.

## TITOLO XVII

### TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

*Maria Rosa Galati*  
*Luigi Galati*  
*Luigi Galati*

## Art. 65 Fondo per il salario accessorio

1. Il fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2023-24 è complessivamente alimentato da:
  - a) Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-18) erogato dal MIUR;
  - b) Ogni altro finanziamento erogato dal MIUR;
  - c) Eventuali economie del Fondo derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della disponibilità di nuove risorse. Di esso il Dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

## Art. 66 Risorse disponibili

1. Il fondo di Istituto per l'anno scolastico 2023-2024 certificato dal DSGA in apposito prospetto e sulla base del Decreto di costituzione del fondo redatto dal Dirigente scolastico è così determinato

### FONDO DI ISTITUTO

TIPOLOGIA	Lordo stato	Lordo dipendente
FIS	€ 74.739,47	€ 56.322,13
ECONOMIE FIS	€ 8.151,44	€ 6.142,76
TOTALE	€ 82.890,91	€ 62.464,89

### ALTRI FINANZIAMENTI

TIPOLOGIA	Lordo stato	Lordo dipendente	Economie L.S.	Economie L.D.
Funzioni strumentali	€ 4.773,16	€ 3.596,96	€ 0,00	€ 0,00
Incarichi specifici ATA	€ 3.165,12	€ 2.385,17	€ 0,00	€ 0,00
Ore eccedenti	€ 2.580,36	€ 1.944,51	€ 354,72	€ 267,31
Att. Compl. Ed. fisica	€ 850,60	€ 640,99	€ 827,49	€ 623,58
Valorizzazione personale	€ 12.979,24	€ 9.780,89	€ 0,00	€ 0,00
Aree a rischio	€ 92,30	€ 69,56	€ 0,00	€ 0,00

*Handwritten signatures:*  
Alessandro R. Schi...  
Maurice Rose Gary...  
MOR... MEY

Totale finanziamenti	€ 24.440,78	€ 18.418,08	€ 1.182,21	€ 890,89
----------------------	-------------	-------------	------------	----------

## COMPENSI DA SOTTRARRE ALLA CONTRATTAZIONE

TIPOLOGIA	LORDO STATO	LORDO DIPENDENTE
Indennità di direzione DSGA	€ 4.936,44	€ 3.720,00
Sostituzione DSGA	€ 508,37	€ 383,10
<b>Da sottrarre</b>	<b>€ 5.444,81</b>	<b>€ 4.103,10</b>
Valorizzazione personale	€ 12.979,24	€ 9.780,89
Docenti 70%	€ 9.085,46	€ 6.846,62
ATA 30%	€ 3.893,77	€ 2.934,27
FIS	€ 69.294,65	€ 52.219,03
Docenti 70%	€ 48.506,25	€ 36.553,32
ATA 30%	€ 20.788,38	€ 15.665,70
<b>Da contrattare</b>	<b>€ 82.273,89</b>	<b>€ 61.999,92</b>
Docenti 70%	€ 57.591,72	€ 43.399,94
ATA 30%	€ 24.682,16	€ 18.599,97

### Art. 67 Criteri per la ripartizione del Fondo dell'Istituzione scolastica

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica sono state decurtate del 10 % per un totale di € 4.340 (docenti) e € 1.859,99 (ATA). Tale somma è stata accantonata per eventuale modifica dei compensi orari prevista nell'imminente nuovo contratto. Qualora i compensi orari rimanessero quelli attuali, la somma di cui sopra confluirà nelle economie da utilizzare l'anno scolastico successivo. Sono suddivise tra le componenti professionali presenti sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curriculari ed extracurriculari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine è assegnata per le attività relative al personale docente una parte delle risorse del fondo corrispondente comprensive anche della somma valorizzazione (70% del budget) pari a € **43.399,94** lordo dipendente. Per le attività relative al personale ATA è assegnata una percentuale delle risorse del fondo corrispondente al 30% del budget pari a € **18.599,97** lordo dipendente.
2. Le economie dello scorso anno scolastico del Fis ( € 6.142,76) confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico presente nella misura di € 4.462,50 per il personale docente e di € 1.680,26 per il personale ATA; le economie dello scorso anno scolastico delle ore eccedenti ( € 267, 31) confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico presente; le economie dello scorso anno scolastico delle Attività complementari di educazione fisica (€ 623, 58) confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico presente. Eventuali economie risultanti a termine anno scolastico presente confluiranno nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

*Medina Lore Gallo*  
*R. Schin*  
*Agua P. L.*

**Art 68.- Attività incentivate di supporto organizzativo alla didattica**

Attività	Unità	Ore	Compenso
I collaboratore del DS	1	150	€ 2.625
II collaboratore del DS	1	150	€ 2.625
Responsabili di plesso	17+3	238	€ 4.165
Animatore digitale	1	20	€ 350
Referente dispersione e cyberbullismo	1	8	€ 140
Referente legalità	1	8	€ 140
Referente ed. civica	1	8	€ 140
Referente ambiente	1	8	€ 140
Referente salute	1	8	€ 140
Coordinatori dei dipartimenti	5	95	€ 1.662,50
Tutor neoassunti	1	8	€ 140
Coordinatori di sezione Infanzia	8	32	€ 560
Coordinatori di classe Primaria	16	64	€ 1.120
Coordinatori di classe Secondaria	11	88	€ 1.540
Commissione PTOF	6	48	€ 840
Commissione NIV	8	8	€ 140
Commissione GLI	7	14	€ 245
Commissione Orario	5	40	€ 700
Commissione viaggi	10	70	€ 1.225
Amministratori Gsuite	2	14	€ 245
Responsabili laboratori	4	12	€ 210
<b>Totale attività retribuite con il fondo</b>		<b>1091</b>	<b>€ 19.092,45</b>

**Art. 69 Funzioni strumentali**

1. Le parti, vista la delibera del Collegio dei docenti, convengono di corrispondere i seguenti compensi lordo dipendente

Area	Docenti assegnati	Compenso
Area I	1	€ 899,24
Area II	1	€ 899,24
Area III	2	€ 449,62 per singola figura
Area IV	1	€ 899,24
<b>Totale</b>		<b>3.596,96</b>

*Maria Rosa Gallo*  
*Amministratore delegato*  
*Ades P.S. - G*

**Art. 70 Attività complementari di ed. fisica**

Progetto	Personale	Ore	Compenso
Centro sportivo studentesco	Docenti	24,9 ore per € 25,68	<b>Totale € 640,99</b>

**Art. 71 Progetti di ampliamento dell'offerta formativa**

Denominazione progetto	N. docenti	Ore di insegnamento	Compenso
I colori delle emozioni (Scuola Infanzia)	18	18x10=180	€ 6.300
Infanzia		10	€ 350
Let's play (Scuola Infanzia)	3	30	€ 1.050
A misura di studente (Scuola Primaria)	11	11x6=66	€ 2.310
Matematica in gioco (Scuola Primaria)	3	26	€ 910
Nutriamoci di colori per crescere bene! (Scuola Primaria)	3	14	€ 490
Progetto Teatro (Scuola Primaria)	7	42	€ 1.470
Il gioco delle parti (Scuola Primaria)	5	24	€ 840
Il meraviglioso mondo delle api (Scuola Primaria)	9	18	€ 630
Noi... piccoli attori (Scuola Primaria)	9	34	€ 1.190
Teatrando e musicando (Scuola Primaria)	4	24	€ 840
Ri—ciclo, creo e amo l'ambiente (Scuola Primaria)	8	48	€ 1.680
A misura di studente (Secondaria)	10	60	€ 2.100
Matematica in gioco (Secondaria)	5	28	€ 980
Scacco matto (Secondaria)	2	24	€ 840
Proiezione di sé nel mondo (Secondaria)	3	21	€ 735
Sulle tracce della maturità (Secondaria)	1	7	€ 245
Ves-Tiamo Mirto (Secondaria)	3	21	€ 735
Proiezione di sé nel mondo (Secondaria)	3	21	€ 735
Totale progetti da retribuire con il fondo		<b>698</b>	<b>€ 24.430</b>

**RIEPILOGO FIS DOCENTI**

*Alfonse Rose Gatti*  
*Dr. De L...*  
*...*

<b>Attività funzionali all'insegnamento</b>	<b>€ 19.092,45</b>
<b>Progetti PTOF</b>	<b>€ 24.430</b>
<b>Totale impegnato</b>	<b>€ 43.522,45</b>
<b>Economia</b>	<b>€ 0</b>

#### **Art. 72 Quantificazione delle attività aggiuntive del personale ATA**

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate a unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, dopo l'esaurimento del Fondo per il salario accessorio, saranno remunerate con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio e comunque entro e non oltre il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento.

#### **Art. 73 Area dell'organizzazione dei servizi - personale ATA**

1. Visti gli articoli 30, 84 e 88 del CCNL 2006/2009, concernenti le attività da retribuire con il Fondo d'Istituto in coerenza con il P.T.O.F., oltre alle mansioni e ai compiti previsti dai rispettivi profili professionali, nell'ambito delle linee guida fissate dal DS e dal DSGA, agli Assistenti Amministrativi vengono assegnate per l'anno scolastico 2023/2024 per le attività sotto specificate le seguenti somme.
2. Le attività retribuite con il fondo d'Istituto saranno avviate dopo la predisposizione di appositi calendari; lo straordinario dovrà essere autorizzato dal DS su proposta del DSGA.

<b>Personale</b>	<b>Attività</b>	<b>N. ore</b>	<b>n. unità</b>	<b>Compenso orario</b>	<b>Compenso</b>
AA	Intensificazione/Sostituzione collega assente	110	6	€ 14,50	€ 1.595
AA	Straordinario	70	6	€ 14,50	€ 1.015
AA	Raccordo enti esterni, insegnanti e alunni		1	Quota forfettaria	€ 250
AA	Gestione infortuni		1	Quota forfettaria	€ 50
AA	Piattaforma PASSWEB		2	Quota forfettaria	€ 400
AA	Gestione assenze personale scolastico		1	Quota forfettaria	€ 50

*Mane Rose Gabri*  
*Luigi*  
*Giuseppe*

AA	Gestione personale ATA		1	Quota forfettaria	€ 50
AA	Gestione inventario e magazzino		1	Quota forfettaria	€ 50
					<b>Totale € 3.460</b>

**ASSEGNAZIONE SOMME CON IL FONDO D'ISTITUTO AI COLLABORATORI SCOLASTICI**

Personale	Attività	N. ore	n. unità	Compenso orario	Compenso
Collaboratori	Intensificazione/Sostituzione collega assente	350	23	€ 12,50	€ 4.375
Collaboratori	Supporto progetti	320	23	€ 12,50	€ 4.000
Collaboratori	Straordinario	400	23	€ 12,50	€ 5.000
Collaboratori	Piccola manutenzione plessi	forfettaria	12	Quota forfettaria	€ 600
					<b>Totale € 13.975</b>

**RIEPILOGO FIS ATA**

<b>Assistenti amministrativi</b>	<b>€ 3.460</b>
<b>Collaboratori scolastici</b>	<b>€ 13.975</b>
<b>Totale impegnato</b>	<b>€ 17.435</b>
<b>Economia</b>	<b>€ 985,25</b>

**Art. 74 Incarichi specifici**

1. Su proposta del DSGA, il Dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art 47 c. 1 lettera b del CCNL comparto scuola 2006/09 da attivare nell'Istituzione scolastica.
2. Vengono stabiliti i seguenti criteri per l'assegnazione degli incarichi specifici:
  1. Non essere titolare dell'ex art. 7;
  2. Disponibilità;
  3. Anzianità di servizio nell'Istituto;

<b>Incarichi specifici ATA</b>		
Gestione privacy e adempimenti connessi/ Gestione segnalazioni ai Comuni per guasti	N. 2 assistenti amministrativi	<b>€ 400</b>
Assistenza agli alunni, supporto alunni HC	N. 11 Collaboratori	<b>€ 1.985,17</b>

*Maria Rosa Gargis*  
*M. Rossi*  
*M. Gargis*

		<b>Totale € 2.385,17</b>
--	--	--------------------------

**Longi 14 dicembre 2023**

*R. dell'Insegnamento  
Maria Rosa Gallo  
Prof. Maria L. L.*

