



C.M. PZIC864006

Ministero dell'Istruzione e del Merito  
ISTITUTO COMPRENSIVO "J. STELLA"  
Via Appia, 50 – Tel. 0976040434  
85054 MURO LUCANO

Sedi di Muro Lucano, Castelgrande, Pescopagano  
E-mail [PZIC864006@istruzione.it](mailto:PZIC864006@istruzione.it)  
Posta certificata [PZIC864006@pec.istruzione.it](mailto:PZIC864006@pec.istruzione.it)  
[www.icstellamuro.edu.it](http://www.icstellamuro.edu.it)

C.U. UF56LO



C.F. 80005070760

Prot.n. 463

Muro Lucano, 24/01/2023

### VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO

**A.S. 2022/2023**

Il giorno 24 gennaio dell'anno 2023, alle ore 12.35, nell'ufficio del Dirigente Scolastico, presso la sede dell'Istituto Comprensivo di Muro Lucano, si riuniscono, giusta convocazione del Dirigente Scolastico, la RSU dell'Istituto ed il rappresentante di parte pubblica, Dirigente Scolastico, per la sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo d'Istituto, a.s. 2022/2023.

Verificato che l'ipotesi di Contratto Integrativo d'Istituto, sottoscritta in data 20/12/2022, è stata trasmessa, con l'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, ai Revisori dei Conti in data 20/12/2022.

Considerato che in data 29/12/2022 si sono riuniti i Revisori dei conti presso questo istituto e con verbale n.2022/005 hanno espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della contrattazione integrativa per l'a.s. 2022/2023 il Contratto Collettivo Integrativo viene definitivamente stipulato e produce i conseguenti effetti.

Le parti convenute, all'unanimità, sottoscrivono, in via definitiva il Contratto Integrativo dell'Istituto Comprensivo di Muro Lucano per l'a.s. 2022/2023.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 40 bis comma 4 e 5 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art.55 del D. Lgs 150/09, il presente Accordo, unitamente alla Relazione tecnico finanziaria del DSGA, alla Relazione Illustrativa del DS, verrà inviato entro 5 giorni dalla stipula definitiva, all'ARAN e CNEL, e pubblicato sul sito della scuola.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo d'Istituto viene sottoscritto tra

#### PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore  
Prof.ssa Sabina Tartaglia

#### PARTE SINDACALE RSU

Prof.ssa Angela Cardone

Ins. Maria Luigia Setaro

Sig.ra Anna Maria Oliveto





Ministero dell'Istruzione e del Merito  
ISTITUTO COMPRENSIVO "J. STELLA"

Via Appia, 50 – Tel. 0976040434  
85054 MURO LUCANO

Sedi di Muro Lucano, Castelgrande, Pescopagano

E-mail [PZIC864006@istruzione.it](mailto:PZIC864006@istruzione.it)

Posta certificata [PZIC864006@pec.istruzione.it](mailto:PZIC864006@pec.istruzione.it)

[www.icstellamuro.edu.it](http://www.icstellamuro.edu.it)

C.M. PZIC864006

C.U. UF56LO

C.F. 80005070760

Prot.n. 8143

Muro Lucano, 20/12/2022

**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE  
A.S. 2022/2023**

Il giorno 20/12/2022 alle ore 12:30 nel locale Presidenza dell'Istituto Comprensivo "J. Stella" di Muro Lucano viene sottoscritta la presente Ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo di questo istituto.

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

L'Ipotesi di accordo viene sottoscritta tra:

**PARTE PUBBLICA**

Il Dirigente pro-tempore ..... *[Signature]* .....

**PARTE SINDACALE**

RSU

..... *[Signature]* .....

..... *[Signature]* .....

..... *[Signature]* .....

SINDACATI

FLC/CGIL.....

SCUOLA

TERRITORIALI

CISL/SCUOLA.....

UIL/SCUOLA.....

SNALS/CONFSAL .....

GILDA/UNAMS.....



## TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica "J. Stella" di Muro Lucano.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per il corrente anno scolastico 2022/2023.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 31 luglio dell'anno 2023, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

### Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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

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

## TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

### CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 4 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali 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, di cui all'art.7.

#### 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 artt. 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 ad 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. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

#### **Art. 6 – Oggetto della contrattazione integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
  - l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
  - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);
  - i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);
  - i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c4) come modificato dall'art. 1 comma 249 della legge 160/2019;
  - i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 lett. c5) e secondo l'art. 2 e 3 dell'Accordo ARAN 14/01/2021;
  - i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 22 c. 4 lett. c6);
  - i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 22 c. 4 lett. c7);
  - i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 22 c. 4 lett. c8);
  - i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 22 c. 4 lett. c9).

#### **Art. 7 – Confronto**

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:



- l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto (art. 22 c. 8 lett. b1);
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 22 c. 8 lett. b2);
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
- promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 22 c. 8 lett. b4).

## CAPO II - DIRITTI SINDACALI

### Art. 8 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di un proprio Albo sindacale, situato nella sede centrale, di cui sono responsabili; ogni documento affisso all'Albo deve riguardare materia contrattuale o del lavoro e va siglato da chi lo affigge, che ne assume così la responsabilità legale. Il sito della scuola dispone anche di una sezione chiamata "albo sindacale" che può essere usato per le finalità di cui sopra.
2. La RSU e i terminali associativi delle OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato nella sede centrale; concordando con il Dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
3. Il Dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

### Art. 9 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 8 del vigente CCNL di comparto. Nel caso di assemblee in orario di servizio che coinvolgono i dipendenti di una unica istituzione scolastica, la durata massima è fissata in due ore.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al Dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il Dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale presenza di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di coprire il normale orario di servizio.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere servizio alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, per cui n. 1 unità di personale ausiliario per ogni sede scolastica e n. 1 unità di personale amministrativo saranno addette ai servizi essenziali. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

### Art. 10 – Permessi retribuiti e non retribuiti

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.



2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

#### **Art. 11 – Referendum**

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

#### **Art. 12 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990**

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

#### **Art. 13 – Agibilità sindacale**

1. I lavoratori facenti parte delle RSU hanno il diritto di comunicare con gli altri lavoratori della propria istituzione scolastica per motivi di interesse sindacale. Per gli stessi motivi i lavoratori facenti parte delle RSU possono, in caso di necessità e previa richiesta, usufruire dei seguenti servizi della scuola: fax, fotocopiatrice, telefono, posta elettronica, reti telematiche.

#### **Art. 14 – Trasparenza**

1. In riferimento alla Legge 241/90 i prospetti riepilogativi dei fondi dell'Istituto e di ogni altra risorsa finanziaria aggiuntiva destinata al personale, comprensivi di nominativi, delle attività svolte, degli impegni orari e dei relativi compensi, vengono messi a disposizione delle R.S.U. dell'Istituzione Scolastica. Il personale interessato può chiederne l'accesso ai sensi della Legge citata.

#### **Art. 15 - Diritto di sciopero**

**(Accordo ARAN 14/01/2021 sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del comparto Istruzione e ricerca)**

1. I lavoratori che intendono aderire o meno ad uno sciopero, devono darne comunicazione scritta al D.S. entro 4 giorni dalla data di proclamazione dello sciopero, senza possibilità di revoca.
2. Gli insegnanti che non scioperano, nel caso in cui non possono essere garantite le lezioni regolari, si intendono in servizio dall'orario di inizio delle lezioni della giornata proclamata per lo sciopero per un monte ore totale pari alle ore di servizio di quel giorno.
3. Secondo quanto definito dalla L.146/90, come modificata dalla L.83/2000 si conviene che in caso di sciopero del Personale Docente e ATA il servizio minimo deve essere garantito secondo l'art. 2 e 3 dell'Accordo ARAN 14/01/2021.
4. Sulla base dei dati disponibili il D.S. comunicherà alle famiglie tramite il registro elettronico quanto stabilito dall'art. 3 comma 5 dell'Accordo ARAN 14/01/2021.



## TITOLO TERZO – RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

### Art. 16 – Destinatari

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

### Art. 17 – Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo-  
nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra 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 in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b. rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art.24 della legge n.241/1990;
  - c. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d. nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
  - e. rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, 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;
  - f. non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia o di infortunio;
  - g. 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 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;
  - h. vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
  - i. avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
  - j. non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
  - k. 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
  - l. D.P.R. n.62/2013;
  - m. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti



- al pubblico;
- n. comunicare all' amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
  - o. in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
  - p. astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
  - q. comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale 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 ambienti di lavoro;
  - b. favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;
  - c. durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica, 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.

#### Art. 18 – Sanzioni disciplinari


- 1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art.11 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
  - a. rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;
  - b. rimprovero scritto (censura);
  - c. multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
  - d. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
  - e. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
  - f. licenziamento con preavviso;
  - g. licenziamento senza preavviso.
- 2. Sono anche previste, dal d. lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:
  - a. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d. lgs. n. 165/2001;
  - b. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
  - c. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55- sexies, comma 3, del d.lgs. n.165/2001.



3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n.165/2001.
4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

#### Art. 19 – Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
  - a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b. rilevanza degli obblighi violati;
  - c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d. grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
  - e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
  - f. concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
  - g. coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
  - a. inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55 - quater, comma 1, lett.a) del d.lgs.n. 165/2001;
  - b. condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
  - c. per il personale ATA delle istituzioni scolastiche educative e per quello amministrativo condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
  - d. negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
  - e. inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno pregiudiziale al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
  - f. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;
  - g. insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n.165/2001;
  - h. violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165/2001;
  - i. violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.
4. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.







5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
  - particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
  - ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55- quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
  - ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
  - svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
  - manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
  - ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
  - violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
  - violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
  - violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi. 5.
6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55- bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.
7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.
8. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001. 8.
9. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
  - occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
  - atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
  - alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti; ù
  - fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
  - ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;



- g. violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
- h. per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.
10. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:  
con preavviso per:
- a. le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)bis a f) quinquies del d. lgs. n. 165/2001;
  - b. recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
  - c. recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative
  - d. dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;
  - e. condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
  - f. violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
  - g. violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
  - h. mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;
- senza preavviso per:
- a. le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;
  - b. commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 15, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16;
  - c. condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
  - d. commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
  - e. condanna, anche non passata in giudicato: - per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art.8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012; - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97; - per gravi delitti commessi in servizio;
  - f. violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
11. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti



sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11 e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

12. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001.
13. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

#### **Art. 20 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3- bis, del d.lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

#### **Art. 21 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a), del d.lgs. n.235/2012.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n.97/2001. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55ter del d.lgs.n. 165/2001 e dall'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
5. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti



motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

6. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
7. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 16, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
8. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001.

#### **Art. 22 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165/2001. 2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale.
2. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13, comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
4. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.



5. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è re-inquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.
6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

#### **Art. 23 – Determinazione concordata della sanzione**

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



## TITOLO QUARTO - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### Art. 24 – Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, 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, la 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 1 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 ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.
9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

### Art. 25 – Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.



**TITOLO QUINTO – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI  
SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO  
(art.22 comma 4 lettera C1 CCNL Scuola 2018)**

**Art. 26 – Soggetti tutelati**

1. Soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con o senza retribuzione; ad essi sono equiparati gli studenti che frequentano i laboratori e che utilizzano macchine e strumenti di lavoro ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali; sono, altresì, da comprendere ai fini della gestione delle ipotetiche emergenze, anche gli studenti presenti a scuola in orario curriculare e extracurriculare per iniziative complementari previste nel PTOF.
2. Gli studenti sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione delle emergenze e la revisione annuale del Piano di emergenza, mentre non sono computati ai fini degli obblighi che la legge correla al numero di personale impegnato presso l'istituzione scolastica.
3. Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo sono presenti nei locali dell'istituzione scolastica; (ad esempio, ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti, corsisti).
4. Particolare attenzione si deve prestare ad alcune tipologie di gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (stress da lavoro correlato, lavoratrici in gravidanza, differenza di genere, provenienza da altri paesi).

**Art. 27 – 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. 28 – Servizio di Prevenzione e Protezione**

1. In questa istituzione scolastica il Dirigente Scolastico, fermo restando la propria diretta responsabilità collegata alla figura del Datore di Lavoro, ha designato, dopo regolare avviso di selezione interna andato deserto, il RSPP esterno all'istituzione scolastica, in possesso dei titoli di formazione e delle esperienze professionali richiesti dall'art.32, comma 8, lettera b, del D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii., come richiesti nel bando di selezione, nella persona dell'Ing. Mangone Rosario.
2. Nell'Istituzione Scolastica il Dirigente Scolastico 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).
3. I responsabili individuati coadiuvano il dirigente scolastico e il 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.
4. In ciascuno edificio sono individuati gli addetti al primo soccorso incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e 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. 29 – 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 scuola2007).
2. Nella scuola il RLS è designato nell'ambito della RSU o eletto dall'assemblea dei lavoratori della scuola al proprio interno.



3. In questa istituzione scolastica il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è stato designato dalle RSU ed è stato individuato nella persona del docente Setaro Maria Luigia.
4. Ruolo, compiti e diritti del RLS sono indicati nell'art. 50 del Dlgs 81/08 e di seguito sinteticamente elencati:
  1. Accede ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni;
  2. È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi;
  3. È consultato sulla designazione del RSPP e degli addetti al SPP;
  4. È consultato in merito all'organizzazione della formazione; Riceve le informazioni e la documentazione inerente alla valutazione dei rischi;
  5. Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
  6. Riceve una formazione adeguata;
  7. Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
  8. Partecipa alla riunione periodica;
  9. Fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
  10. Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
  11. Può far ricorso alle autorità competenti se ritiene che le misure di prevenzione adottate non siano idonee.
5. Il RLS ha diritto alla formazione prevista dall'art. 37, commi 10 e 11, del Dlgs 81/08. Il 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.
6. Per l'espletamento del proprio mandato il 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. 30 – Documento di valutazione dei rischi (DVR)**

1. Il documento è elaborato dal dirigente scolastico in collaborazione con il RSPP e previa consultazione del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); in caso di sorveglianza sanitaria prevista dallo stesso DVR, in collaborazione con il medico competente.
2. Il documento viene revisionato annualmente ed ogni qualvolta intervengono consistenti variazioni al sistema di sicurezza.

#### **Art. 31 – 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.
2. Pertanto il lavoratore sarà sottoposto periodicamente a visita effettuata dal medico competente, individuato nella persona della Dott.ssa Genovese Vitina.

#### **Art. 32 – Riunioni periodiche**

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 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. 33 – 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 all'ente locale proprietario dell'immobile in cui ha sede l'Istituzione Scolastica.
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 Dlgs 81/08 ne definisce puntualmente gli oneri di fornitura e manutenzione in capo agli enti locali proprietari.

### **Art.34 – 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 previste dal Dlgs 81/08.

## **TITOLO SESTO – DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA**

### **Art. 35 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA**

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
  - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
  - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
  - l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;
  - l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.

### **Art. 36 – Permessi, assenze e congedi**

1. Per il personale docente e A.T.A., in merito alle seguenti materie: permessi retribuiti, Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge, Permessi orari a recupero, Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici si rinvia espressamente al C.C.N.L., nello specifico agli artt. 30 – 31 – 32 – 33.



### Art. 37 – Riunione programmatica d'inizio anno del personale ATA

1. Contestualmente alla definizione del Piano dell'Offerta Formativa da parte degli Organi Collegiali 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 al garantire equi carichi di lavoro per tutti (predisposti dal D.S.G.A.) e consegnato con apposito decreto di incarico/assegnazione in merito a:
  - a. Organizzazione e funzionamento dei servizi e utilizzazione del personale;
  - b. Criteri per la distribuzione dei carichi di lavoro;
  - c. Articolazione dell'orario di servizio: flessibilità, turnazioni, orario plurisettimanale;
  - d. Disponibilità per articolazione del lavoro su turni del personale di segreteria;
  - e. Criteri per l'effettuazione delle prestazioni aggiuntive;
  - f. Attività aggiuntive da retribuire con il fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa;
  - g. Disponibilità ad effettuare prestazioni aggiuntive oltre le 36 ore settimanali recuperabili attraverso i riposi compensativi;
  - h. Riduzione del personale in servizio nei prefestivi dell'Ufficio di Segreteria e delle scuole nei periodi di interruzione delle attività didattiche e criteri per il recupero delle ore;
  - i. Disponibilità CC.SS. ad effettuare straordinario per Seminari in presenza per P.N.F.

Della riunione il DSGA redige apposito verbale.

2. 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. 38 – 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 e nei limiti del precedente art. 25. La flessibilità organizzativa oraria da un lato riconosce vantaggi al lavoratore, garantendone un maggior equilibrio psico-fisico, migliorandone la prestazione; dall'altro potrebbe cagionare un maggior carico di lavoro per gli altri lavoratori, con questi ultimi, quando necessario, saranno concordati turni di recupero o compensazioni economiche. La flessibilità orario potrà essere utilizzata anche per rimodulare il servizio onde fronteggiare il divieto di nomina disposto dall'art. 1 comma 332 della legge 190/2014.
2. Per tali ragioni la flessibilità si caratterizza per:
  - a. la rimodulazione dell'orario giornaliero e settimanale dei turni di lavoro;
  - b. lo scambio dei reparti/sedi per la copertura del personale assente con la cura dei servizi necessari a garantire il servizio senza oneri per l'Amministrazione;
  - c. maggior carico di lavoro dovuto alla sostituzione dei colleghi assenti nello stesso reparto;
  - d. nelle sedi dove è in servizio una sola unità si provvede alla sostituzione per rotazione o trail personale che ha garantito la propria disponibilità;
  - e. sono consentiti per soddisfare particolari necessità di servizio o personali, previa formale autorizzazione del DSGA, accordi tra il personale per modifiche i turni ordinari di lavoro.
3. Le suddette attività di flessibilità, se generano intensificazione dell'attività lavorativa, se concordate 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.

#### **Art. 39 – Orario plurisettimanale**

1. In coincidenza di periodi di particolare intensità del lavoro oppure al fine di una diversa, più razionale ed efficace utilizzazione del personale è possibile una programmazione plurisettimanale dell'orario di servizio tale modalità organizzativa può attuarsi sulla base delle accertate disponibilità del personale interessato. Le ore di lavoro prestate in eccedenza rispetto all'orario d'obbligo, cumulate anche in modo da coprire una o più giornate lavorative, in luogo della retribuzione possono essere recuperate, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, soprattutto nei periodi di sospensione delle attività didattiche e comunque non oltre il termine di scadenza del contratto di lavoro per il personale assunto a tempo determinato e il termine dell'anno scolastico per il personale assunto a tempo indeterminato.

#### **Art. 40 – Orario di lavoro del personale assunto con contratto a tempo determinato**

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato è tenuto a prestare l'orario di lavoro programmato per il titolare assente. In caso di supplenze brevi di pochi giorni ci si atterrà all'orario di lavoro in modo da rispettare i carichi di lavoro settimanali previsti dal CCNL scuola. Il Dirigente scolastico, sentito il direttore dei servizi generali e amministrativi, ovvero direttamente il DSGA, se previsto nella direttiva di massima, può autorizzare, su richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio, un orario di lavoro diverso da quello programmato per il personale assente a condizione che questo non comporti problemi all'organizzazione del servizio scolastico. Anche a tale personale sono riconosciuti, in base alla disponibilità espressa, compensi per lo svolgimento di attività aggiuntive e di flessibilità, gli straordinari e le ferie dovranno essere preventivamente concordate.

#### **Art. 41 – Riduzione personale nei prefestivi**

1. Nei periodi d'interruzione delle attività didattiche e nel rispetto delle attività programmate dagli Organi Collegiali sarà effettuata una riduzione del personale ATA in servizio, in funzione delle specifiche esigenze di funzionamento degli Uffici di Segreteria e di Direzione. Il personale che non intende recuperare le ore di servizio non prestate con rientri pomeridiani, può chiedere di conteggiare, a compensazione:
  - a. giornate di ferie o festività sopresse;
  - b. ore di lavoro straordinario non retribuite;
  - c. ore prestate in più nell'ambito dell'organizzazione flessibile del lavoro;
  - d. ore per la partecipazione a corsi di aggiornamento fuori dal proprio orario di servizio.

Spetta al direttore dei servizi generali e amministrativi organizzare, in relazione alle esigenze della scuola, il recupero delle ore di lavoro non prestate.

In assenza di esplicita richiesta da parte del dipendente e nell'incertezza, saranno conteggiate come ferie.

### **TITOLO SETTIMO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA**

#### **Art. 42 – Collaborazione plurime del personale docente**

1. Il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre scuole – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del comparto scuola 2006-2009.



2. I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

**Art.43 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA**

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

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

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

**Art. 44 – 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.
2. Il collegio dei docenti definisce annualmente il piano di formazione dei docenti, che è inserito nel PTOF. Il DSGA definisce il piano di formazione del personale ATA.

**Art. 45 – La formazione d'Ambito**

1. L'Istituto, capofila della rete di Ambito, in relazione a quanto deliberato dal Collegio dei docenti e dal Consiglio di Istituto, realizza la programmazione e la strutturazione del Piano Formativo d'Ambito mediante la partecipazione diretta del dirigente scolastico e delle figure di sistema.

**Art. 46 – Risorse economiche per la formazione**

1. Nei limiti delle disponibilità di bilancio è auspicabile che sia destinata una parte delle risorse finanziarie non vincolate per la formazione su tematiche di interesse generale quali, ad esempio, la sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. Le somme non vincolate assegnate alla scuola potrebbero essere destinate in rapporto alle varie necessità della Scuola. A tal fine si individuano tre possibili macro settori:
  - a. Amministrazione e contabilità;
  - b. Supporto alla didattica, pulizia e igiene;
  - c. Didattica.



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

### PERSONALE DOCENTE

#### **Formazione METODOLOGIE E STRATEGIE INCLUSIVE**

- moduli formativi relativi a BES, DSA, DA e sugli ausili tecnologici applicati alla disabilità

#### **Formazione su SPECIFICHE TEMATICHE legate all'Offerta Formativa**

- strategie didattiche innovative;
- la motivazione: strategie per attivare la motivazione degli alunni;
- gestione degli alunni in difficoltà;
- didattica per gli alunni con disagio comportamentale e socio-culturale;
- percorsi di formazione e aggiornamento nell'ambito dell'educazione alla legalità e cittadinanza attiva;
- prevenzione, negli alunni, di comportamenti a rischio (abuso di alcol o sostanze psicotrope, disordini alimentari, etc.);
- approfondimento lingua inglese
- formazione specifica per i docenti neo-immessi in ruolo (ivi comprese attività di accompagnamento e tutoraggio nella didattica e negli aspetti organizzativi e di compilazione di documenti, di iscrizione e tutoraggio su piattaforme di formazione, etc.);
- tutte le iniziative di FORMAZIONE promosse dal MIUR, dall'USR Basilicata e tutte le iniziative riconosciute ed autorizzate dal MIUR.

#### **Formazione digitale - ICT (PIANO NAZIONALE SCUOLA DIGITALE)**

- didattica e nuove tecnologie;
- utilizzo del Registro Elettronico, di Google Classroom e della piattaforma Gsuite;
- utilizzo della LIM;
- utilizzo delle piattaforme per le classi virtuali;
- utilizzo dei dispositivi mobili e metodologia del BYOD;
- le competenze digitali del personale docente (Piano nazionale scuola digitale - PNSD)

#### **Formazione specifica per AMBITI DISCIPLINARI**

- percorsi di formazione ed aggiornamento in ambito disciplinare (programmazione e didattica per competenze, approcci didattici innovativi, metodologie laboratoriali, conseguimento competenze necessarie per l'attuazione del CLIL, etc.).

#### **Formazione AUTONOMIA SCOLASTICA E ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA**

- procedimenti amministrativi;
- normativa Privacy a scuola.



### **Formazione VALUTAZIONE E DEL MIGLIORAMENTO**

- approfondimenti su valutazione d'Istituto, Piani di Miglioramento,
- piano Triennale Offerta Formativa;
- formazione per l'innovazione didattico-metodologica.

### **Formazione SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO**

- interventi formativi nell'ambito dell'aggiornamento sulla Sicurezza nelle scuole (obbligo di aggiornamento, attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sui luoghi di lavoro, con modalità ed organizzazione a cura di figura preposta);
- primo soccorso D. Lgs. 81/08;
- addetto antincendio D. Lgs. 81/08;
- formazione di base e specifica sulla sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni D.Lgs.81/08;
- assistenza alla persona.

### **PERSONALE ATA**

### **Formazione AUTONOMIA SCOLASTICA E ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA**

- procedimenti amministrativi;
- normativa Privacy a scuola.

### **Formazione SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO**

- interventi formativi nell'ambito dell'aggiornamento sulla Sicurezza nelle scuole (obbligo di aggiornamento, attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sui luoghi di lavoro, con modalità ed organizzazione a cura di figura preposta);
- primo soccorso D. Lgs. 81/08;
- addetto antincendio D. Lgs. 81/08;
- formazione di base e specifica sulla sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni D. Lgs.81/08;
- assistenza alla persona.

### **Formazione digitale - ICT (Piano Nazionale Scuola Digitale)**

- Innovazione digitale nell'amministrazione (Piano nazionale scuola digitale - PNSD);
- Utilizzo del Registro Elettronico;
- Segreteria digitale e dematerializzazione.

*Handwritten notes:*  
M.H.  
R. S.  
S. S.



**TITOLO NONO – 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. 47 – 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.
3. 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. 48 – 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 cinque giorni di preavviso previsti.
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. 49 – 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 20.00 entro tali orari il dirigente scolastico si potrà rivolgere al personale al fine di dare informazioni riguardanti gli impegni lavorativi.

**Art. 50 – 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 e responsabili di sede, i docenti che hanno compiti organizzativi, in caso d'urgenza, pur non potendo essere contattati telefonicamente nei suddetti limiti temporali, possono essere contattati via mail o con comunicazioni di messaggistica varia (whatsapp, messenger) che poi gli stessi potranno leggere con tutta la possibile tranquillità.
3. 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.
4. Per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti sono superati al fine di evitare o prevenire situazioni di pericolo.

*Handwritten signatures and initials on the left margin.*



**Art. 51 – Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni asincrone (messaggistica)**

1. La comunicazione tramite i “canali sociali” non richiedono 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 DECIMO – RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E DEI PROCESSI DI INFORMATIZZAZIONE INERENTI SERVIZI AMMINISTRATIVI E A SUPPORTO DELL'ATTIVITÀ SCOLASTICA**  
(art.22 comma 4 lettera C9 CCNL Scuola 2018)

**Art. 52 – Tecnologie nelle attività d'insegnamento**

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

**Art. 53 – Tecnologie nelle attività funzionali all'insegnamento**

1. I docenti possono compilare il registro elettronico personale durante le attività didattiche sempre che tale occupazione durante l'ora di lezione non superi un tempo massimo di 10 (dieci) minuti. 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. 54 – 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 e ss mmii).
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) 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 Istruzione.



## TITOLO UNDICESIMO – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

### CAPO I - NORME GENERALI

#### Art. 55 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2022/2023 è complessivamente alimentato da:
  - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;
  - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
  - c. economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
  - d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

#### Art. 56 – Fondi finalizzati

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

Tipologia delle Risorse (aventi carattere di stabilità)	(lordo dip.)	(lordo stato)
Fondo Istituzione Scolastica (comprensivo della valorizzazione)	53670.47	71220.71
Funzioni strumentali al POF (art.33 CCNL 29/11/2007)	3804.87	5049.06
Incarichi specifici al personale ATA	2157.72	2863.29
Area a rischio	122.28	162.27
Ore eccedenti Sc. Primaria	1155.03	1532.72
Ore eccedenti Sc. Secondaria	952.43	1263.87
Attività complementari di educazione fisica	576.08	764.46
<b>TOTALE</b>	<b>62438.88</b>	<b>82856.38</b>

3. Le economie sono pari a:

Tipologia delle Risorse (variabili)	(lordo dip.)	(lordo stato)
Fondo Istituzione Scolastica	9040.85	11997.21
Funzioni strumentali al POF art(33 CCNL 29/11/2007)	0.00	0.00
Incarichi specifici al personale ATA	0.00	0.00
Area a rischio	0.00	0.00



Ore eccedenti Sc. Primaria	0.00	0.00
Ore eccedenti Sc. Secondaria	2.04	2.71
Attività complementari di educazione fisica	1922.98	2551.79
<b>TOTALE</b>	<b>10965.87</b>	<b>14551.71</b>
<b>Tipologia delle Risorse (sintesi)</b>	<b>(lordo dip.)</b>	<b>(lordo stato)</b>
a. TOTALE DELLE RISORSE FISSE	62438.88	82856.38
b. TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI	10965.87	14551.71
<b>c. TOTALE DELLA DOTAZIONE SOTTOPOSTA A CERTIFICAZIONE</b>	<b>73404.75</b>	<b>97408.09</b>

## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

### Art. 57 – Finalizzazione del salario accessorio

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

### Art. 58 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, comprensive delle economie delle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti pari a € 2.109,50, depurate dell'indennità di direzione pari a € 9.084,73, e dell'accantonamento, sono pari a € 53.200,00. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente € 37.240,00 (70%) e per le attività del personale ATA € 15.950,00 (30%) nel rispetto del criterio della proporzionalità dei compensi lordo dipendente.
2. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.
3. È accantonata un'economia, pari ad € 426,59 per far fronte a necessità non programmate in quanto imprevedibili.

### Art. 58 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base del piano annuale delle attività dei docenti e del piano di lavoro del personale ATA, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:

MH  
 ore  
  




PIANO ATTIVITA' DOCENTI - A.S. 2022/2023

Descrizione attività	N.Unità	Ore	Importo/h	Lordo dip.
1° Collaboratore del DS	1	150	17,50 €	2.625,00 €
2° Collaboratore del DS	1	90	17,50 €	1.575,00 €
Resp. di plesso (Pescopagano)	1	40	17,50 €	700,00 €
Resp. di plesso (Arcobaleno)	1	40	17,50 €	700,00 €
Resp. di plesso (Capodigiano - Castelgrande)	2	20	17,50 €	700,00 €
Resp di settore	1	15	17,50 €	262,50 €
Resp di settore	1	20	17,50 €	350,00 €
Commissione oraria	11	5	17,50 €	962,50 €
Comitato di valutazione	3	5	17,50 €	262,50 €
Referenti dipartimento	3	10	17,50 €	525,00 €
Coordinatori Consigli di intersezione	8	10	17,50 €	1.400,00 €
Coordinatori Consigli di interclasse	17	15	17,50 €	4.462,50 €
Coordinatori Consigli di classe	9	20	17,50 €	3.150,00 €
Referente Erasmus e lingue straniere	1	15	17,50 €	262,50 €
Tutor per i neoimmessi	2	15	17,50 €	525,00 €
Tutor per i neoimmessi	10	10	17,50 €	1.750,00 €
1° Referente Indirizzo Musicale Muro Lucano	1	10	17,50 €	175,00 €
2° Referente Indirizzo Musicale Pescopagano	1	10	17,50 €	175,00 €
Referente bullismo secondaria	1	10	17,50 €	175,00 €
Referente bullismo primaria	2	10	17,50 €	350,00 €
Refente Ed. Civica	1	10	17,50 €	175,00 €
Commissione biblioteca	3	10	17,50 €	525,00 €
Amministratore	1	30	17,50 €	525,00 €
Team digitale	3	10	17,50 €	525,00 €
PIGRECO	4	5	17,50 €	350,00 €
GIOCHI MATEMATICI	1	18	17,50 €	315,00 €
MADRELINGUA	1	10	17,50 €	175,00 €
CERTIFICAZIONE DELF	1	10	17,50 €	175,00 €
OFFICINE GREEN (2)	1	25	17,50 €	437,50 €
TRINITY IS BETTER	1	10	17,50 €	175,00 €
A,B,C, HABLAMOS ESPANOL	1	10	17,50 €	175,00 €
ORIENTIAMOCI	1	14	17,50 €	245,00 €
TRINITY IS BETTER	2	20	35,00 €	1.400,00 €
A,B,C, HABLAMOS ESPANOL	1	20	35,00 €	700,00 €
ORIENTIAMOCI	1	20	35,00 €	700,00 €
NATALE DI GESU	5	10	35,00 €	1.750,00 €
IMMAGINI SUONI E COLORI	1	38	35,00 €	1.330,00 €
CONSOLIDAMENTO E POTENZIAMENTO	1	40	35,00 €	1.400,00 €
<b>TOTALE</b>				<b>32.165,00 €</b>

MS  
 DS  
 DS  
 DS



**FUNZIONI STRUMENTALI**

Le risorse disponibili ammontano a

€ 3.804,87

La somma verrà equamente distribuita tra le FF.SS.

AREA	descrizione
1	1. PTOF
	2. RAV - autovalutazione
2	Supporto ai docenti e agli alunni, orientamento, continuità
3	Supporto area tecnologico
4	Integrazione dei diversamente abili, BES
5	Supporto ed organizzazione viaggi di istruzione, attività musicali, sportive e teatrali.

**AREA A RISCHIO**

Le risorse disponibili ammontano a

€ 122,28

**PRATICA SPORTIVA**

Le risorse disponibili ammontano a

€ 2.499,06

**ORE ECCEDENTI**

Le risorse disponibili ammontano a

€ 2.109,50

O.D. doc. infanzia e primaria	57	€ 952,43
O.D. doc. scuola secondaria	27	€ 576,08
		Economia € 2,04
Totale lordo dipendente		€ 2.109,50

Allo stesso fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate:

**PIANO ATTIVITA' PERSONALE ATA - A.S. 2022/2023****FONDO ISTITUTO**

- prestazioni aggiuntive	€ 15.950,00
assistenti amministrativi (h. 500 x € 14,50) € 7.975,00	
collaboratori scolastici (h. 638 x € 12,50) € 7.975,00	€ 15.950,00
- quota ancora disponibile (riserva)	€ 10,00
<b>Totale</b>	<b>€ 15.960,00</b>

**INCARICHI SPECIFICI**

Le risorse disponibili ammontano a

€ 2.157,72

Le stesse verranno attribuite al personale ATA non in godimento della posizione economica con incarico ad personam

**INDENNITA' DI DIREZIONE DSGA**

Le risorse ammontano a

€ 9.084,73

**INDENNITA' DSGA**

€ 3.870,00

**INDENNITA' SOSTITUTO DSGA F.F.**

€ 4.813,60

**INDENNITA' SOSTITUTO DSGA**

€ 401,13

**Art. 59 – Conferimento degli incarichi**

1. Il dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante e i termini del pagamento.



3. I docenti presenteranno entro il mese di giugno, data comunicata con apposita circolare, le dichiarazioni concernenti le attività svolte dell'anno scolastico 2022/2023.
4. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

#### **Art. 60 – 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 "PARITARIA", se la funzione dovesse essere divisa tra più docenti, anche il compenso relativo alla funzione di riferimento verrà equamente suddiviso tranne se il collegio dispone diversamente.

#### **Art. 61 – Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA**

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi da usufruire entro l'a.s. in corso, compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **Art. 62 – Incarichi specifici**

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.

### **TITOLO DODICESIMO – NORME TRANSITORIE E 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.
3. Nel caso intervengano modifiche alle condizioni attualmente previste dal CCNL si prevede la riapertura della contrattazione, consentendo, con il contratto di istituto, di ridefinire la destinazione delle somme a disposizione della contrattazione, senza vincolo di destinazione.

#### **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.



**ALLEGATI**  
**MATERIE NON SOGGETTE A CONTRATTAZIONE**  
**Materie di confronto**

**punto 1) 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 di Istituto**

**Orario di lavoro docenti**

1. La durata massima dell'orario di lavoro giornaliero è fissata in ore 7 di effettiva docenza
2. La durata massima dell'impegno orario giornaliero, formato dall'orario di docenza più intervalli di attività (c.d. "buchi"), è fissata in ore 9 giornaliere
3. La partecipazione a riunioni di organi collegiali – comunque articolati – che ecceda i limiti di cui al C.C.N.L. in vigore costituisce prestazione di attività aggiuntive e dà diritto alla retribuzione prevista per tali attività.

**Orario di servizio ATA**

Per i collaboratori scolastici l'orario di servizio è articolato in 36 ore settimanali ossia sei ore continuative giornaliere per 6 giorni alla settimana (non su tutti i plessi), in turni che variano secondo i giorni della settimana e modulati secondo le esigenze dei plessi di servizio con inizio del primo turno alle ore 7,30 e termine del secondo turno alle ore 18,30.

Per gli Assistenti Amministrativi l'orario di servizio è articolato in sei ore continuative giornaliere per 6 giorni alla settimana con inizio alle ore 8,00 e termine alle ore 14,00 tutti i giorni della settimana tranne che per due unità che iniziano alle 7,30 e terminano alle ore 13,30. Per consentire l'apertura pomeridiana degli Uffici, n. 3 unità effettuano rientri pomeridiani con conseguente recupero in giornate prestabilitate.

L'orario del D.S.G.A., tenuto conto della complessa articolazione della quantità e della diversificazione degli impegni collegati alla gestione ed al coordinamento della generale organizzazione tecnica, amministrativa, contabile, alla visita dei plessi dipendenti (visite periodiche), è oggetto di apposita intesa con il Dirigente Scolastico. L'orario suddetto, sempre nel rispetto assoluto dell'orario d'obbligo, sarà improntato alla massima flessibilità onde consentire l'ottimale adempimento degli impegni, la massima disponibilità e professionale collaborazione del D.S.G.A. per un'azione giuridico-amministrativa improntata ai criteri dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità. Le prestazioni aggiuntive l'orario di lavoro saranno recuperate con riposo compensativo (art. 54, comma 4 CCNL 29/11/07).

**Criteri per l'individuazione del personale Docente ed ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo dell'istituzione scolastica**

1. Vengono attribuiti ai docenti incarichi per lo svolgimento delle attività previste dal PTOF (funzioni strumentali al PTOF art. 33 del CCNL 27/11/2007)
2. Le funzioni strumentali al PTOF non possono comportare esoneri totali dall'insegnamento e i relativi compensi sono determinati dal presente contratto d'istituto
3. Il collegio dei docenti ha approvato l'attivazione di n. 5 funzioni strumentali che saranno retribuite in misura uguale
4. Il Dirigente Scolastico individua il personale Docente ed ATA cui affidare incarichi per attività aggiuntive sulla base dei seguenti criteri: disponibilità espressa, competenze connesse all'attività da svolgere, rotazione tra gli aspiranti, in caso di più aspiranti per lo stesso incarico, equa ripartizione del numero di ore complessive, nel rispetto delle richieste di ciascun docente, in caso di richieste numerose sulla stessa attività, in mancanza di compatibilità economica per accontentarle tutte, si



ripartisce la disponibilità in misura di un numero di ore uguali tra tutti i richiedenti, precedenza ai più giovani di età.

5. Sarà, in genere, preferita la disponibilità del personale con rapporto a tempo indeterminato rispetto a quello a tempo determinato, che, tuttavia, a richiesta e compatibilmente con i precedenti criteri non sarà escluso dall'accesso al fondo.

6. I criteri sopra esposti per l'erogazione delle risorse sono stabiliti avuto riguardo:

1. del Piano dell'Offerta Formativa
2. della macro-progettualità approvata dal Collegio dei Docenti e articolata nelle seguenti attività:
  - successo scolastico
  - arricchimento curricolare
  - benessere scolastico
  - accoglienza, orientamento e rio-orientamento
  - creatività studentesca
  - assicurazione qualità
  - formazione
3. delle esigenze funzionali alla logistica
4. dell'organizzazione del servizio

Il FIS prevede il compenso di tutte le attività e i progetti volti al miglioramento dell'offerta formativa deliberati dal Collegio dei Docenti, fino alla concorrenza dei fondi disponibili:

- l'attività di supporto alla dirigenza
- organizzazione a supporto della didattica.

#### **Flessibilità e sostituzione dei docenti assenti**

Durante l'anno è possibile effettuare, eccezionalmente, anche con ordini di servizio momentanei e/o d'urgenza erogati per le vie brevi, lo spostamento temporaneo in classi di sedi e/o dalla sede centrale in ossequio al principio della flessibilità, tanto per sopperire a temporanee e straordinarie esigenze di servizio.

#### **Scuola dell'Infanzia**

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

- a. previa disponibilità del docente è possibile procedere con sostituzioni;
- b. nel periodo non coperto da servizio mensa l'orario di lavoro dei docenti può essere riformulato in funzione delle esigenze dell'intero istituto comprensivo;

La sostituzione dei colleghi assenti sarà effettuata secondo i seguenti criteri:

- a. docente con ore a disposizione della stessa sezione;
- b. docente con ore a disposizione di altra sezione;
- c. recupero ore permessi brevi usufruiti;
- d. mancanza di attività didattiche programmate per le quali siano già impegnate le ore di compresenza e/o a disposizione;
- e. docente che nelle sue ore non ha la sezione presente a scuola;
- f. docenti di sostegno in caso di assenza alunni diversamente abili e solo in casi di necessità (contitolarità dell'ins. di sostegno alla classe);
- g. previa adesione al progetto flessibilità mediante rimodulazione dell'orario del docente e della sezione.

#### **Scuola primaria**

La sostituzione dei colleghi assenti sarà effettuata secondo i seguenti criteri: docente di potenziamento con ore di compresenza della stessa classe; docente di potenziamento con ore a



compresenza di altra classe; docente con ore di contitolarità della stessa classe; docente con ore di contitolarità di altra classe; recupero ore permessi brevi usufruiti; mancanza di attività didattiche programmate per le quali siano già impegnate le ore dicompresenza e/o a disposizione; docente che nelle sue ore non ha la classe presente a scuola; docenti di sostegno in caso di assenza alunni diversamente abili e solo in caso di necessità (contitolarità dell'ins. di sostegno alla classe); previa adesione al progetto flessibilità medianterimodulazione dell'orario del docente e della classe. Cambio del giorno libero.

Nel periodo non coperto da servizio mensa con orario ridotto l'orario di lavoro dei docenti può esser riformulato in funzione delle esigenze dell'intero istituto comprensivo.

### **Scuola Secondaria di 1° grado**

La sostituzione dei colleghi assenti sarà effettuata secondo i seguenti criteri: docente di potenziamento con ore a disposizione; previa adesione al progetto flessibilità mediante rimodulazione dell'orario del docente e della classe; recupero ore permessi brevi usufruiti; mancanza di attività didattiche programmate per le quali siano già impegnate le ore dicompresenza e/o a disposizione; docente che nelle sue ore non ha la classe presente a scuola; docenti di sostegno in caso di assenza alunni diversamente abili e solo in caso di necessità (contitolarità dell'ins. di sostegno alla classe); utilizzo ore eccedenti in base alla disponibilità dichiarata; previa adesione al progetto flessibilità mediante rimodulazione dell'orario del docente e della classe. Cambio del giorno libero a parità di monte orario disciplinare fruibile dagli alunni e a parità di orari mensile prestato dal lavoratore.

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

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

- a. disponibilità degli interessati;
- b. partecipazione alla predisposizione dell'attività o del progetto approvato dagli OO.CC. ed inserito nel PTOF;
- c. indicazioni contenute nei singoli bandi dei programmi nazionali o comunitari e con riferimento ai criteri specifici riportati nei progetti;
- d. Incarichi specifici previsti nel PTOF e nel Piano delle Attività;
- e. competenza professionale specifica;
- f. titolo di studio specifico;
- g. dichiarata disponibilità;
- h. competenze informatiche richieste per la gestione dei progetti;
- i. esperienze di ricerca specifiche;
- j. non cumulabilità di più incarichi (in caso di richieste plurime);
- k. pubblicazioni;
- l. 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:

- a. possesso di titoli accademici, professionali e di servizio, attinenti alle competenze ed alle esperienze di seguito indicate;
- b. competenza disciplinare specifica;
- c. competenza pedagogica e didattica;



- d. esperienze maturate e documentate, con riferimento alla conduzione di gruppi
- e. ricerche documentate, con riferimento alla specifica disciplina o alla specifica metodologia disciplinare;
- f. pubblicazione di libri o di articoli su riviste di rilievo nazionale e regionale coerenti con il profilo professionale richiesto;
- g. competenze informatiche;
- h. 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).

Gli incarichi di tipo organizzativo (partecipazione alle commissioni e ai gruppi di lavoro) saranno assegnati nel rispetto dei seguenti criteri:

- a. disponibilità degli interessati;
- b. professionalità specifiche e tipologie funzioni docenti;
- c. equa distribuzione dei compiti e dei fondi all'interno di ogni sede scolastica.

L'assegnazione degli incarichi avverrà con provvedimento scritto del D.S.

## **punto 2) criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA**

Criteri di assegnazione docenti alle classi, sezioni, plessi per l'a.s. 2022/2023 sono stati deliberati nel collegio dei docenti, ovvero:

- a) continuità didattica;
- b) utilizzazione delle competenze e delle esperienze professionali;
- c) equa distribuzione del personale in rapporto alle classi ed al tempo scuola;
- d) equa distribuzione degli insegnanti a tempo indeterminato e determinato nella stessa classe;
- e) precedenza, nell'assegnazione delle classi agli insegnanti che chiedono la mobilità interna, rispetto agli insegnanti giunti per trasferimento o per assegnazione provvisoria, ossia i docenti che entrano a far parte dell'organico funzionale dell'istituto per la prima volta.

Inoltre, afferma la DS che è possibile chiedere il passaggio su cattedre completamente libere su specifiche richieste degli insegnanti interessati. In caso di concorrenza per lo stesso posto, si prenderà in considerazione:

- a) la posizione occupata nella graduatoria d'istituto;
- b) a parità di posizione in graduatoria, si terrà conto dell'anzianità di servizio (per la scuola secondaria, nella classe di concorso);
- c) a parità nei punti a) e b) si terrà conto dell'anzianità di servizio, senza le esigenze di famiglia.

Tuttavia il DS fa presente che l'assegnazione dei docenti alle classi è prerogativa del capo di istituto, attribuitagli dall'art.396, c.2 lett. d) del D.lgvo 297/1994 "sulla base dei criteri generali stabiliti dal C.I. e dalle proposte del Collegio dei docenti".

Essi costituiscono parere obbligatorio, ma non vincolante per l'amministrazione, ossia il D.S. li deve acquisire, ma da loro può derogare, motivando adeguatamente le proprie decisioni. Infatti l'art. 34, c.1. lett.a) del Dlgo 150/2009 recita che "Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane, nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici". Il D.S., inoltre, ricorda al Collegio la nota del 1 settembre 2011, prot. n. AOODGPER 6900 del MIUR.

Pertanto il DS propone al Collegio la formulazione dei seguenti criteri:

1. continuità didattica dei docenti;
2. utilizzo ottimale delle professionalità possedute dai docenti;
3. esperienze ed attitudini;
4. abbinamento di docenti con stile di insegnamento integrabili e complementari l'uno con l'altro;



5. risposta a particolari esigenze emerse all'interno dei consigli di classe;
6. dinamiche interpersonali positive tra docenti;
7. compatibilità ambientali;
8. domanda ad istanza motivata;
9. anzianità di servizio (ossia posizione nella graduatoria di istituto);
10. mobilità interna tra le sezioni, prima sulla base di motivate istanze prodotte dai docenti già facenti parte dell'organico funzionale e poi graduazione dei nuovi docenti in base al punteggio con il quale hanno ottenuto il trasferimento.

In caso di concomitanza di più richieste si terrà conto dei criteri del C.I. lettere a, b, c.

Per quanto riguarda la sola scuola primaria, nell'assegnazione dei docenti ai plessi, il DS avrà cura di garantire la presenza in ogni plesso di docenti in possesso del titolo per insegnare la lingua inglese; pertanto laddove ci dovesse essere una contrazione di organico, o più richieste per uno stesso plesso, avrà priorità comunque il docente che, in possesso di titolo, garantisce l'insegnamento della lingua; in caso di parità tra più docenti con il titolo prevale il docente più anziano.

In deroga ai criteri summenzionati, il docente con legge 104, sia personale sia per un familiare disabile a carico, convivente, gode di precedenza assoluta, pertanto ha diritto all'assegnazione del posto nel comune dove è ubicata la sua residenza con il disabile, ai sensi della legge 104/92 (art.33 c.3 e 5).

Per la scuola secondaria viene contemplata la continuità didattica, compatibilmente con il completamento a 18h delle singole cattedre; tale continuità si può interrompere per la complessità organizzativa accertata nel corso dell'a.s. precedente e/o per conclusione del ciclo. In questi casi la DS valuterà e desiderata dei docenti che potranno essere accolti nel rispetto dei criteri generali su indicati.

Per l'assegnazione dei docenti di sostegno:

- i nuovi docenti di sostegno saranno assegnati agli alunni in base alla tipologia di handicap, ossia valorizzando le qualifiche di specializzazione accertate e documentate;
- per i docenti di sostegno già in servizio, si garantirà la continuità del docente sul bambino/a, salvo gravi casi di incompatibilità ambientale, su richiesta specifica e motivata da parte della famiglia.

### **Criteri assegnazioni ATA alle sedi**

Il Dirigente Scolastico stabilisce quante unità di personale assegnare alle diverse sedi sentito il Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi, e assegna il personale ATA ai plessi sulla base dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- 1) Esigenze esistenti nel Plesso per cui è richiesta una particolare formazione o sensibilità al trattamento di alunni con situazioni specifiche (portatori di H, Scuola dell'Infanzia);
- 2) Legge 104/92 e personale che usufruisce di permessi per particolari cure;
- 3) Continuità;
- 4) Anzianità di servizio;
- 5) Disponibilità a svolgere determinati compiti e incarichi specifici inerenti al possesso di determinati titoli (sicurezza, primo soccorso ecc);
- 6) Richiesta motivata del dipendente.

### **punto 3) criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento**

Per la partecipazione a corsi esterni alla scuola o anche interni ma che si svolgano durante l'orario di servizio, l'autorizzazione del dirigente seguirà i seguenti criteri: coerenza con la materia o l'area disciplinare di insegnamento.

- coerenza del corso a cui si chiede di partecipare con il PTOF della scuola e sua possibile ricaduta sull'attività didattica se il corso che si intende frequentare rappresenta una necessità personale del docente ma non potrà avere effetti sul PTOF e sull'attività didattica, il permesso sarà concesso a patto che ci sia la possibilità di coprire la classe senza oneri a carico dell'amministrazione.



**punto 4) promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e fenomeni di burn-out**  
Agevolare l'interpretazione dei rispettivi ruoli, profili e compiti all'interno di una rete di circolazione delle idee, attraverso la effettiva partecipazione alla gestione sociale della scuola che dovrebbe configurarsi come organizzazione basata sulle persone.

Instaurare nell'ambiente scolastico l'etica della comunicazione, consapevoli che "la vera comunicazione è costruzione del senso" (cit. U. Eco).

La ricerca comune del senso come circolarità delle idee e dei valori deve basarsi sui principi di giustizia e di uguaglianza reale delle opportunità, avvalendosi della corresponsabilità e della solidarietà che coinvolgono tutte le componenti chiamate a operare all'interno dell'Istituto.

Le misure riguardanti la prevenzione dello stress da lavoro correlato e burn-out trovano spazio nel piano di sicurezza emanato dal Dirigente Scolastico con la consulenza del RSPP e del RLS. Al fine di promuovere la legalità, la qualità del lavoro, il benessere organizzativo, l'istituto adotta le misure di gestione e di comunicazione finalizzate a:

-Chiarire gli obiettivi istituzionali individuati nel PTOF e il relativo ruolo di ciascun profilo professionale;

-Assicurare un sostegno adeguato al miglioramento delle condizioni organizzative: equità nei carichi di lavoro, chiara individuazione di responsabilità e compiti funzionali alle attività e valorizzazione delle competenze;

-Controllare il sistema premiante e garantire l'equità interna.





