



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE
ISTITUTO COMPRENSIVO "ELSA MORANTE" C.M.RMIC805003 C.F. 97198000586 C.U.
UF1X4R Via A. Volta, 41- sede provvisoria Via Zabaglia 27/a -00153 ROMA -065740751

rmic805003@istruzione.it rmic805003@PEC.istruzione.it

sito: www.icelsamorante.edu.it

PROPOSTA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO(art. 22 –
C.C.N.L. Scuola 2018)

Parte Normativa a.s. 2021/2022 – 2022/2023 – 2023/2024

Parte Economica a.s. 2022/2023

LE PARTI CONVENUTE

VISTA la Legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni e integrazioni, sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori e della attività sindacale;

VISTA la Legge 146/90;

VISTO l'art. 45, comma 4° del D.lgs. 03.02.1993, n. 29 che consente l'attivazione di autonomi livelli di contrattazione in seno alle Pubbliche Amministrazioni nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione;

VISTO l'art. 25 bis, commi 1° e 2° del D.lgs. n. 29/93 che attribuisce la Dirigenza Scolastica ai Capi d'Istituto e la titolarità delle relazioni sindacali in seno all'Istituzione scolastica;

VISTO l'accordo Collettivo Quadro del 07.08.1998 sulla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.);

VISTO in particolare l'art. 6 del CCNL 26/05/1999 del comparto scuola per gli anni 1998- 2001, confluito nel CCNL 24/07/2003;

VISTO il CCNI 31/08/1999 per gli anni 1998-2001, confluito nel CCNL 24/07/2003;

VISTO in particolare l'art. 3 del CCNL 15/03/2001 relativo al biennio economico 2000/2001, confluito nel CCNL 24/07/2003;

VISTO il CCNL 24/07/2003 relativo al quadriennio 2002-2005 e al biennio economico 2002-2003;

VISTO il CCNL Scuola 2006-2009 sottoscritto il 29.11.2007;

VISTA la C.M. n. 107 prot. 245 del 07/06/2001;

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150;

VISTA la Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 avente ad oggetto "Contrattazione Integrativa Indirizzi applicativi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTA la C. M. del MIUR prot. n. 8578 del23/09/2010;

VISTO il D.lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i.;

VISTI gli articoli 1322 e 1323 del Codice Civile in materia di tutela di autonomia contrattuale sotto l'aspetto giuridico e di norme regolatrici dei contratti;

VISTA la sequenza contrattuale per il personale ATA prevista dall'art. n. 62 del CCNL del 29/11/2009 comparto scuola del 25/06/2008;

VISTA l'approvazione del Piano delle attività del personale ATA da parte del DS;

VISTO l'art. 1321 - il Contratto è l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale.

VISTO l'art. 1325 - i requisiti del Contratto sono: 1. L'accordo delle parti; 2. La causa; 3. L'oggetto; 4. La forma;

VISTO l'art. 22 – C.C.N.L. Scuola 2018;

VISTO il Regolamento di Contabilità delle Istituzioni Scolastiche D.I. n. 129 del 28.08.2018;

VISTA l'intesa firmata tra l'Aran ed i sindacati;

A SEGUITO delle discussioni e dei confronti sulle materie oggetto di contrattazione;

PREMESSO che il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'amministrazione scolastica e dei sindacati, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività e che le parti contraenti s'impegnano reciprocamente al rispetto della correttezza e della trasparenza nei comportamenti;

RITENUTO che nell'Istituto possano e debbano essere conseguiti risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio attraverso un'organizzazione del lavoro del personale docente ed ATA fondata sulla partecipazione e valorizzazione delle competenze professionali, definite nei piani delle attività predisposti dal Dirigente Scolastico e dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi in coerenza con quanto stabilito nel piano dell'offerta formativa.

2
ef

CR D.D



STIPULANO

PARTE PRIMA - NORME COMUNI

TITOLO I

NORME GENERALI

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

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

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

2. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse economiche sono negoziati con cadenza annuale.

3. Il presente contratto integrativo di Istituto si articola in:

a) parte comune: contenente disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto;

b) specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono: Istituzioni scolastiche ed educative;

- Con la locuzione "Istituzioni scolastiche ed educative" vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.165 del 2001. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL e/o parti di contrattazione specifiche precedenti, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative.

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

Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di sottoscrizione e hanno durata per il periodo coincidente con gli anni scolastici 2021/2022 – 2022/2023 – 2023/2024 conservando, comunque, validità fino alla sottoscrizione di un successivo contratto, fermo restando che quanto nel seguito stabilito s'intenderà di fatto abrogato da eventuali successivi atti normativi o contratti nazionali. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali o su richiesta delle parti.

Art. 3 - Interpretazione autentica

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

2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

3. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.



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

Art. 5 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi 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 a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.
6. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal Dirigente Scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico. Sono materia di informazione: la proposta di formazione delle classi e degli organici; i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

4



Art. 6 - Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. Il confronto è disciplinato dal CCNL 2018 e a questo si rimanda per costituire parte integrante del presente contratto.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dalla informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono materia di confronto:

- 1) 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;
- 2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA ;
- 3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- 4) la promozione della legalità della qualità del lavoro e del benessere organizzativo.

Art. 7 - Contrattazione

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo.

La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta.

Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

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

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

6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispett

5






dei principi di comportamento di cui all'art. 8, la parte interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

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

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

9- Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN la sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

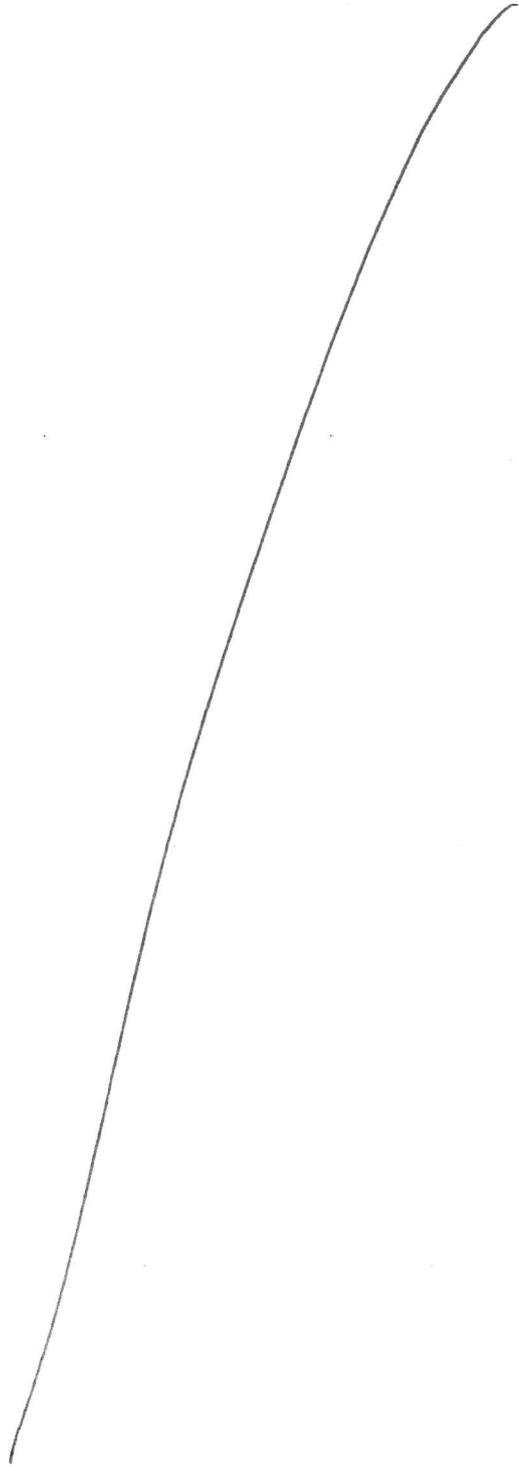
10. Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni. In ossequio all'art. 22 del CCNL 2018 sono materia di contrattazione integrativa: Con le prerogative di cui all'art. 7 comma 6: c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro; c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990; c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti; c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione); c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica; con le prerogative di cui all'art. 7, co.7: c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto; c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA; c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n.107/2015.

Art. 8 - Procedura di raffreddamento ed interpretazione autentica

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. In caso di controversie sull'interpretazione e/o applicazione del presente contratto le parti firmatarie, si incontrano entro 7 giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo. Allo scopo di cui al precedente comma, la richiesta deve essere formulata in forma scritta e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti.

6

Le parti non intraprendono iniziative unilaterali se non sono trascorsi 30 giorni dalla trasmissione formale della richiesta scritta di cui al precedente comma 2. Ogni richiesta di interpretazione autentica,



Edon P.D. D.D. [Signature]

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

Art. 9 - Norma di salvaguardia

La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001. A tal uopo le parti si impegnano a riaprire la contrattazione qualora le risorse di cui sopra dovessero modificarsi in aumento o in diminuzione nel corso dell'anno, ciò al fine di adeguare la seguente piattaforma economica alla nuova situazione riproporzionando la stessa alla variazione realizzata o subito. Le parti concordano di effettuare una verifica intermedia entro il mese di aprile 2022 per la verifica interna dell'attuazione della Contrattazione di Istituto.

TITOLO III DISPOSIZIONI PARTICOLARI

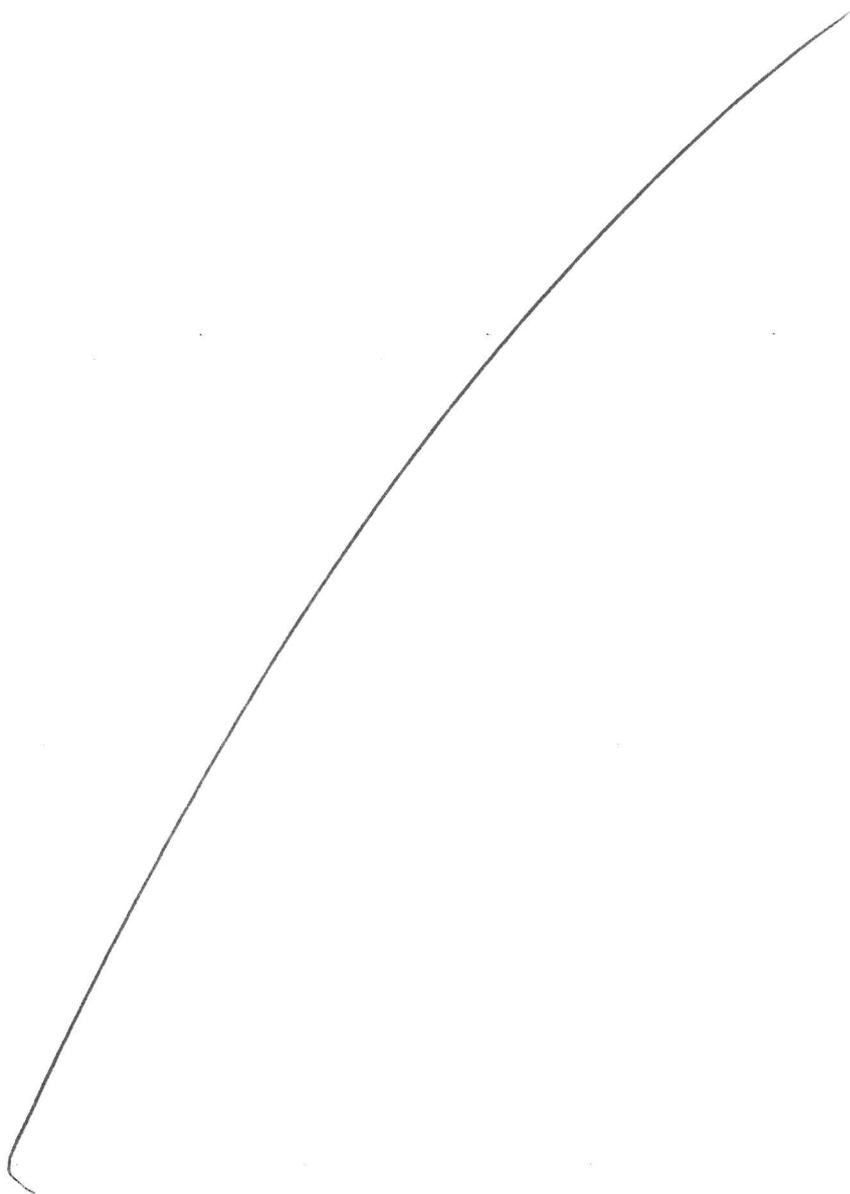
Art. 10 - Congedi per le donne vittime di violenza

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 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non 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



⁹
el en R

D.D.

A vertical signature or stamp, possibly a date or a specific mark, located at the bottom right of the page.

articolo su base giornaliera.

Art. 11 - 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.

PARTE SECONDA - MATERIE DI CONTRAZIONE TITOLO

IV

ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

(art.22 comma 4 lettera C1, CCNL Scuola 2018)

Art. 12 - Soggetti tutelati

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

Gli studenti sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione delle emergenze e la revisione annuale del Piano di emergenza, mentre non sono computati ai fini degli obblighi che la legge correla al numero di personale impegnato presso l'istituzione scolastica. Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo sono presenti nei locali dell'istituzione scolastica; (ad esempio, ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti, corsisti).

Particolare attenzione si deve prestare ad alcune tipologie di gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (stress da lavoro correlato, lavoratrici in gravidanza, differenza di genere, provenienza da altri paesi).

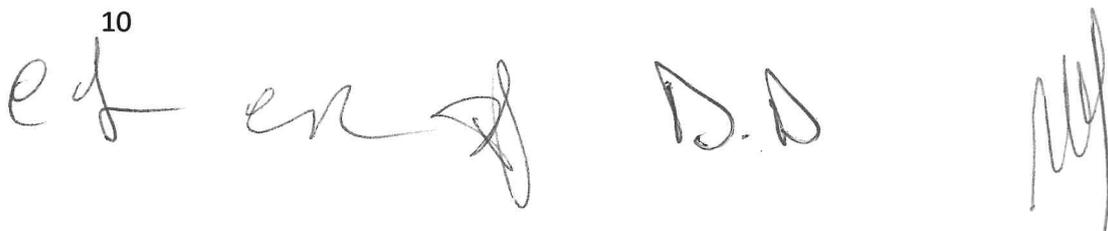
Art. 13 - Obblighi del Dirigente Scolastico

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

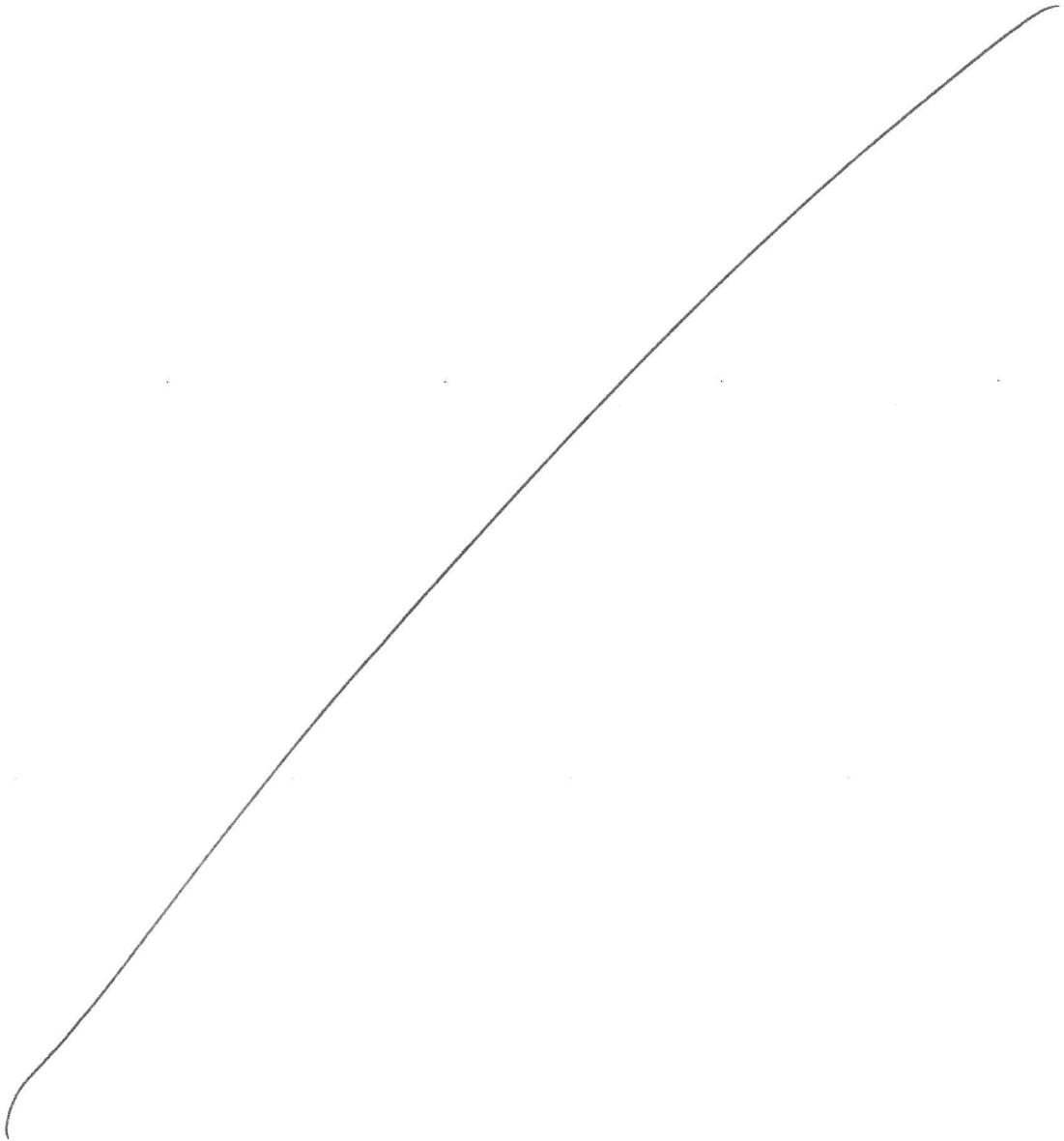
Art. 14 - Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è uno strumento con competenze tecniche di ausilio al datore di lavoro. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) può essere interno ove disponibile o affidato a professionisti esterni. In questa Istituzione Scolastica il **servizio di prevenzione e protezione è affidato ad un esperto esterno ing. Filippo Fasulo** in possesso dei requisiti previsti dal decreto legislativo 81/08. Nell'Istituzione Scolastica il Dirigente Scolastico/datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), uno o più responsabili in relazione alle dimensioni della scuola (succursali, sezioni staccate, plessi etc.).

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.



11
ed es

D.D

Handwritten signature or initials, possibly 'M.D'.

In ciascun 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. 15 - Ruolo, compiti e diritti del RLS

Le modalità di esercizio del ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono demandate al CCNL (Capo VII artt. 72-76 del CCNL scuola 2007). Nella scuola il RLS è designato nell'ambito della RSU o eletto dall'assemblea dei lavoratori della scuola al proprio interno. La **Prof.ssa Scrivo Concetta** è il RSL di questo Istituto. Ruolo, compiti e diritti del RLS sono indicati nell'art. 50 del D.lgs. 81/08 e di seguito sinteticamente elencati:

Accede ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni;

È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi; È consultato sulla designazione del RSPP e degli addetti al SPP;

È consultato in merito all'organizzazione della formazione;

Riceve le informazioni e la documentazione inerente alla valutazione dei rischi; Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

Riceve una formazione adeguata;

Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti; Partecipa alla riunione periodica;

Fa proposte in merito all'attività di prevenzione;

Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

Può far ricorso alle autorità competenti se ritiene che le misure di prevenzione adottate non siano idonee.

Il RLS ha diritto alla formazione prevista dall'art. 37, commi 10 e 11, del D.lgs. 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. 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. 16 - Documento di valutazione dei rischi (DVR)

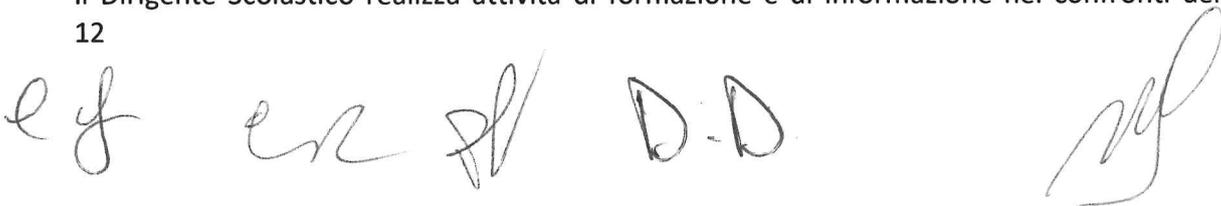
Il documento è elaborato dal dirigente scolastico/datore di lavoro in collaborazione con il RSPP e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); in caso di sorveglianza sanitaria prevista dallo stesso DVR, in collaborazione con il medico competente. Il documento viene revisionato annualmente ed ogni qualvolta intervengono consistenti variazioni al sistema di sicurezza. Il DVR integrato dal protocollo sulla gestione di contenimento sul rischio epidemiologico redatto il 22/09/2020 e successivi aggiornamenti.

Art. 17 - Lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria

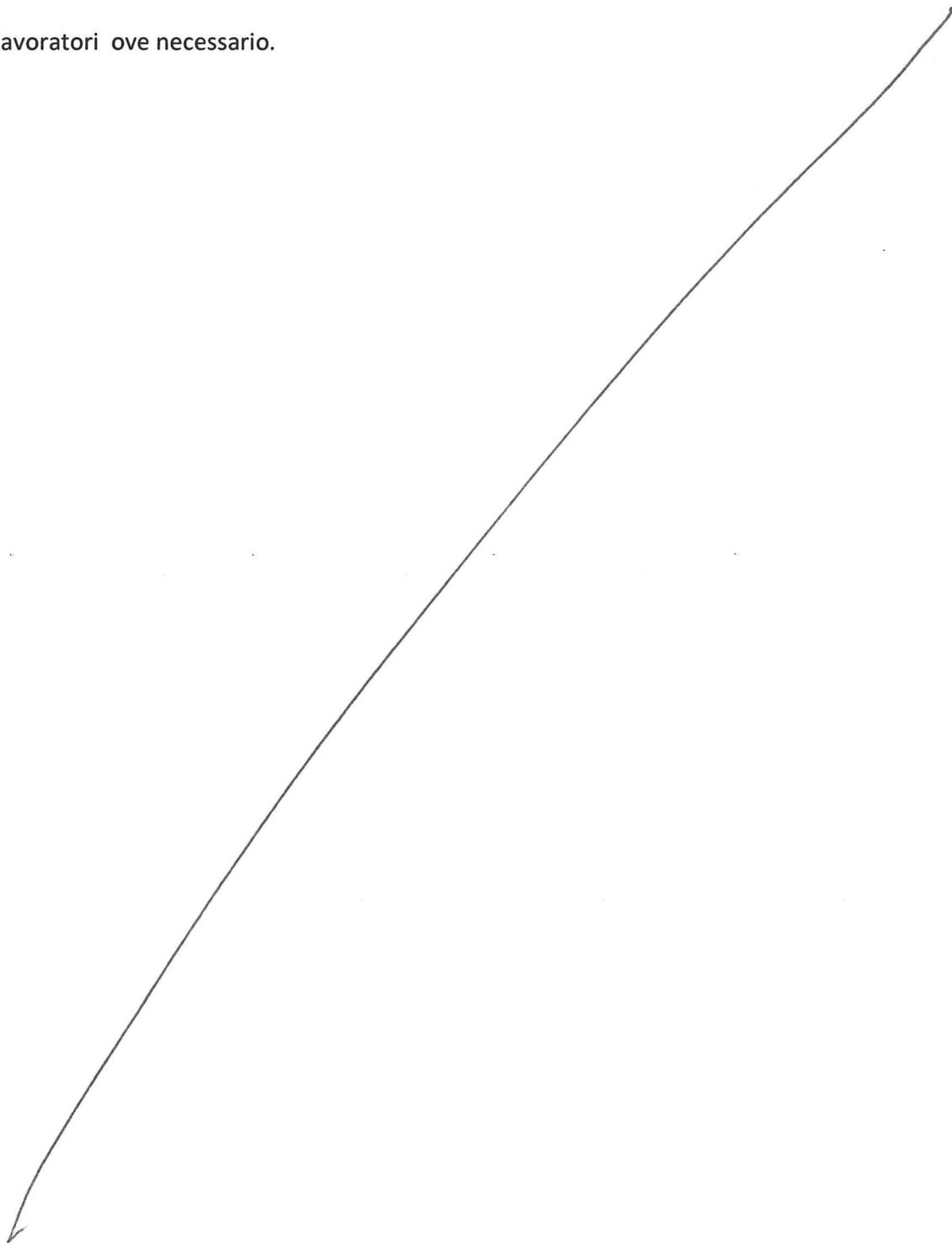
I lavoratori addetti alle attività per le quali i documenti sulla valutazione dei rischi hanno evidenziato un rischio per la salute e comunque a valutazione del medico del lavoro sono sottoposti a sorveglianza sanitaria. Pertanto il lavoratore sarà sottoposto periodicamente a visita effettuata dal medico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

Attuazione dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute

Il Dirigente Scolastico realizza attività di formazione e di informazione nei confronti dei dipendenti

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'ef', followed by a signature that looks like 'er', then a signature that is partially obscured and possibly 'pl'. In the center, there are the initials 'D-D'. To the right of these, there is a large, stylized signature that is difficult to decipher but appears to be 'M' or similar.

lavoratori ove necessario.



ef

ca

D.D

Handwritten signature or initials, possibly 'MP'.

L'Attività di formazione verso i dipendenti deve prevedere almeno i sottoelencati contenuti minimi individuati dal D.l. Lavoro/Sanità del 16/01/1997:

- il quadro normativo sulla sicurezza;
- la responsabilità penale e civile;
- gli organi di vigilanza;
- la tutela assicurativa;
- i rapporti con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- la valutazione dei rischi;
- i principali rischi e le misure di tutela;
- la prevenzione incendi;
- la prevenzione sanitaria;
- la formazione dei lavoratori.

Art. 18 - Riunioni periodiche

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

Alla riunione partecipano il dirigente scolastico/datore di lavoro che la presiede, il 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. 19 - Rapporti con gli enti locali proprietari

Per gli interventi di tipo strutturale ed impiantistico riguardanti l'edificio scolastico deve essere rivolta richiesta formale di adempimento al Comune di Roma. In caso di pericolo grave ed imminente il Dirigente Scolastico adotta i provvedimenti contingenti necessari informandone tempestivamente l'entelocale. L'ente locale con tale richiesta formale diventa responsabile ai fini della sicurezza nei termini d'illece. L'art. 18, comma 3, del D.lgs. 81/08 definisce puntualmente gli oneri di fornitura e manutenzione in capo agli enti locali proprietari.

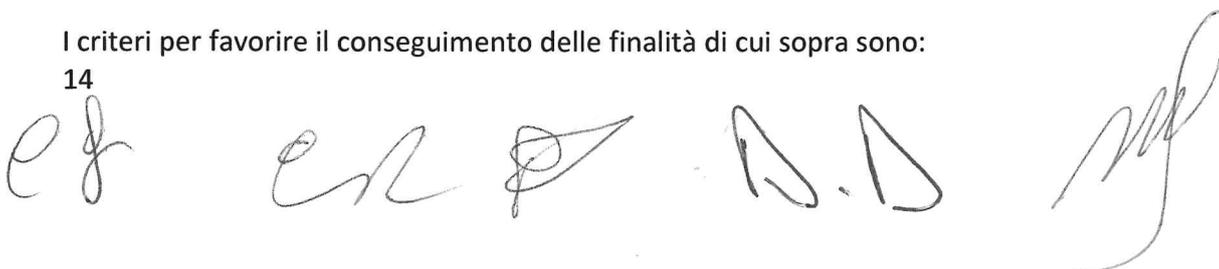
Art. 20 - Attività di formazione, informazione ed aggiornamento

L'informazione e la formazione costituiscono le attività attraverso le quali viene data concreta attuazione al principio di attiva partecipazione al sistema della sicurezza. Il dirigente scolastico/datore di lavoro ha l'obbligo di informazione, formazione ed aggiornamento di tutti i lavoratori ivi compresi gli studenti. 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. 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. 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 D.lgs. 81/08.

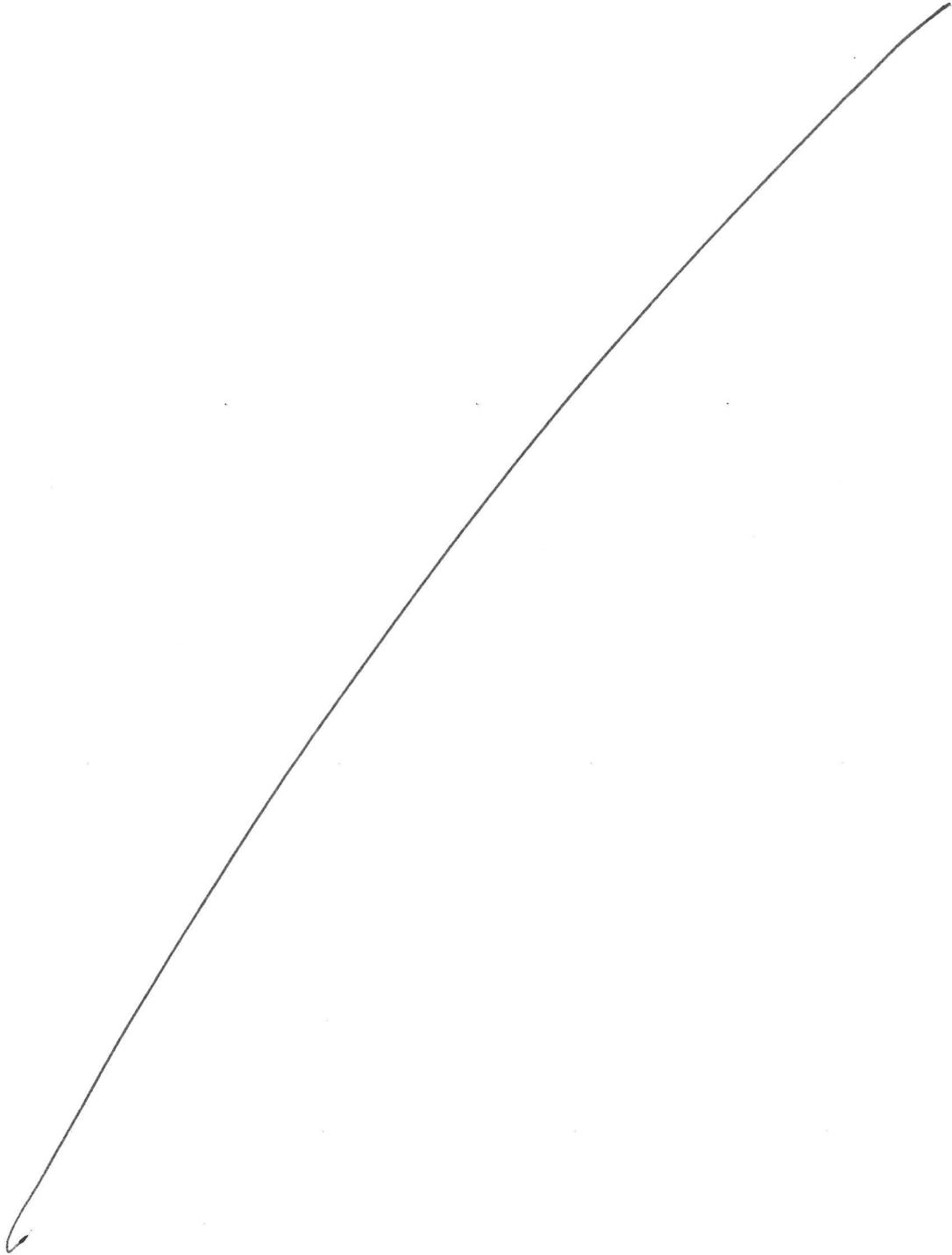
Art. 20 Bis -Promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress da lavoro correlato e di fenomeni di burn- out

I criteri per favorire il conseguimento delle finalità di cui sopra sono:

14



- chiara definizione degli incarichi e descrizione dell'articolazione operativa degli stessi;



en et of 12.12



- cura e decoro degli ambienti e degli spazi comuni, nei limiti delle disponibilità finanziarie; disponibilità, mantenimento, manutenzione/riparazione delle attrezzature tecnologiche e strumentalinecessarie nello svolgimento delle attività amministrative, didattiche e di supporto;
- attenzione nelle procedure amministrative, contabili e negoziali così come disposte dalla normativa;
- trasparenza delle comunicazioni, dei processi e delle decisioni assunte;
- circolarità delle informazioni e delle comunicazioni;
- valorizzazione delle competenze e cura della formazione del personale;
- cura di un clima relazionale positivo;
- equità nei carichi di lavoro;
- chiara individuazione di responsabilità e compiti funzionali alle attività e valorizzazione delle competenze;
- orari di servizio equi e bilanciati;
- attenzione e cura delle procedure di sicurezza sul lavoro e prevenzione dei rischi;
- rilevazione biennale dello stress lavoro correlato attraverso l'uso di specifiche griglie elaborate dall'INAIL e previste nel DVR.
- la qualità del lavoro è promossa tramite la valorizzazione delle risorse umane anche in sede di assegnazione del personale docente e ATA ad attività e incarichi

L'I.C. Elsa Morante provvederà, altresì, all'attivazione di uno sportello psicologico a supporto di tutto il personale scolastico e agli utenti per migliorare la loro comprensione nei confronti dello stress e delle sue possibili cause.

Il Dirigente scolastico individua le misure di prevenzione dello stress da lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti ed in presenza di eventuali situazioni problematiche assumerà le dovute strategie e decisioni d'intesa col medico competente e con il RSPP.

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

Art. 21 - Assemblee Sindacali

In caso di assemblea sindacale, nei plessi distaccati le lezioni termineranno in tempo utile per consentire il raggiungimento della sede dove si svolge l'assemblea. La dichiarazione individuale di partecipazione, espressa preventivamente in forma scritta dal personale in servizio nell'orario dell'assemblea sindacale, fa fede ai fini del computo del monte ore individuale nei termini orari reali corrispondenti a quelli previsti per l'assemblea stessa ed è irrevocabile. Nelle assemblee in cui è coinvolto tutto il personale scolastico, se l'adesione del personale ATA è totale, si dispone la chiusura della Scuola che riaprirà alla fine dell'assemblea. Laddove l'adesione del personale ATA non è totale ma parziale, nel Plesso in cui l'adesione è totale si dispone la chiusura del Plesso che si riaprirà alla fine dell'assemblea.

Causa emergenza sanitaria in corso la RSU e le OO.SS firmatarie del contratto CCNL organizzano le assemblee a distanza. Per le assemblee, su richiesta della RSU, l'Istituto mette a disposizione la piattaforma digitale in dotazione.

Art. 22 - Servizi essenziali in caso di sciopero

Si rimanda al Protocollo di Intesa sottoscritto il 18/02/2021.

Art. 23 - bacheca sindacale e documentazione

La bacheca sindacale è presente nel sito web in apposita sezione. I componenti la RSU e qualsiasi rappresentante delle OO.SS. hanno diritto di "affiggere" nella bacheca, sotto la propria responsabilità, materiale sindacale e di interesse politico/sindacale. Stampati e documenti possono essere inviati alla scuola per "l'affissione" nella bacheca sindacale on line.

Art.24 - Agibilità sindacale

Ai membri della RSU e delle OO.SS. è consentito di comunicare con il personale per motivi di carattere sindacale, purché non sia pregiudicata la normale attività lavorativa. La comunicazione interna può avvenire brevemente per via orale o mediante scritti e stampati. Per le comunicazioni esterne, per l'informazione e per l'attività sindacale in generale è consentito l'uso gratuito degli audiovisivi nonché della rete informatica, telematica e della posta elettronica. Ai membri della RSU firmatarie del contratto è consentito l'uso di un locale per lo svolgimento di piccole riunioni con i lavoratori nell'ambito dell'attività sindacale.

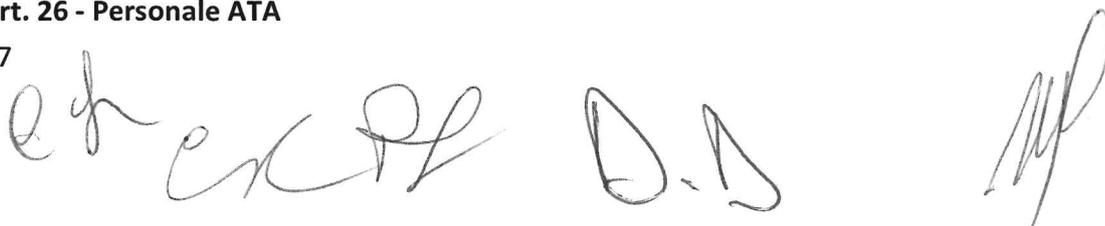
La rete informatica, il telefono, la fotocopiatrice e le altre attrezzature dell'Istituto vengono utilizzate dalla RSU senza arrecare danno alla normale attività amministrativa e preferibilmente da postazioni temporaneamente non utilizzate. Il monte ore RSU è quantificato in 27 ore e 12 minuti.

Art. 25 - Patrocinio e diritto di accesso agli atti

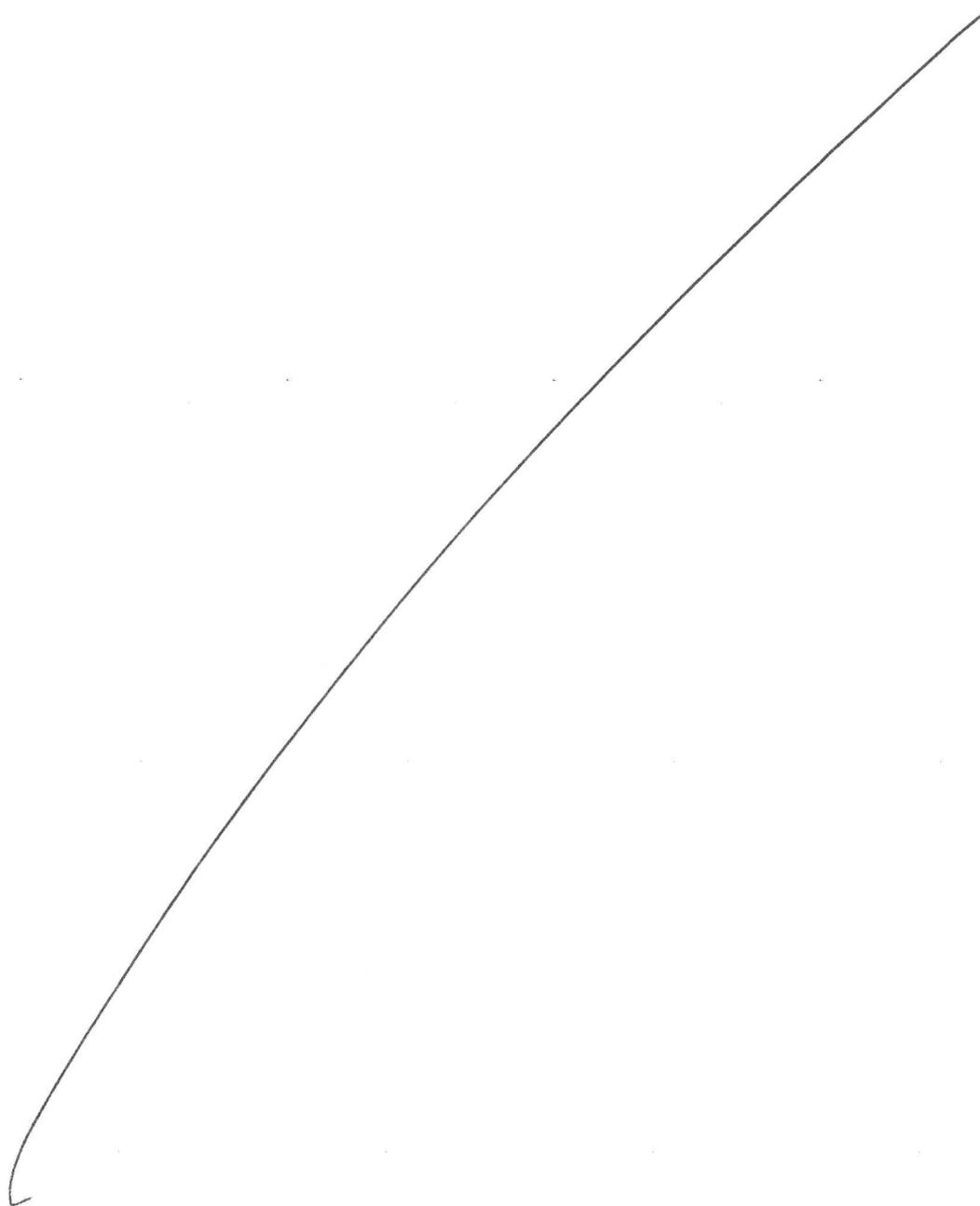
La RSU ed i sindacati territoriali, fatte salve le norme vigenti in materia di riservatezza, su delega degli interessati da acquisire agli atti della scuola, hanno diritto di accesso agli atti in ogni fase dei procedimenti che riguardano il personale coinvolto. Gli istituti di patronato hanno il diritto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

Art. 26 - Personale ATA

17



Per il personale A.T.A., in merito alle seguenti materie: Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici si rinvia espressamente al C.C.N.L. vigente nello



er CN ff D.D

specifico agli artt. 30 – 31 – 32 – 33 – 34.

Art. 27 - Riunione programmatica d'inizio anno del personale ATA

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:

1. Organizzazione e funzionamento dei servizi e utilizzazione del personale; criteri per la distribuzione dei carichi di lavoro;
2. Articolazione dell'orario di servizio: flessibilità, turnazioni;
3. Disponibilità per articolazione del lavoro su turni del personale di segreteria;
4. Criteri per l'effettuazione delle prestazioni aggiuntive;
5. Attività aggiuntive da retribuire con il fondo per il miglioramento dell'Offerta Formativa;
6. Disponibilità ad effettuare prestazioni aggiuntive oltre le 36 ore settimanali recuperabili attraverso iriposi compensativi e/o a pagamento (FIS);
7. Riduzione del personale in servizio nei prefestivi dell'Ufficio di Segreteria nei periodi di interruzione delle attività didattiche e criteri per il recupero delle ore;
8. Disponibilità CC.SS. ad effettuare straordinario per progetti in orario extracurricolare inseriti nel POF;

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. 28 - 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.

- 1) In applicazione dell'art. 22 comma 4 punto c 6 del CCNL 2016/2018 e tenuto conto della dotazione organica di personale ATA e dell'Istituto, per permettere una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale ATA potrà far slittare il turno lavorativo nell'arco della giornata assicurando la copertura dell'attività scolastica di propria competenza con altro di eguale qualifica;
- 2) Completare l'orario antimeridiano con orario pomeridiano su richiesta del dipendente (6 ore + 3 ore);
- 3) Ogni variazione di orario dovrà comunque essere autorizzata preventivamente dal DSGA.

Art. 29 - Orario di lavoro del personale assunto con contratto a tempo determinato

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 vigente. Il Dirigente scolastico, sentito il direttore dei servizi generali e amministrativi, ovvero direttamente il DSGA, 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. 30 – Prefestivi

Gli Uffici di segreteria e personale ATA presteranno servizio nei seguenti giorni:

- 23 dicembre 2022;



- 27-30 dicembre 2022;

;
Chiusure prefestivi e periodo estivo, relative a personale ATA ed uffici di segreteria (secondo quanto riportato nella delibera del CDI del 08/11/2021):

- 31 ottobre 2022;
- 9 dicembre 2022
- 24 aprile 2023;

I giorni di chiusura per il personale ATA verranno coperti con giorni di ferie o giorni di riposo compensativo per lavoro straordinario effettuato.

Nei periodi natalizio, pasquale ed estivo (luglio-agosto) i plessi Franchetti e Giardinieri rimangono chiusi. Il personale presterà servizio presso la sede di via Zabaglia 27/A, salvo esigenze di servizio.

I giorni di chiusura vengono coperti con giorni di ferie o giorni di riposo compensativo per lavoro straordinario.

es

D. D.

D. D.

D. D.

Nei periodi natalizio, pasquale i plessi Franchetti e Giardinieri rimangono chiusi. Il personale presterà servizio presso la sede di via Zabaglia 27/a, salvo esigenze di servizio.

TITOLO VI

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. 31 - La pianificazione della formazione di Istituto

La formazione in servizio dei docenti è una leva strategica per l'implementazione del PTOF. Il piano di formazione dei docenti è deliberato in sede di Collegio. Il DSGA definisce il piano di formazione del personale ATA sulla base del fabbisogno rilevato.

Art. 32 - La formazione d'Ambito

L'Istituto, in relazione a quanto deliberato dal Collegio dei docenti e dal Consiglio di Istituto, partecipa al Piano Formativo d'Ambito mediante la partecipazione diretta del Dirigente Scolastico e delle figure di sistema.

Art. 33 - Risorse economiche per la formazione

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

TITOLO VII

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. 34 - Tipologia e modalità di comunicazione

Le modalità di comunicazione devono essere veicolate sempre da canali ufficiali: sito della scuola, mail istituzionale. In caso di comprovata emergenza le comunicazioni possono essere trasmesse per le vie brevi per mezzo del telefono.

Art. 35 - Modalità e tempi di convocazione e delle comunicazioni ufficiali.

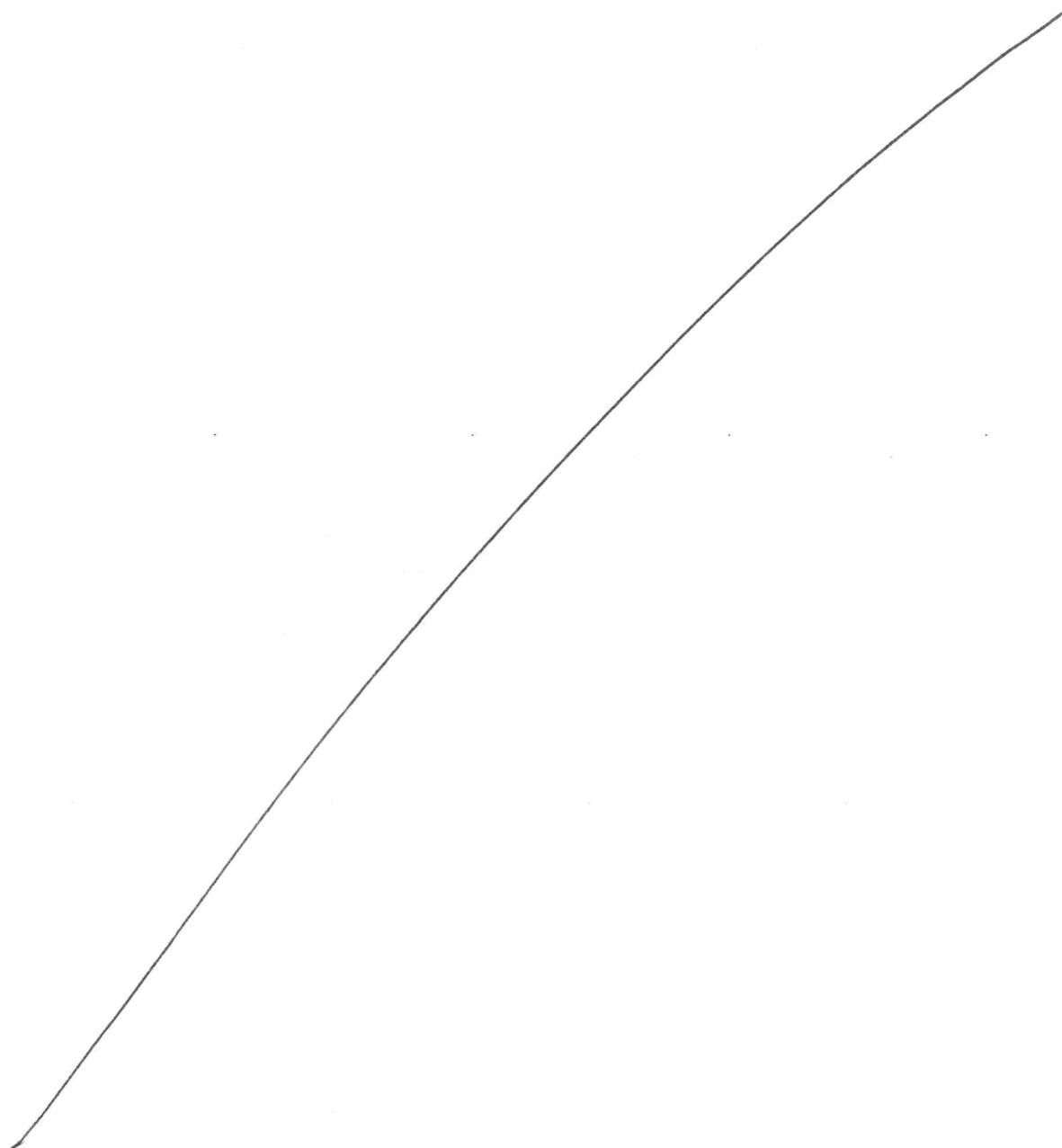
Le convocazioni ufficiali degli organi collegiali, degli incontri scuola famiglia, degli organi tecnici devono avvenire con comunicazione scritta, pubblicata nel sito web della scuola, con i cinque giorni di preavviso previsti. Le comunicazioni pubblicate nel sito web devono essere consultate e lette dai docenti e dal personale ATA, pertanto, la consultazione del sito web deve essere costante e frequente. 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. 36 - Diritto alla disconnessione:

21



Questo strumento contrattuale vuole tutelare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. La contrattazione integrativa stabilisce che le comunicazioni informative e dispositive (circolari, ordini di



ef

ef

D.D

Handwritten signature or initials, possibly 'M.D'.

servizio) vanno dalle 08.00 alle 16.30; entro tali orari il dirigente scolastico si potrà rivolgere al personale al fine di dare informazioni riguardanti gli impegni lavorativi. L'adempimento alle suddette comunicazioni informative e dispositive ha effetto a decorrere dal 5° giorno successivo alla ricezione (inclusi sabato e domenica); dal 3° giorno successivo alla ricezione (dal lunedì al venerdì).

La trasmissione di tali comunicazioni può avvenire con tempistiche in deroga per casi eccezionali e urgenti tenendo conto soprattutto dell'emergenza sanitaria in corso.

Art. 37 - Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni sincrone (telefoniche). Si rimanda all'art. 36.

Art. 38 - Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni asincrone (e-mail, messaggistica). Si rimanda all'art.36.

TITOLO VIII

RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E DEI PROCESSI DI INFORMATIZZAZIONE INERENTI I SERVIZI AMMINISTRATIVI E A SUPPORTO DELL'ATTIVITÀ SCOLASTICA (art.22 comma 4 lettera C9, CCNL Scuola 2018)

Art.39 - Adozione provvedimenti

1. Le conseguenze riferibili ai nuovi processi di innovazione richiedono al personale AMMINISTRATIVO una preparazione ed una disponibilità sempre più qualificata per poter adempiere ai nuovi compiti.

Le attività che rientrano nella categoria dei nuovi processi di innovazione possono ricondursi ad esempio:

- esecuzione dei progetti comunitari;
- adempimenti relativi agli obblighi di legge (es. vaccini);
- assistenza all'utenza per le iscrizioni on line degli alunni;
- supporto al piano PNSD;
- supporto informatico ai docenti in occasione degli esami di Stato;
- altri progetti, eventualmente deliberati nel PTOF, che richiedono il ricorso a strumenti o tecnologie innovative;

2. Il personale incaricato di tali attività potrà essere autorizzato, di volta in volta, a modificare, secondo proprie richieste e compatibilmente con le esigenze di servizio, il proprio orario, mantenendo il diritto alla retribuzione eventualmente a carico dei progetti.
3. In alternativa al pagamento, il personale di cui sopra, potrà accumulare eventuali ore prestate in orario eccedente ed utilizzare le stesse a richiesta come recupero, tenuto conto delle esigenze dell'istituzione scolastica.
4. Al personale coinvolto nelle attività sopra indicate dovrà essere garantita una adeguata attività formativa che consenta un efficace svolgimento delle mansioni assegnate.

PARTE QUARTA –
 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO D'ISTITUTO.TITOLO X
 I CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO D'ISTITUTO (art.22 comma
 4 lettera C2 CCNL Scuola 2018)

40 - 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. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
 - d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
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.

41 - 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:

RISORSA DISPONIBILE PER IL PERIODO SETTEMBRE 2021 - AGOSTO 2022
 (ALLEGATO 1)

€ 45.372,04 (lordo dipendente) così suddivisa (Nota MIUR prot. 46445 del 4 ottobre) +
 Economie a.s. 2021-2022 meno le voci indicate con -

Finalizzazione	EURO (LORDO DIPENDENTE)
Fondo dell'Istituzione scolastica più economie	28.580,53 + economie € 285,75
Indennità DSGA quota variabile	- € 4.303,60
Sostituzione DSGA	0
Totale FIS disponibile	€ 24.276,93
Funzioni strumentali al Piano dell'O.F.	€ 3.426,65
Incarichi specifici personale ATA	€ 1.817,03
Ore eccedenti l'orario d'obbligo in sostituzione di colleghi assenti più economie	€ 1598,60
Attività complementari di educazione fisica più economia	€ 256,04 + economie € 449,94
Aree a rischio a forte processo immigratorio econtro l'emarginazione scolastica	€ 684,76

Handwritten signatures and initials: *ef*, *ca*, *g*, *D.D*, *MP*

Turni notturni e festivi personale ATA convitti-educandati	0
Fondo Valorizzazione del merito più economia	€ 9.008,43

42 - Finalizzazione del salario accessorio

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

Art. 43 - Criteri generali per la ripartizione del F.I.S. e per l'attribuzione dei compensi accessori Stabilita la consistenza organica del personale, effettuate le varie ripartizioni del fondo secondo la consistenza organica, stabilita la ripartizione secondo quanto definito dall'art. 88 C.C.N.L. tra progettualità dell'Istituzione scolastica e organizzazione della stessa, stabilite le economie e i fondi specifici, fatte salve le quote del fondo già istituzionalmente destinate alle singole categorie in servizio presso l'istituzione scolastica viene effettuata la seguente ripartizione:

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA.
2. Il FIS dell'Istituto è ripartito secondo i seguenti criteri: in base all'esame della concreta situazione esistente (numero di plessi dell'Istituto comprensivo, personale che usufruisce della legge 104, difficoltà di sostituzione del personale amministrativo assente fino a 30 giorni), si attribuisce al personale ATA una quota di risorse economiche proporzionale alle complessità esistenti; al personale docente il FIS viene attribuito tenendo conto della complessità dell'Istituto comprensivo (plessi), nonché delle esigenze didattiche, progettuali e organizzative per garantire l'offerta formativa come definita nel P.T.O.F. dell'Istituto.
3. Il fondo è così ripartito:
 - a) euro 22.492,64 pari al 67% del totale, destinato al personale docente,
 - b) euro 11.078,47, pari al 33% del totale, destinato al personale A.T.A,
- c) Per il fondo di valorizzazione si è provveduto all'integrazione nel FIS
4. Le economie del Fondo per l'a.s. 2021/2022 sono confluite nel Fondo per la contrattazione integrativa di questo anno scolastico.

La percentuale rispetta le consistenze organiche sia del personale docente che del personale A.T.A (Assistenti Amministrativi, Collaboratori Scolastici), salvo accordi diversi secondo le esigenze della scuola.

La quota indicata sarà utilizzata per retribuire il personale che abbia effettivamente svolto incarichi previsti dal contratto d'Istituto o assegnati dalla Dirigenza in modo orario e/o in modo forfetario per intensificazione dell'attività lavorativa. Per il personale ATA si concordano le seguenti priorità d'utilizzo del fondo per l'esercizio in corso, stabilito il carico di lavoro ordinario si può accedere allo straordinario autorizzato:

- Intensificazione del servizio per la realizzazione del PTOF o per la sostituzione dei colleghi assenti.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'ef', followed by a signature that looks like 'CN' with a flourish, then two initials 'D.D.', and finally a large, stylized signature on the right side.

Art. 44 - Attività retribuite con il fondo d'Istituto

Per tutte le attività retribuite con il fondo d'Istituto l'individuazione e l'assegnazione del personale docente e del personale ATA è effettuata dal Collegio Docenti, dal D.S., e dal DSGA, coerentemente con le previsioni di legge e del CCNL vigente. La designazione avviene previo dichiarato possesso delle competenze richieste e nel rispetto dei criteri indicati nel presente contratto.

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

Art. 45 – Misura dei compensi per il personale docente (ALLEGATO 2)

Art.46 - Misura dei compensi per le attività complementari di educazione fisica (ALLEGATO 3)

La retribuzione per le attività complementari di educazione fisica, sarà corrisposta nella misura pari ad Euro 256,04 (lordo dipendente) più economie euro 449,94 per un totale di euro 449,94.

Art. 47 – Aree a rischio (ALLEGATO 4)

La retribuzione per le attività relative al Progetto Aree a rischio, sarà corrisposta nella misura pari a euro 684,76 (lordo dipendente).

Art. 48 – Criteri di attribuzione Funzioni strumentali (ALLEGATO 5)

In base alla vigente normativa di riferimento i seguenti criteri per l'accesso alle Funzioni Strumentali al Piano dell'Offerta Formativa, vengono sottoposti all'approvazione del Dirigente scolastico e del Collegio dei docenti.

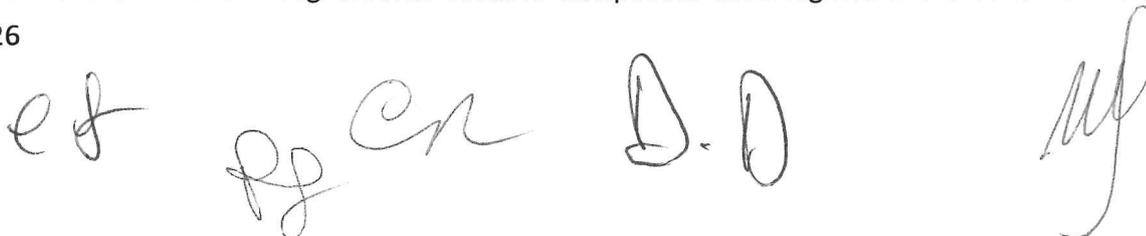
Con i criteri di attribuzione il Collegio determina elementi oggettivi di prevalenza per risolvere eventuali concorrenze tra docenti aspiranti a ricoprire la medesima funzione.

- conoscenza informatica emultimediale;
- assiduità della frequenza valutabile in base agli ultimi tre anni;
- capacità di coordinare le attività di progettazione-programmazione e disponibilità a seguirle in itinere, favorendo un clima di attiva collaborazione;
- disponibilità a destinare almeno un'ora settimanale al rapporto con i colleghi per offrire i supporti specifici dell'area;
- assunzione di responsabilità degli incarichi specifici relativi alle varie aree di funzione;
- favorire, possibilmente, il principio della rotazione degli incarichi per favorire la formazione e le esperienze sul campo.

Sulla base di tali criteri viene effettuata l'assegnazione degli incarichi, che possono essere anche suddivisi tra più unità di personale. La relazione di fine anno dovrà contenere informazioni dettagliate sulle attività svolte, sul raggiungimento degli obiettivi e valutazioni sull'effettiva efficacia dell'intervento funzionale attinente all'Area Funzione Strumentale richiesta.

Art. 49 - Ore Eccedenti

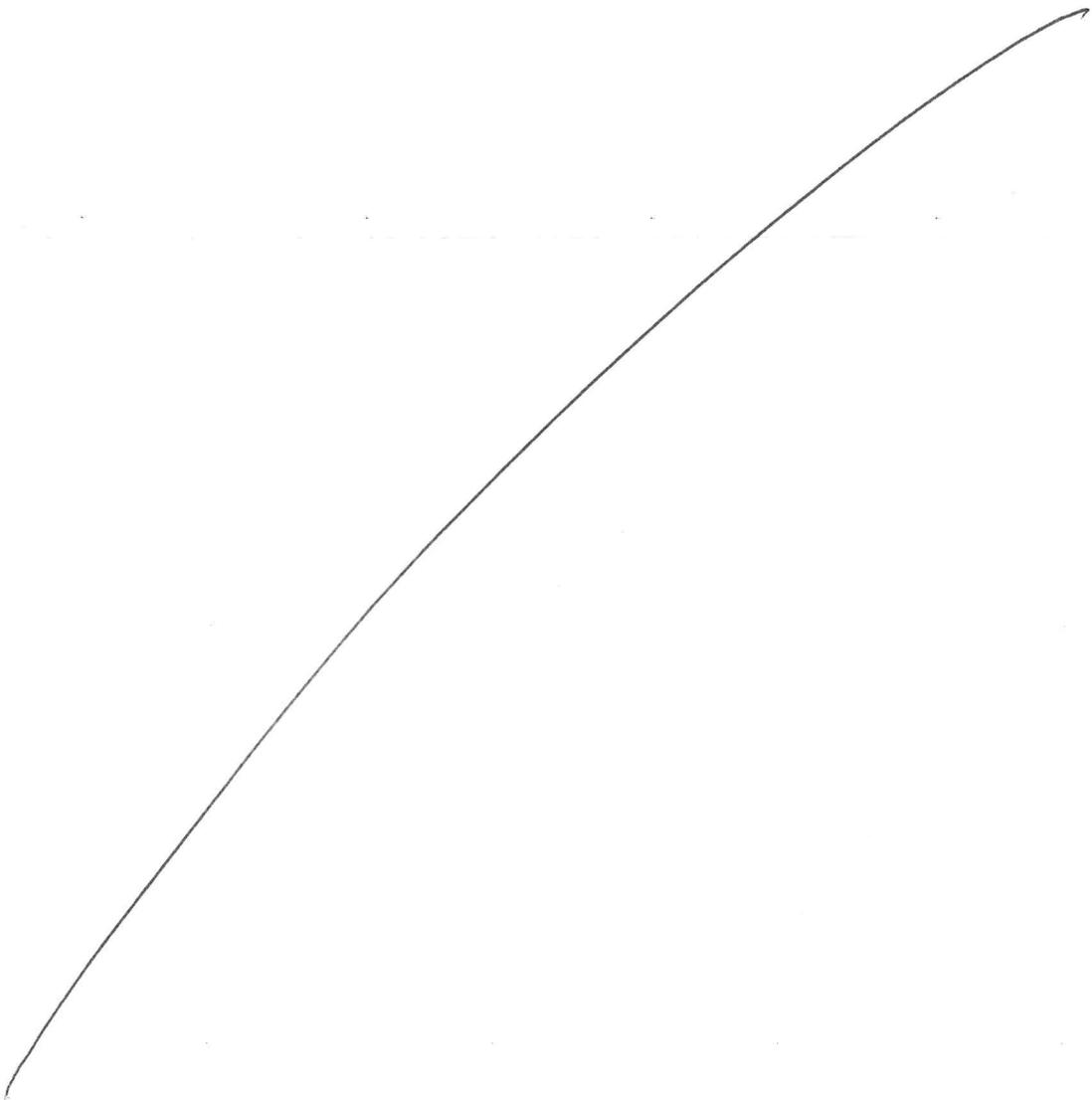
Le ore eccedenti di insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali



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

Art. 50 - Misura dei compensi FIS per il personale A.T.A (ALLEGATO 6)

1 - Le attività aggiuntive del personale ATA. sono regolamentate dal l'art.88 C.C.N.L., e



En efef D.D. [Signature]

articoli correlati nonché dalle norme contenute nel presente articolo.

2 – Le attività aggiuntive consistono nelle attività di cui al citato art.88 del CCNL

3 – L'individuazione del personale ATA da utilizzare nelle attività aggiuntive da retribuire con il fondo d'Istituto sarà effettuata secondo i seguenti criteri:

- a) dichiarazione formale disponibilità del personale ad effettuare dette attività;
- b) competenza specifica posseduta in relazione all'attività da svolgere;
- c) precedenza al personale con Contratto a Tempo Indeterminato;
- d) principio di equità, fatti salvi i criteri di cui alle lettere a e b.

4 – Eventuali economie o nuove erogazioni saranno utilizzate per colmare o sanare particolari situazioni che si venissero a creare durante l'anno scolastico, previa convocazione del tavolo negoziale nella verifica intermedia da svolgersi nel mese di aprile.

Assistenti Amministrativi

Il lavoro aggiuntivo, è svolto dagli assistenti amministrativi per l'attuazione di particolari attività del POF e per consentire il corretto e puntuale funzionamento amministrativo e didattico dell'Istituzione Scolastica. Per la partecipazione ai progetti, sia in intensificazione e sia con prestazioni oltre l'orario giornaliero, verrà interpellato prioritariamente il personale che non ha avuto la nomina come funzione aggiuntiva.

Collaboratori Scolastici

Il lavoro aggiuntivo svolto dai collaboratori scolastici mira a garantire il supporto necessario per l'attuazione di particolari attività del POF e per consentire il corretto funzionamento dell'Istituzione Scolastica. Per il disagio dei collaboratori scolastici, derivante dalla sostituzione di colleghi assenti il compenso sarà pari ad € 12,50 pari ad ore 1 x € 12,50 lordo dip. al giorno.

Per le attività aggiuntive svolte oltre l'orario ordinario giornaliero il lavoratore può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo compatibilmente con le esigenze di servizio e che saranno concesse dal DS, sentito il DSGA.

Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.

Per il servizio effettuato nei sabati di Open Day si riconosce al personale ATA la giornata di straordinario più un incentivo a recupero o retribuito con le ore eccedenti l'orario d'obbligo in un numero pari a una giornata lavorativa.

Articolo 51 - INCARICHI SPECIFICI (ALLEGATO 7)

Al personale ATA possono essere attribuiti incarichi specifici ai sensi dell'art.47 lett. b del C.C.N.L. secondo i seguenti criteri, tenendo conto di quanto è stabilito nell'art.7 del C.C.N.L. del 7/12/2005:

- A) sostituzione DSGA: beneficiari dell'art.2;
- B) dichiarazione formale di disponibilità ad assumere incarichi specifici;
- C) competenza specifica posseduta in relazione all'attività da svolgere, tenuto conto delle esigenze di servizio individuate dal DSGA e dal DS e delle esperienze maturate per aver svolto gli stessi compiti negli anni precedenti nella stessa scuola.

Gli incarichi saranno conferiti a domanda degli interessati. Gli interessati, nella domanda dovranno indicare, a norma della vigente legislazione, i titoli didattici e/o di servizio di cui dispongono.

Il DS, nel conferimento degli incarichi e nell'ottica delle specifiche caratteristiche dei compiti e delle specifiche dell'incarico stesso, darà la precedenza agli aspiranti muniti dei seguenti titoli:

- Svolgimento negli anni precedenti dell'incarico di cui ci si propone;



- Titoli di studio e professionali specifici, connessi all'oggetto dell'incarico di cui ci si propone.
Modalità di svolgimento degli incarichi. Gli incarichi sono conferiti con atto motivato dal DS, sulla scorta dei criteri suindicati nel presente accordo. L'individuazione ed il numero degli II.SS. è stata effettuata dal DS, sentito il DSGA. L'atto con il quale viene conferito l'incarico deve specificare:- Il tipo di incarico- la modalità di svolgimento;- la durata;- gli obiettivi da raggiungere rispetto al piano delle attività;- il compenso previsto secondo quanto stabilito ed indicato successivamente nel presente accordo.
Gli incarichi devono comportare assunzione di particolari responsabilità rispetto ai normali compiti d'istituto, devono essere collocati nell'ambito delle attività e mansioni espressamente definite nell'area di appartenenza, possono essere svolti sia in orario di servizio, come intensificazione del lavoro, sia in orario straordinario. L'eventuale svolgimento dell'incarico in orario straordinario non darà luogo ad attività aggiuntiva da liquidare con il FIS o utilizzato ai fini dell'ammortamento delle giornate prefestive di chiusura della Scuola.
L'assenza dal servizio non comporta la riduzione dei compensi dall'I.S. Tale riduzione può avvenire solo nel caso in cui gli obiettivi prefissati non vengano conseguiti previa verifica del DSGA.
Tipologia Incarichi e Compensi previsti. Dopo attento esame delle esigenze amministrative, didattiche ed organizzative si evidenziano i seguenti Incarichi Specifici.

ASSISTENTI AMM.VI

Considerato che n. 2 unità di assistenti amministrativi a tempo indeterminato sono beneficiarie della prima posizione economica, n. 1 assistente amministrativo a tempo indeterminato è beneficiario della 2^posizione economica. Si prevedono gli incarichi specifici agli assistenti amministrativi per l'a.s. 2022/23(come da allegato 6).

COLLABORATORI SCOLASTICI

Considerato che n. 2 unità sono già beneficiarie dell'art. 7 comma 3 del CCNL 2004/05 con incarico di supporto alunni diversamente abili e primo soccorso e n. 1 unità è beneficiaria dell'art. 7 comma 3 del CCNL 2004/05 e in regime di part time e pertanto non possono accedere agli incarichi specifici. Si propongono gli incarichi specifici (come da allegato n. 5).

TITOLO XIV NORME FINALI

Articolo 52 - Norma finanziaria

1 –La spesa complessiva dei compensi ed indennità concernente le attività, i progetti e gli incarichi di cui ai precedenti articoli non può superare in alcun modo i vincoli derivanti dai contratti nazionali e dal programma annuale, ai sensi dell'art. 40, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;

2 – Le risorse finanziarie disponibili per le attività, i progetti e gli incarichi previsti dal presente contratto decentrato sono costituite:

- dalle eventuali economie accertate al termine dell'esercizio finanziario e concernenti risorse provenienti dal fondo d'istituto del decorso anno scolastico, da altri istituti contrattuali nonché da norme legislative;

- dal fondo d'istituto per l'anno 2021/2022 sulla base dei parametri previsti dal CCNL in vigore, dalle sequenze contrattuali e secondo le comunicazioni di assegnazione delle risorse finanziarie da parte del



M.I.U.R. D.G. politica finanziaria e bilancio –Uff. VII. L'importo complessivo relativo al FIS per l'a.s. 2021/22 è stato calcolato e assegnato dal MIUR sulla base della vigente normativa contrattuale, attraverso la nota MIUR D.G. Politica finanziaria e bilancio – Uff. IX del 30/09/2021 Prot.21503

Roma 30/01/2023

LE PARTI

LA PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico

Prof. Marco Scicchitano

LA R.S.U. D'ISTITUTO

Prof. Concetta Scrivo

Concetta Scrivo

Ins.te Pietrina Savino

Pietrina Savino

Ins.te Consuelo Rosato

Consuelo Rosato

LE OO.SS.

CISL SCUOLA

Daniele De Santis

FLC CGIL

GILDA UNAMS

SNALS CONFAL

UIL SCUOLA RUA

ef en ff b-b