



Istituto Comprensivo  
**San Sosti - Malvito**

San Sosti - Mottafollone - San Donato di Ninea - Malvito - Sant'Agata d'Esaro



Ministero  
dell'Università e della Ricerca



# IOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO

(art. 30 - C.C.N.L. Scuola 18.01.2024)

**A.S. 2024-2025**



Istituto Comprensivo - San Sosti - Malvito

Via Orto Sacramento, 5 - San Sosti (CS)- Telefono: 0981 691008

C.M.: CSIC814004 - C.F.: 92011860787 - Codice iPA: istsc\_csic814004 - Codice Univoco: UF0165  
www.comprensivosansosti.edu.it - csic814004@istruzione.it - csic814004@pec.istruzione.it



## **IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO A.S. 2024 - 2025**

### **Parti contraenti:**

- per la parte pubblica Il Dirigente Scolastico      **Prof. Vincenzo Tedesco**
- per la parte sindacale: **La R.S.U.**

Ins. Ferraro Angela Mariolina (FLC CGIL)  
Prof.ssa D'Elia maria Antonietta (CISL)  
Coll. Scol. Perri Salvatore (SNALS)  
DSGA Vicchio Francesco (SNALS)

L'anno 2025, il mese di febbraio, il giorno quattro , alle ore 13:30 presso l'ufficio del Dirigente dell'IC SAN SOSTI-MALVITO, in sede di negoziazione decentrata integrativa a livello di Istituto

La delegazione di parte pubblica costituita dal Dirigente Scolastico pro tempore Vincenzo Tedesco

La delegazione di parte sindacale, costituita dalla RSU nelle persone di:

Ins. Ferraro Angela Mariolina (FLC CGIL)  
Prof.ssa D'Elia maria Antonietta (CISL)  
Coll. Scol. Perri Salvatore (SNALS)  
DSGA Vicchio Francesco (SNALS)

Inoltre sono presenti:

Prof.ssa Fausta Di Cianni T.A.S. CISL  
Prof.ssa Maria Cucci T.A.S. GILDA

**si stipula**  
la presente ipotesi di contratto.

### **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. 8 del CCNL del 18.01.2024;

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.

Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.165 del 2001. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL e/o parti di contrattazione specifiche precedenti, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative.

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

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

### **Art. 3 - Interpretazione autentica**

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.

## **TITOLO II**

### **RELAZIONI SINDACALI GENERALI**

#### **Art. 4 Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'amministrazione scolastica e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali: - si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati; - si migliora la qualità delle decisioni assunte; - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;





- b) contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, 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. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione integrativa individuati nelle specifiche sezioni - secondo quanto previsto dal presente articolo.
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.

### 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 titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione integrativa individuati nelle specifiche sezioni di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL 2019-2021 e a questo si rimanda per costituire parte integrante del presente contratto.

Nel presente contratto sono concordate alcune materie oggetto di confronto, che le parti ritengono utile anticipare già in questa fase delle relazioni sindacali ciò al fine di dare efficacia ed efficienza all'organizzazione scolastica sulla base della correttezza delle relazioni sindacali.





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

Sono materia di confronto:

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

### Art. 7 Contrattazione

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL ed 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, secondo le procedure di cui al successivo art. 8
3. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN la sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
4. **Le materie di contrattazione integrativa**, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni.

In ossequio all'art. 30 del CCNL 2019-2021 sono materia di contrattazione integrativa:

Con le prerogative di cui all'art. 7 comma 6:

- a) i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- a) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi;
- a) i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
- a) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019;





- c5) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
- 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;
- c10) il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale;
- c11) i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023.

È inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di singola istituzione il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste.

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

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

In caso di controversie sull'interpretazione e/o applicazione del presente contratto le parti firmatarie, si incontrano entro 7 giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Allo scopo di cui al precedente comma, la richiesta deve essere formulata in forma scritta e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti.

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

Ogni richiesta di interpretazione autentica, di verifica, di integrazione e modifica del presente contratto, su richiesta delle parti, sarà effettuata secondo quanto pattuito nell'art. 3 del CCNL 19/01/2024.

### **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 subita.

## MATERIE DI CONTRATTAZIONE

### TITOLO III

#### **CRITERI GENERALI PER GLI INTERVENTI RIVOLTI ALLA PREVENZIONE ED ALLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO;** *(art.30 comma 4 lettera C1 CCNL Scuola 2019-2021)*

##### **Art. 10 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. 11 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 Dlgs 81/08.





### Art. 12 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** 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.

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. 13 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.

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

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

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. 14 Documento di valutazione dei rischi (DVR)**

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

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

#### **Art. 15 Lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria**

I lavoratori addetti alle attività per le quali il documento sulla valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti a sorveglianza sanitaria.

#### **Art. 16 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. 17 Rapporti con gli enti locali proprietari**

Per gli interventi di tipo strutturale ed impiantistico riguardanti gli edifici scolastici deve essere rivolta richiesta formale di adempimento all'Amministrazione provinciale di Cosenza per le scuole di secondo grado e alle amministrazioni comunali per quelle dell'infanzia, primaria e secondarie di primo grado.

Per gli interventi di piccola manutenzione o per le urgenze si provvederà con personale interno competente, dietro compenso aggiuntivo o recupero compensativo, o con personale esterno in seguito ad affidamento di incarico diretto.

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. 18 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 Dlgs 81/08.

#### TITOLO IV

**I CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA E PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI (art.30 comma 4 lettera C2 CCNL Scuola 2019-2021)**

##### **Art. 19 Criteri generali per la ripartizione del F.I.S.**

Stabilita la consistenza organica del personale, effettuate le varie ripartizioni del fondo secondo la consistenza organica, stabilita la ripartizione secondo quanto definito dall'art. 88 C.C.N.L. tra progettualità per Istituzione scolastica e per grado scolastico e organizzazione della stessa, stabilite le economie e i fondi specifici, fatte salve le quote del fondo già istituzionalmente destinate alle singole categorie in servizio presso l'istituzione scolastica viene effettuata la ripartizione con le seguenti percentuali:

- **Una quota del 70 % per compensi da attribuire al personale Docente;**
- **Una quota del 30 % per compensi da attribuire al personale ATA.**

La percentuale deve rispettare le consistenze organiche sia tra docenti di ordini e gradi diversi e sia tra il personale A.T.A (Ass. Ammin., Ass. Tecnici, Coll. Scol.) salvo accordi diversi secondo le esigenze della scuola.

Tale percentuale è calcolata tenendo conto del numero degli addetti e degli importi necessari per retribuire il personale secondo le tabelle allegate al contratto.

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

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

- Intensificazione del servizio per la realizzazione del PTOF;
- Compensi per intensificazione per attività previste dal contratto con riferimento al personale ATA.

##### **Art. 20 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 e dal Dirigente scolastico, salvo i casi in cui la norma prevede diverse procedure.

La designazione avviene previo dichiarato possesso delle competenze richieste e nel rispetto dei criteri indicati nel presente contratto.

L'atto di nomina deve contenere le mansioni da svolgere ed il corrispettivo economico, laddove determinabile in anticipo.

L'erogazione del trattamento economico spettante al personale avverrà previa verifica delle prestazioni effettivamente rese.

#### TITOLO V

**I CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE E LA DETERMINAZIONE DI COMPENSI ACCESSORI, AI SENSI DELL'ART. 45, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 165 DEL 2001 AL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO ED ATA, INCLUSA LA QUOTA DELLE RISORSE RELATIVE AI PERCORSI PER LE COMPETENZE**





**TRASVERSALI ED ORIENTAMENTO E DI TUTTE LE RISORSE RELATIVE AI PROGETTI NAZIONALI E COMUNITARI EVENTUALMENTE DESTINATE ALLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE (art.30 comma 4 lettera C3 CCNL Scuola 2019-2021)**

**Art. 21 Attività aggiuntive**

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

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

L'utilizzazione del personale Docente e ATA per lo svolgimento di attività aggiuntive, sarà stabilito, avuto riguardo alle attività del PTOF e delle esigenze funzionali alla logistica, secondo le modalità indicate nel presente contratto.

**Art. 22 Funzioni strumentali all'offerta formativa**

Ad ogni Docente assegnatario di una Funzione Strumentale, viene attribuito un compenso annuo definito con riferimento alle risorse complessive assegnate alla Scuola in misura "PARITARIA", 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. 23 Compensi per i Docenti collaboratori del Dirigente Scolastico**

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

**Art. 24 Ore Eccedenti**

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

**TITOLO VI**

**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 249, DELLA LEGGE N. 160 del 2019.**

*(art. 30 comma 4 lettera C4 CCNL Scuola 2019-2021)*

**Art. 25 Criteri generali per la valorizzazione del merito dei docenti**

La legge di Bilancio 2020 (L. n° 160 del 27/12/2019 art. 1 comma 249) prevede: "Le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione".





Di conseguenza il fondo per la valorizzazione del merito dei docenti confluisce nel FIS (fondo di istituto) e ripartito fra il personale docente (70%) e ATA (30%).

## TITOLO VII

### CRITERI E MODALITÀ PER L'UTILIZZO DEI PERMESSI SINDACALI E 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. 30 comma 4 lettera C5 e C6 CCNL Scuola 2018)*

#### **Art. 26 Assemblee Sindacali in orario di lavoro**

In caso di assemblea sindacale, nei plessi 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.

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.

Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.

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 rispettare il normale orario di lavoro.

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

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 ed eventuali altre attività che non possono essere interrotte per la durata dell'assemblea. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Dirigente, sentito il DSGA, tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

#### **Art. 27 Servizi essenziali in caso di sciopero**

L'Istituto garantisce, in caso di sciopero, i servizi essenziali attraverso la presenza di n. 01 unità di Collaboratore Scolastico per ogni edificio e la presenza del DSGA o suo sostituto e di un Assistente Amministrativo.

#### **Art. 28 bacheca sindacale e documentazione**

La bacheca sindacale è presente in ciascuna sala docente dell'Istituto.

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.

#### **Art. 29 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.

### **Art. 30 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. 31 Personale ATA**

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. nello specifico agli artt. 62 - 63 - 64 - 65 - 66 - 67 - 68 - 69.

### **Art. 32 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, orario plurisettimanale;*
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 i riposi compensativi;*
7. *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;*
8. *Disponibilità CC.SS. ad effettuare straordinario per Seminari in presenza per P.N.F..*

Della riunione il DSGA redige apposito verbale.

Il direttore dei servizi generali e amministrativi formula quindi una proposta di piano delle attività e la sottopone al Dirigente scolastico per la sua formale adozione.





### Art. 33 Orario flessibile

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. 33. 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 oraria potrà essere utilizzata anche per rimodulare il servizio onde fronteggiare il divieto di nomina disposto dall'art. 1 comma 332 della legge 190/2014.

Per tali ragioni la flessibilità si caratterizza per:

- la rimodulazione dell'orario giornaliero e settimanale dei turni di lavoro;
- 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.
- maggior carico di lavoro dovuto alla sostituzione dei colleghi assenti nello stesso reparto;
- nelle sedi dove è in servizio una sola unità si provvede alla sostituzione per rotazione o tra il personale che ha garantito la propria disponibilità;
- 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.

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. 34 Orario plurisettimanale

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 della 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. 35 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. Il Dirigente scolastico, sentito 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. 36 Riduzione personale nei prefestivi**

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:

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

Spetta al direttore dei servizi generali e amministrativi organizzare, 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 VIII**

#### **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.30 comma 4 lettera C7 CCNL Scuola 2019-2021)*

#### **Art. 37 La pianificazione della formazione di Istituto**

Ai sensi del comma 124 art.1 Legge 107/2015 la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale, è coerente con il Piano Triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dal piano di miglioramento della scuola ed è fondata sulle priorità indicate nel Piano nazionale di formazione.

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

#### **Art. 38 - La formazione d'Ambito**

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

L'istituto Omnicomprensivo di Lungro può proporre o aderire a reti di scopo con altre istituzioni scolastiche.

#### **Art. 39 Risorse economiche per la formazione**

Nei limiti delle disponibilità di bilancio è auspicabile che sia destinata una parte delle risorse finanziarie non vincolate per la formazione su tematiche di interesse generale quali, ad esempio, la sicurezza nei luoghi di lavoro.





## TITOLO IX

### 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. 30 comma 4 lettera C8 CCNL Scuola 2019-2021)*

#### **Art. 40 Modalità e tempi di convocazione e delle comunicazioni ufficiali.**

Le convocazioni ufficiali degli organi collegiali, degli incontri scuola famiglia, degli organi tecnici devono avvenire con comunicazione scritta, pubblicata nel sito web della scuola e/o inviata via mail a tutto il personale, con i cinque giorni di preavviso previsti, tranne nei casi di urgenza per particolari esigenze (consigli straordinari).

Le comunicazioni pubblicate nel sito web e via mail 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. 41 Diritto alla disconnessione:**

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 14.00 e dalle 15.30 alle 18.30: entro tali orari il dirigente scolastico si potrà rivolgere al personale al fine di dare informazioni riguardanti gli impegni lavorativi.

#### **Art. 42 Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni sincrone (telefoniche).**

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

I collaboratori del dirigente scolastico, le funzioni strumentali, i responsabili di plesso, i docenti che hanno compiti organizzativi, in caso d'urgenza, 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.

Nei limiti dell'orario di funzionamento degli uffici di segreteria e di presidenza è possibile contattare i lavoratori durante il periodo di sospensione delle attività didattiche per comunicazioni connesse al proprio stato giuridico o economico.

Per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti sono superati al fine di evitare o prevenire situazioni di pericolo.

#### **Art. 43 Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni asincrone (messaggistica).**

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.





Istituto Comprensivo  
**San Sosti - Malvito**  
San Sosti - Mottafollone - San Donato di Ninea - Malvito - Sant'Agata d'Esaro



Ministero  
dell'Università e della Ricerca



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.



Istituto Comprensivo - San Sosti - Malvito

Via Orto Sacramento, 5 - San Sosti (CS)- Telefono: 0981 691008

C.M.: CSIC814004 - C.F.: 92011860787 - Codice iPA: istsc\_csic814004 - Codice Univoco: UF0165  
www.comprensivosansosti.edu.it - csic814004@istruzione.it - csic814004@pec.istruzione.it



## TITOLO X

### 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. 30 comma 4 lettera C9 CCNL Scuola 2019-2021)

#### **Art. 44 Tecnologie nelle attività d'insegnamento**

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

#### **Art. 45 Tecnologie nelle attività funzionali all'insegnamento**

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. 46 Tecnologie nelle attività amministrative**

Tutto il personale e in particolare gli operatori di segreteria sono tenuti all'utilizzo degli strumenti informatici e telematici rispettando le norme del codice digitale (D. Lgs 82/2005 e ssmii). Parimenti gli operatori videoterminalisti hanno diritto ai turni di riposo, alle pause e a tutte le protezioni previste dalle norme in materia (D. Lgs 81/2008).

## TITOLO XI

### PERSONALE TENUTO AD ASSICURARE I SERVIZI ESSENZIALI RELATIVI ALLA VIGILANZA AGLI INGRESSI ALLA SCUOLA E AD ALTRE ATTIVITÀ INDIFFERIBILI COINCIDENTI CON L'ASSEMBLEA SINDACALE

(art. 30 comma 4 lettera C10 CCNL Scuola 2019-2021)

#### **Art. 47. Servizi essenziali relativi alla vigilanza ingressi**

In caso di assemblea sindacale è necessario assicurare i servizi relativi alla vigilanza degli ingressi dei singoli plessi della scuola e degli alunni nel caso di una loro uscita dalle aule. Occorre, inoltre, garantire le attività indifferibili della segreteria scolastica.

È indispensabile, pertanto, individuare un Collaboratore scolastico per ogni plesso che sia adibito alla vigilanza dell'ingresso e degli alunni. E' necessario, inoltre, individuare un Assistente





Amministrativo che sia adibito allo svolgimento, nei locali di segreteria, delle relative attività indifferibili.

## TITOLO XII

### DEFINIZIONE PROCEDURE PER L'APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO DI INTESA PER LA DETERMINAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE PREVISTI DALL'ACCORDO SULLE NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE IN CASO DI SCIOPERO NEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA DEL 2 DICEMBRE 2020

*(art. 30 comma 5 CCNL Scuola 2019-2021)*

#### Art. 48 - procedure determinazione contingenti di personale in caso di sciopero

Si definiscono le seguenti procedure:

a1) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini finali, degli esami finali nonché degli esami di idoneità;

- è indispensabile garantire la presenza delle seguenti figure professionali: docente, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 10 , comma 6, lett. d) ed e) di cui al protocollo di intesa del 2 dicembre 2020, assistente amministrativo, assistente tecnico in rapporto alle specifiche aree di competenza, collaboratore scolastico per le attività connesse all'uso dei locali interessati, per l'apertura e chiusura della scuola e per la vigilanza sull'ingresso principale;

a2) vigilanza sui minori durante i servizi di refezione nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio;

- è indispensabile la presenza di un collaboratore scolastico

b1) raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti tossici, nocivi e radioattivi;

- è indispensabile la presenza di un collaboratore scolastico al solo fini di garantire l'accesso ai locali interessati

b2) servizi di cucina e mensa nelle istituzioni educative, erogabili anche attraverso la fornitura di pasti freddi o preconfezionati;

- è indispensabile la presenza di un collaboratore scolastico

c1) vigilanza degli impianti e delle apparecchiature, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse;

- è indispensabile la presenza di un collaboratore scolastico





d1) adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi e delle pensioni per il periodo di tempo strettamente necessario in base alla organizzazione delle singole istituzioni scolastiche, ivi compreso il versamento dei contributi previdenziali ed i connessi adempimenti

- è indispensabile la presenza del direttore dei servizi generali ed amministrativi e/o assistente amministrativo.

## MATERIE DI CONFRONTO

### TITOLO XIII

**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.30 comma 9 lettera B1 CCNL Scuola 2019-2021)*

#### **Art. 49 Articolazione dell'Orario di lavoro e turnazione dei collaboratori scolastici**

L'orario di lavoro dei collaboratori scolastici è funzionale all'erogazione del servizio.

L'orario si articola in 36 ore settimanali suddivise in sei ore continuative.

Tenuto conto di quanto deciso nell'incontro tra DSGA, DS e Collaboratori Scolastici e della loro disponibilità si formula il piano dei collaboratori scolastici adottando criteri di flessibilità, efficacia, efficienza, economicità strutturandolo, previa disponibilità e accordo del personale, anche su servizi di più ore giornaliere per più di due turni settimanali e rientri.

Si prevede la sostituzione dei colleghi assenti con l'unità di personale che è in servizio su un piano insieme ad un altro collega.

L'organizzazione del lavoro articolata su turni anche variabili, anche a richiesta del personale, potrà essere vagliata ed eventualmente adottata da parte dell'istituzione scolastica qualora l'orario ordinario non riesca ad assicurare l'effettuazione di determinati servizi.

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

#### **Art. 50 Articolazione dell'Orario di lavoro e turnazione degli assistenti amministrativi e tecnici**

L'orario di lavoro degli assistenti amministrativi e tecnici è funzionale all'erogazione del servizio. L'orario si articola in 36 ore settimanali suddivise in sei ore continuative. Specifiche esigenze vengono valutate contestualmente dal D.S. e dal D.S.G.A. ed inserite nel Piano delle attività.

#### **Art. 51 Orario di lavoro e flessibilità organizzativa e didattica.**

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

#### **Art. 52 Flessibilità e sostituzione dei docenti assenti**

Per la flessibilità dell'orario si concorda la possibilità di cambio del giorno libero a parità di monte orario disciplinare fruibile dagli alunni e a parità di orario mensile prestato dal lavoratore.





Per la sostituzione dei docenti assenti per brevi periodi e comunque fino a 10 giorni, come da delibere collegiali, ci si accorda sui seguenti criteri:

1. Utilizzare docenti che devono restituire ore di permesso o di ritardo, attingendo dalla banca dati a disposizione del responsabile del plesso o di altri plessi dello stesso ordine di scuola.
2. Utilizzare insegnanti assegnati alla realizzazione di attività progettuali in presenza e/o docenti con ore di potenziamento.
3. Utilizzare insegnanti che hanno dato la propria disponibilità, compatibilmente alle risorse di bilancio, per la copertura delle assenze dei colleghi mediante supplenze a pagamento del personale in servizio (ore eccedenti), privilegiando i docenti della stessa materia.
4. Se nella classe è presente l'insegnante per il sostegno all'integrazione degli alunni diversamente abili, questo, poiché contitolare sulla classe, ne assume la responsabilità a tutti gli effetti almeno per il tempo di permanenza nella classe previsto nel suo orario, se questa assunzione garantisce comunque il diritto dell'alunno diversamente abile affidato.
5. In caso di impossibilità provvedere alla ripartizione degli alunni ed all'assegnazione in altre classi, con priorità alle classi parallele e alla disciplina del docente assente, seguendo l'apposito schema a disposizione contenente la specifica ripartizione degli alunni alle classi.
6. Utilizzare, solo in caso di estrema necessità, insegnante di sostegno di altra classe presente nel plesso, fatto salvo il diritto dell'alunno diversamente abile affidato.

I docenti di sostegno dovranno essere sostituiti seguendo le sotto indicate priorità:

1. Docente di sostegno della stessa classe ordine-plesso
2. Docente di sostegno di classe parallela stesso ordine-plesso
3. Docente di sostegno dello stesso ordine-plesso
4. Docente di sostegno di classe parallela stesso ordine- altro plesso
5. Docente di sostegno dello stesso ordine- altro plesso

#### **Art. 53 Particolari esigenze**

Il personale che fruisce di leggi/norme/congedi/permessi specifici quali: congedi parentali, sulle tossicodipendenze, sul diritto allo studio, sulla collaborazione con l'Università, esoneri/semi esoneri, o che abbia problemi di salute o difficoltà familiari, può comunicare al Dirigente le proprie esigenze che, ove possibile, verranno accolte, in sede di assegnazione alle sedi, alle classi, ai posti in ossequio all'art. 55 del presente contratto e ancor di più nello specifico del c.6 dello stesso articolo.

#### **Art. 54 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:

- dichiarata disponibilità degli interessati;
- partecipazione alla predisposizione dell'attività o del progetto approvato dagli OO.CC. ed inserito nel PTOF;





- indicazioni contenute nei singoli bandi dei programmi nazionali o comunitari e con riferimento ai criteri specifici riportati nei progetti;
- Incarichi specifici previsti nel PTOF e nel Piano delle Attività;
- competenza professionale specifica;
- titolo di studio specifico;
- - competenze informatiche richieste per la gestione dei progetti;
- esperienze di ricerca specifiche;
- non cumulabilità di più incarichi (in caso di richieste plurime);
- pubblicazioni;
- In caso di richieste plurime a parità di punteggio prevale la minore età

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

possesso di titoli accademici, professionali e di servizio, attinenti alle competenze ed alle esperienze di seguito indicate:

- Competenza disciplinare specifica;
- competenza pedagogica e didattica;
- esperienze maturate e documentate, con riferimento alla conduzione di gruppi;
- ricerche documentate, con riferimento alla specifica disciplina o alla specifica metodologia disciplinare;
- pubblicazione di libri o di articoli su riviste di rilievo nazionale e regionale coerenti con il profilo professionale richiesto;
- competenze informatiche;
- 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:

- disponibilità degli interessati;
- professionalità specifiche e tipologie funzioni docenti;
- equa distribuzione dei compiti e dei fondi.

L'assegnazione degli incarichi avverrà con provvedimento scritto del Dirigente scolastico.

### **Art. 55 Incarichi del Personale scolastico**

In merito agli incarichi esterni alla scuola si precisa quanto segue:

- non cumulabilità di più incarichi nel rispetto della [L'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001](#) disciplina la materia delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi secondo cui, in generale, i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o esercitare attività imprenditoriali.
- I dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, solo se autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.
- L'amministrazione fissa criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, in base ai quali rilasciare l'autorizzazione.
- Tali criteri sono diretti ad evitare che i dipendenti:
  - svolgano attività vietate per legge ai lavoratori della pubblica amministrazione;
  - svolgano attività che li impegnino eccessivamente facendo trascurare i doveri d'ufficio;





- svolgono attività che determinano un conflitto d'interesse con l'attività lavorativa, pregiudicando l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Il conferimento dei predetti incarichi senza la previa autorizzazione comporta:

- per il funzionario responsabile del procedimento: infrazione disciplinare, nullità del provvedimento e il compenso previsto come corrispettivo dell'incarico è versato direttamente all'amministrazione di appartenenza del dipendente ed è destinato ad incrementare il fondo per la produttività dei dipendenti;
- il dipendente che svolge l'incarico in assenza di autorizzazione è responsabile disciplinarmente e il relativo compenso è versato, da questi o dall'erogante, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza.

Non sono soggetti all'obbligo di autorizzazione gli incarichi elencati nel comma 6 del citato articolo 53;

I criteri in base ai quali l'attività può essere autorizzata sono:

- la temporaneità e l'occasionalità dell'incarico: sono autorizzabili le attività, non comprese nei compiti e doveri di ufficio, esercitate sporadicamente ed occasionalmente, anche se eseguite periodicamente e retribuite, qualora per l'aspetto quantitativo e per la mancanza di abitudine non diano luogo ad interferenze con l'impiego;
- il non conflitto con gli interessi dell'amministrazione e con il principio del buon andamento della pubblica amministrazione;
- la compatibilità dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attività lavorativa di servizio cui il dipendente è addetto.
- tale da non pregiudicare il regolare svolgimento;
- l'attività deve essere svolta al di fuori dell'orario di servizio.
- Sono, pertanto, compatibili e soggetti ad autorizzazione, ad esempio, le collaborazioni e gli incarichi di consulenza conferiti da altre amministrazioni pubbliche per i quali deve essere valutata la non interferenza con l'attività istituzionale: è il caso di commissioni tributarie, consulenze tecniche, consigli di amministrazione, collegi sindacali, comitati di vigilanza, collaborazioni, attività di revisore in enti pubblici... Inoltre, sono ritenute compatibili e soggette ad autorizzazione, a seconda del caso specifico, le seguenti attività extra-istituzionali:

#### LE ATTIVITÀ COMPATIBILI E NON SOGGETTE AD AUTORIZZAZIONE

Oltre alle attività che costituiscono direttamente esplicazioni di diritti e libertà costituzionalmente garantiti, quali la partecipazione ad associazioni sportive, culturali, religiose, di opinione, è consentito lo svolgimento delle seguenti attività:

- le attività rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro;
- le attività che siano espressive di diritti della personalità, di associazione e di manifestazione del pensiero, quali le collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili; le stesse sono consentite purché non interferiscano con le esigenze del servizio e, se a titolo oneroso, sono assoggettate ad autorizzazione. Per le attività svolte a titolo gratuito è necessario valutare caso per caso la loro compatibilità con il rapporto di lavoro in essere per cui resta fermo l'obbligo di chiedere ugualmente la prescritta autorizzazione;
- l'utilizzazione economica da parte dell'autore o dell'inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- la partecipazione a convegni e seminari e la pubblicazione di propri scritti, se effettuate a titolo gratuito ovvero nel caso in cui venga percepito unicamente il rimborso spese;
- tutte le attività per le quali è corrisposto il solo rimborso delle spese documentate;





- gli incarichi per i quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo. Non rientrano in tali ipotesi le attività svolte durante periodi di aspettativa per motivi personali, per i quali permane il regime ordinario delle incompatibilità (non è possibile svolgere altra attività lavorativa retribuita);
- gli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;

Per il personale insegnante la disciplina relativa alle incompatibilità è ravvisabile, in modo specifico, nell'art. 508 del D. Lgs. 16 aprile 1994, n. 297 ed in alcune clausole del C.C.N.L. 4.8.1995 e C.C.N.L. 26.5.1999 . con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno.

#### TITOLO XIV

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

(art.30 comma 9 lettera B2 CCNL Scuola 2019-2021)

#### Art. 56 Criteri per l'assegnazione dei docenti alle classi e del personale ATA ai plessi e ai piani

#### PREMESSA

La Legge 107/2015 si pone la finalità di “dare piena attuazione all'autonomia delle istituzioni scolastiche”. Tutti gli strumenti (organizzativi, operativi e finanziari) in essa previsti sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi didattici, educativi e formativi indicati nella legge stessa e, al contempo, servono a dare nuovo impulso agli elementi già presenti nel sistema nazionale di istruzione. In tale prospettiva, l'introduzione dell'organico dell'autonomia costituisce uno degli elementi più innovativi a servizio delle scuole, in quanto funzionale alle esigenze didattiche, organizzative e progettuali emergenti dal Piano Triennale dell'Offerta Formativa. L'organico dell'autonomia rappresenta, a tutti gli effetti, l'organico complessivo della scuola e ha lo scopo, oltre che di soddisfare le necessità e le esigenze didattiche e formative della comunità scolastica e territoriale, di ampliare le possibilità progettuali della scuola stessa. Infatti, come previsto dall'art. 1, comma 5, della Legge 107/2015, tutti i docenti dell'organico dell'autonomia contribuiscono alla realizzazione dell'offerta formativa attraverso le attività di insegnamento, di potenziamento, di sostegno, di organizzazione, di progettazione e di coordinamento. Non esiste distinzione contrattuale tra docenti curricolari e docenti di potenziamento, ma che, in coerenza con quanto previsto dal comma 63, art. 1, della Legge 107, nell'organico dell'autonomia confluiscono posti comuni, posti per il sostegno e posti per il potenziamento dell'offerta formativa.

I docenti assegnati alle scuole entrano tutti a far parte di un'unica comunità di pratiche che, guidata dal Dirigente Scolastico nel pieno esercizio delle competenze previste dal D.Lgs 165/01 e nel pieno rispetto delle attribuzioni degli Organi Collegiali riconosciute dalla vigente normativa, progetta e realizza le attività, ottimizzando le risorse professionali disponibili.

In questo contesto, docenti finora utilizzati solo per l'insegnamento curricolare possono occuparsi, in tutto o in parte, di attività di arricchimento dell'offerta formativa, in coerenza con le





competenze professionali possedute. L' organico dell'autonomia può essere utilizzato non solo per far fronte alla complessità dei bisogni formativi degli studenti, alle esigenze e alle necessità didattiche e organizzative della scuola, tenendo conto anche delle priorità, dei traguardi e degli obiettivi di processo individuati nel Rapporto di Autovalutazione (RAV) e delle azioni inserite nel Piano di Miglioramento (PdM), ma anche nell'ambito della didattica orientativa per garantire una efficace realizzazione del piano delle attività di alternanza scuola-lavoro.

## PERSONALE DOCENTE

Con le premesse di cui sopra, per l'assegnazione dei docenti alle classi, si procederà secondo i criteri in ordine prioritario di seguito riportati e deliberati dagli organi collegiali:

- Coerenza con il PTOF e con i decreti di formazione dei quadri orari della riforma della scuola dell'infanzia, primaria, secondaria di primo e secondo grado;
- continuità didattica totale;
- continuità didattica parziale;

Si terrà conto, altresì, del rapporto tra alunni e docenti in modo da evitare situazioni di disagio.

Per l'assegnazione degli insegnanti di sostegno saranno rispettati i criteri definiti per l'assegnazione dei docenti alle classi, e precisamente:

- garantire la continuità didattica;
- esigenze particolari degli alunni
- assegnare docenti a alunni di nuova certificazione valorizzando le qualifiche di specializzazione accertate e documentate;

## PERSONALE ATA

Si concorda sui seguenti criteri in stretto ordine prioritario che devono, comunque, soddisfare le esigenze legate alla funzionalità dell'istituzione scolastica e legate soprattutto all'assistenza degli alunni disabili e al sesso:

1. Mantenimento del plesso di servizio occupata nell'anno precedente;
2. Personale già titolare ed in servizio nell'anno scolastico precedente nell'istituto che chiede l'assegnazione presso altro plesso;

## TITOLO XV CRITERI PER LA FRUIZIONE DEI PERMESSI PER L'AGGIORNAMENTO (art. 30 comma 9 lettera B3 CCNL Scuola 2019-2021)

### Art. 57 Fruizione dei permessi per l'aggiornamento e la formazione

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

Potendo programmare l'aggiornamento e la formazione si formulerà un piano razionale per la garanzia del servizio scolastico.

In caso di più richieste di permessi per l'aggiornamento e la formazione, coincidenti con l'orario di servizio, gli stessi saranno concessi secondo i seguenti criteri di priorità:

- Attinenza specifica dell'attività formativa e di aggiornamento rispetto alle discipline insegnate;





- Figure sensibili o di sistema della scuola (collaboratori D.S., F.S., responsabili di plesso, coord. di dipartimento).

Rimane indispensabile che i docenti che avranno fruito di autorizzazione per la partecipazione a corsi esterni alla Scuola di appartenenza presenteranno relazione scritta al Collegio dei docenti.

#### TITOLO XVI

### 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. 30 comma 9 lettera B4 CCNL Scuola 2019-2021)*

Si rinvia ad apposite disposizioni ministeriali o a richiesta di confronto tra le parti

#### TITOLO XVII

### Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'Istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45 comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, al personale docente ed ATA, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari

#### PREMESSA

#### Art. 58- Finalità del Fondo di Istituto

Il Fondo di Istituto è finalizzato a retribuire le prestazioni rese dal personale docente e ATA per sostenere il processo di autonomia scolastica, con particolare riferimento alle esigenze che emergono dalla realizzazione del Piano dell'Offerta Formativa e dalle sue ricadute sull'organizzazione complessiva del lavoro, nonché delle attività e del servizio.

Il fondo, inoltre, è finalizzato alla qualificazione e all'ampliamento dell'offerta di istruzione e formazione, anche in relazione alla domanda proveniente dal territorio. Fondo d'Istituto e PTOF devono rispondere alle seguenti caratteristiche:

- sperimentare l'autonomia didattica ed organizzativa;
- qualificare l'offerta formativa della scuola in relazione ai bisogni dell'utenza e alle risorse interne ed esterne;
- far assumere a tutto il personale della scuola precise responsabilità su compiti professionali e rispetto alle attività da realizzare;
- ridurre lo scarto tra i risultati attesi e quelli ottenuti;
- attivare progetti in collaborazione con le Amministrazioni Comunali, le altre istituzioni scolastiche, le università e le Associazioni Culturali e Sportive del territorio;
- organizzare iniziative di sostegno, recupero e potenziamento;
- organizzare iniziative di orientamento scolastico e realizzare il progetto accoglienza;
- sviluppare le competenze linguistiche e informatiche;
- attivare percorsi di alternanza scuola-lavoro, di tirocini formativi e di stage aziendali;
- potenziare l'organizzazione della didattica.



Istituto Comprensivo - San Sosti - Malvito

Via Orto Sacramento, 5 - San Sosti (CS)- Telefono: 0981 691008

C.M.: CSIC814004 - C.F.: 92011860787 - Codice iPA: istsc\_csic814004 - Codice Univoco: UF0165  
www.comprensivosansosti.edu.it - csic814004@istruzione.it - csic814004@pec.istruzione.it



### Art. 59 - Calcolo del Fondo di Istituto a.s. 2024/25

A.S. 2024/2025	Lordo dipendente	Irap 8,50%	Inpdap 24,20%	Lordo Stato
<b>Totale Fondo d'istituto</b>	<b>€ 96.748,41</b>	<b>€ 8.223,61</b>	<b>€ 23.413,12</b>	<b>€ 128.385,14</b>

L'art. 88 del CCNL 29/11/2007 e successivo CCNL del 18/01/2024 prevede che la quota variabile dell'indennità di direzione spettante al DSGA sia compreso nel fondo dell'istituzione scolastica. Pertanto, dal totale delle risorse complessive afferenti al Fondo dell'istituzione scolastica sopra evidenziato, restano fuori dalla contrattazione:

- ✓ Gli importi relativi alla quota variabile dell'Indennità di direzione spettante al DSGA pari ad **€4.654,50** lordo dipendente ed **€ 6.176,52** lordo Stato;
- ✓ Gli importi relativi all'indennità di direzione spettante al sostituto del DSGA pari ad **€ 530,70** lordo dipendente ed **€ 704,24** lordo Stato;





Nel dettaglio si ha la seguente disponibilità (tab. 1):

	Lordo dipendente	Irap 8,50%	Inpdap 24,20%	Lordo Stato
Fondo d'istituto (art. 4 CCNL 23/01/2009)	€ 53.674,21	€ 4.562,31	€ 12.989,16	€ 71.225,68
Funzioni strumentali al POF (art. 33 CCNL 29/11/2007)	€ 3.913,24	€ 332,63	€ 947,00	€ 5192,87
Incarichi specifici al personale ATA (art. 47 CCNL 29/11/2007, comma 1, lettera b) come sostituito dall'art. 1 della sequenza contrattuale personale ATA 25/07/2008)	€ 3.186,38	€ 270,84	€ 771,10	€ 4228,33
Attività complementari di educazione fisica (art. 87 CCNL 29/11/2007)	€ 833,10	€ 70,81	€ 201,61	€ 1.105,52
Progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica (art. 9 CCNL 29/11/2007)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Ulteriori finanziamenti per corsi di recupero (quota destinata al personale docente dell'istituzione scolastica)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Ore eccedenti	€ 2.513,34	€ 213,63	€ 608,23	€ 3.335,20
Assegnazioni relative a progetti nazionali e comunitari (art. 6, comma 2, lettera I) CCNL 29/11/2007)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Fondo valorizzazione personale scolastico art. 1, comma 126, L.107/2015	€ 10.707,80	€ 910,16	€ 2.591,29	€ 14209,25
Valorizzazione professionale docenti a TD in servizio in II.SS. coinvolti cd. Agenda SUD	€ 1.253,16	€ 106,52	€ 303,26	€ 1.662,94
<b>Totale</b>	<b>€ 76.081,23</b>	<b>€ 6.466,90</b>	<b>€ 18.411,66</b>	<b>€ 100.959,79</b>
Somme non utilizzate provenienti da esercizi precedenti (art. 83, comma 4, CCNL 24/7/2003 confermato dall'art. 2, comma 8 della sequenza contrattuale personale ATA 25/7/2008)	€ 15.481,98	€ 1.315,97	€ 3.746,64	€ 20.544,59
<b>Totale complessivo</b>	<b>€ 91.563,31</b>	<b>€ 7.782,87</b>	<b>€ 19.727,63</b>	<b>€ 121.504,38</b>





## Art. 58 - Criteri generali per la ripartizione delle risorse del Fondo di Istituto A.S. 2024/25

Vista la determinazione del Fondo di istituto sulla base dei parametri indicati dal MIUR nelle mail di assegnazione del FIS, si stabilisce di procedere come segue:

- si contratta tutto il fondo relativo alla dotazione finanziaria assegnata per i singoli istituti contrattuali.
- Si suddivide il fondo tra Docenti e ATA, in maniera proporzionale al numero di unità di fatto in servizio e alle attività connesse all'attuazione del PTOF. Per assicurare un'equilibrata ripartizione delle risorse, si conviene che l'importo di € 68.588,54 (lordo dipendente) **determinato dalla somma del FIS, dalle entrate non utilizzate dagli esercizi precedenti e dalla somma destinata alla valorizzazione del personale scolastico sottratta la quota destinata al DSGA e sostituito** sia ripartito tra docenti e ATA in proporzione del 70% rivolto ai docenti e 30% rivolto al personale ATA. La quota economica per la valorizzazione del personale docente, quindi, viene distribuita al personale docente e Ata senza ulteriore vincolo di destinazione
- Si suddivide inoltre nella stessa proporzione del 70% e 30% anche il fondo per aree a rischio e ore eccedenti (art. 1 comma 332 L. 190/2014)
- Si decide di spostare € 4.000 dalle economie degli anni precedenti delle ore eccedenti docenti sulle risorse del FIS destinate ai docenti
- Si decide di spostare € 4.000 dalle economie degli anni precedenti delle attività complementari di ed. fisica sulle risorse del FIS destinate ai docenti

Dalla disponibilità spettante (come da prospetto delle disponibilità sopra indicato in tab. 1), anche in considerazione delle somme di esclusiva competenza del personale Docente e ATA, si ottengono le seguenti quote complessive:

per il personale docente lordo dipendente € 56.011,98 e per il personale ATA € 20.576,56

- Le risorse derivanti da accordi o convenzioni con enti esterni saranno impiegate secondo le modalità riportate nei singoli progetti.
- I compensi per partecipazione a progetti nazionali e comunitari saranno ripartiti secondo la disponibilità del personale e secondo quanto indicato nelle schede finanziarie dei progetti stessi.
- Vista l'esiguità del fondo assegnato, si stabilisce che il personale ATA che dovesse svolgere attività aggiuntive estensive oltre l'orario d'obbligo per attività programmate e/o straordinarie e urgenti, recupererà tale orario con riposo compensativo.
- Per l'assegnazione del Fondo si dà priorità alle attività già svolte dall'inizio dell'anno scolastico o in corso di svolgimento.

### SI OTTENGONO, QUINDI, LE SEGUENTI SOMME PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

PERSONALE DOCENTE	Lordo Dipendente	Irap 8.50%	Inpdap 24.20%	Lordo Stato
Fondo d'istituto (art. 4 CCNL 23/01/2009)	€ 56.011,98	€ 4.761,02	€ 13.554,90	€ 74.327,90





# Istituto Comprensivo San Sosti - Malvito

San Sosti - Mottafolone - San Donato di Ninea - Malvito - Sant'Agata d'Esaro



Ministero  
dell'Istruzione e del Merito



Funzioni strumentali al POF (art. 33 CCNL 29/11/2007)	€ 3.913,24	€ 332,63	€ 947,00	€ 5.192,87
Attività complementari di educazione fisica (art. 87 CCNL 29/11/2007)	€ 2.219,07	€ 188,62	€ 537,01	€ 2.944,71
Progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica (art. 9 CCNL 29/11/2007)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
ore eccedenti	€ 4.402,82	€ 374,24	€ 1.065,48	€ 5.842,54
Fondo valorizzazione personale scolastico art. 1, comma 126, L.107/2015	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Valorizzazione professionale docenti a TD in servizio in II.SS. coinvolti cd. Agenda SUD	€ 1.253,16	€ 106,52	€ 303,26	€ 1.662,94
<b>Totale</b>	<b>€ 67.800,27</b>	<b>€ 5.763,02</b>	<b>€ 16.407,67</b>	<b>€ 89.970,97</b>



Istituto Comprensivo - San Sosti - Malvito

Via Orto Sacramento, 5 - San Sosti (CS)- Telefono: 0981 691008

C.M.: CSIC814004 - C.F.: 92011860787 - Codice iPA: istsc\_csic814004 - Codice Univoco: UF0165  
www.comprensivosansosti.edu.it - csic814004@istruzione.it - csic814004@pec.istruzione.it



PERSONALE ATA	Lordo Dipendente	Irap 8.50%	Inpdap 24.20%	Lordo Stato
Fondo d'istituto (art. 4 CCNL 23/01/2009)	€ 20.576,56	€ 1.749,01	€ 4.979,53	€ 27305,10
Indennità di direzione spettante al DSGA	€ 4.654,50	€ 395,63	€ 1.126,39	€ 6.176,52
Indennità di direzione spettante al sostituto del DSGA	€ 530,70	€ 45,11	€ 128,43	€ 704,24
Incarichi specifici al personale ATA (art. 47 CCNL 29/11/2007, comma 1, lettera b) come sostituito dall'art. 1 della sequenza contrattuale personale ATA 25/07/2008)	€ 3.186,38	€ 270,84	€ 771,10	€ 4.228,33
Ore eccedenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica (art. 9 CCNL 29/11/2007)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Fondo valorizzazione personale scolastico art. 1, comma 126, L.107/2015	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>Totale</b>	<b>€ 28.948,14</b>	<b>€ 2.460,59</b>	<b>€ 7.005,45</b>	<b>€ 38.414,18</b>

<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 96.748,41</b>	<b>€ 8223,61</b>	<b>€ 23.413,12</b>	<b>€ 128.385,14</b>
---------------------------	--------------------	------------------	--------------------	---------------------

#### Art. 59 - Criteri generali per l'attribuzione dei compensi accessori

Si stabiliscono i seguenti criteri:

- tutto il personale della scuola può accedere al fondo d'istituto;
- i compensi vengono stabiliti in base alla normativa vigente o in misura forfetaria, valutando le difficoltà e gli impegni richiesti per l'espletamento dei compiti affidati, o attribuendo al personale docente e/o ATA compensi orari applicando le tariffe orarie secondo contratto;
- il personale docente può svolgere attività aggiuntive di insegnamento per non più di 6 ore settimanali;
- il personale docente utilizzato per attività non di insegnamento e rivolte agli studenti interni sarà retribuito con le misure tabellari di € 19,25, e di € 38,50 per ore aggiuntive di insegnamento e di € 55,00 per le attività di recupero;



Istituto Comprensivo - San Sosti - Malvito

Via Orto Sacramento, 5 - San Sosti (CS) - Telefono: 0981 691008

C.M.: CSIC814004 - C.F.: 92011860787 - Codice iPA: istsc\_csic814004 - Codice Univoco: UF0165

www.comprensivosansosti.edu.it - csic814004@istruzione.it - csic814004@pec.istruzione.it



- si procederà all'attribuzione dell'incarico con nomina contenente l'indicazione delle attività da svolgere ed il relativo compenso orario o compenso forfetario;
  - per le prestazioni autorizzate del personale ATA eccedenti le 36 ore, nel caso in cui il dipendente non chieda il compenso orario o forfetario, saranno considerate come riposo compensativo.
  - il personale ATA sarà retribuito secondo la tabella E1. 7 spettante dal 01/01/2024 allegata al CCNL del 18/01/2024.
  - il DSGA potrà avere incarichi in progetti finanziati da enti e privati o Comunità Europea;
- Alla luce di quanto sopra, in coerenza con il PTOF e nel rispetto dei criteri stabiliti nella contrattazione integrativa, il fondo d'istituto lordo dipendente per l'anno scolastico 2024/2025 è così ripartito:

Le somme disponibili per il personale Docente, come in precedenza indicato, sono le seguenti:

Quota parte personale Docente lordo dipendente	€	56.011,98
Quota parte personale Docente lordo Stato	€	74.327,90

## DETTAGLIO DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE

### FIGURE DI SISTEMA

INCARICHI	n° ore	Importo orario	n° docenti	Importo
Collaboratori Ds	540	19,25	2	10395
Referente Didattico	180	19,25	2	3465
Referente PTOF	16	19,25	2	308
Referente Valutazione	16	19,25	2	308
Referente Inclusione	16	19,25	2	308
Referente Orientamento E Formazione	16	19,25	2	308
Responsabili Di Plesso	175	19,25	9	3368,75
Coordinatori Di Classe III	90	19,25	5	1732,5
Coordinatori Di Classe I-II	112	19,25	7	2156
Coordinatori Di Interclasse	180	19,25	17	3465
Cordinatori Di Sezione	48	19,25	6	924
Tutor Docenti Neoimmessi	72	19,25	4	1386





Responsabili Dipartimento	64	19,25	8	1232
Commissione Ptof-Rav Pdm	80	19,25	8	1540
COORDINATORE D'istituto EDUCAZIONE CIVICA	25	19,25	1	481,25
Commissione Ed Civica	50	19,25	10	962,5
Commissione Viaggi E Visite Guidate	60	19,25	6	1155
Commissione Regolamento Di Istituto	48	19,25	6	924
Referente Bullismo E Cyberbullismo	10	19,25	1	192,5
Responsabile Digitale/Informatico e gestione piattaforme	63	19,25	1	1212,75
Gruppo di Supporto Digitale	30	19,25	3	577,5
Commissione Orario Secondaria	50	19,25	4	962,5
Commissione Orario Primaria	60	19,25	5	1155
Commissione Orario Infanzia	15	19,25	3	288,75
Segretario Verbalizzante C.C.	10	19,25	1	192,5
Totale ore	2026	Importo Totale		39.000,50

**PROGETTI AMPLIAMENTO OFFERTA FORMATIVA  
RECUPERO E POTENZIAMENTO**

PROGETTO	n° ore	Importo orario	n° docenti	Importo
Progetto Lettura Scuola Primaria	20	19,25	1	385
Invalsi No Problem Matematica IIIb Plesso Mottafollone	21	38,50	1	808,50
Invalsi No Problem Matematica IIIg Plesso Malvito	21	38,50	1	808,50
Invalsi No Problem Matematica IIIe Plesso Sant'agata Di Esaro	21	38,50	1	808,50
"Get Ready For Invalsi" IIIa Plesso San Sosti	20	38,50	1	770,00
"Get Ready For Invalsi" IIIe Plesso Sant'agata Di Esaro	20	38,50	1	770,00





Preparazione Invalsi Italiano IIIa Plesso San Sosti	30	38,50	1	1.155,00
Preparazione Invalsi Italiano IIIb Plesso Mottafollone	30	38,50	1	1.155,00
Preparazione Invalsi Italiano IIIg Plesso Malvito	30	38,50	1	1.155,00
Preparazione Invalsi Italiano IIIc Plesso San Donato	30	38,50	1	1.155,00
Recupero Italiano Ia Plesso San Sosti	20	38,50	1	770,00
Recupero Italiano Classe IIa1 Plesso San Sosti	20	38,50	1	770,00
Recupero Italiano IIa2 Plesso San Sosti	20	38,50	1	770,00
Totale ore	303		Importo Totale	11.280,50

Importo Totale Figure di Sistema	39.000,50
Importo Totale Progetti	11.280,50
Importo Totale FIS DOCENTI impegnato	50.281,00
da impegnare	5.730,98

### Funzioni strumentali al POF

Il Collegio dei docenti, in coerenza con il PTOF, ha identificato n. 4 aree per l'attribuzione delle Funzioni Strumentali di cui all'art. 33 CCNL 29/11/2007, da retribuire con i fondi 2024/2025 assegnati che sono pari ad € 3.912,24 al lordo dipendente. I compensi vengono, così, ad essere determinati:

AREE	FUNZIONE ASSEGNATA	COMPENSI
Area n. 1	PTOF (n° 2 docenti)	€ 978,06
Area n. 2	Valutazione e Autovalutazione (n° 2 docenti)	€ 978,06





Area n. 3	Inclusione (n°2 docenti)	€ 978,06
Area n. 4	Orientamento e Formazione (n°2 docenti)	€ 978,06
<b>Totale</b>		<b>€ 3.912,24</b>

### Attività complementari di Educazione Fisica

Per quanto riguarda l'attività complementare di Educazione Fisica, predisposta con progetto che sarà inoltrato all'USR, deliberata dal Collegio dei docenti e dal Consiglio d'Istituto e inserito nel PTOF, ai sensi dell'art. 87 del CCNL sottoscritto il 29.11.2007, il MIUR ha comunicato per a.s. 2024/2025 la somma di **€ 833,10 L.D. + economie A.P. € 1.385,97 per un totale di € 2.219,07**. I fondi saranno ripartiti come da normativa specifica vigente.

### Ore eccedenti per sostituzione docenti assenti

I fondi assegnati per a.s. 2024/2025 sono **€ 2.513,34 L.D. + economie A.P. € 1.889,48 per un totale di € 4.402,82**, saranno utilizzati per retribuire i docenti della stessa disciplina che sostituiscono il collega assente, tenendo conto della dichiarata disponibilità.

### Criteri per la definizione dei compensi per le attività progettuali delle aree a rischio

Il MIUR ha comunicato per questo anno scolastico l'erogazione della somma di **€ 0,00 lordo dipendente** per la realizzazione di progetti per le aree a rischio e per le aree a forte processo immigratorio. Tale somma sarà utilizzata sulla base dell'elaborazione di azioni progettuali, integrate nel PTOF, relative alle aree a rischio a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica a seguito di attenta analisi dei bisogni del territorio e degli alunni, in particolare di quelli a rischio di dispersione e di abbandono per qualsivoglia ragione, ai nomadi, agli studenti di recente immigrazione non italofoni, agli studenti in situazione di disagio, con l'utilizzo di una didattica coinvolgente e a carattere laboratoriale

### DETTAGLIO DISTRIBUZIONE PERSONALE ATA

All'utilizzo del fondo può accedere tutto il personale ATA con contratto a tempo indeterminato, con supplenza annuale e/o con supplenza a tempo determinato; il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può svolgere tutte le attività previste dal fondo ad eccezione delle attività lavorative svolte oltre il proprio orario di lavoro ordinario.

In caso di assenze superiori a 15 giorni cumulativi (ad esclusione di assenze per ferie, recupero ore, Legge 104/92), il compenso spettante verrà decurtato in proporzione (periodo di riferimento 1.9 - 30.6) e ridistribuito al personale che ha svolto effettivamente





il servizio. Mentre, al supplente breve e saltuario compete il pagamento solo per i periodi di supplenza superiori al mese continuativo.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, si precisa che esso è sottoposto all'autorizzazione preventiva del DSGA e del D.S.. Possono essere richiesti riposi compensativi in alternativa al pagamento del lavoro straordinario.

La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati.

Le attività aggiuntive svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, vanno riportate ad unità orarie di impegno aggiuntivo, ai fini della liquidazione dei compensi e/o del godimento dei recuperi compensativi.

Le somme disponibili per il personale ATA, come in precedenza indicato, sono le seguenti:

<b>Quota parte personale ATA lordo dipendente</b>	<b>€</b>	<b>20.576,56</b>
<b>Quota parte personale ATA lordo Stato</b>	<b>€</b>	<b>27.305,10</b>

Tali risorse, verranno utilizzate per retribuire le attività programmate nell'organizzazione dei servizi generali e amministrativi per il corrente anno scolastico secondo il provvedimento relativo all'organizzazione dei servizi e sulla base della seguente tabella riepilogativa:





FUNZIONE E ATTIVITA'	Comp. ora/for fet.	n. ore	Lordo dipendente	Irap 8,50%	Inpdap 24,20%	Lordo Stato
Prestazioni aggiuntive e/o intensive del personale ATA (art. 88, comma 2, lettera e) CCNL 29/11/2007)	15,95	120	€ 1.914,00	€ 162,69	€ 643,19	€ 2539,88
	13,75	500	€ 6.875,00	€ 584,38	€ 1.663,75	€ 9.123,13
Compensi per il personale ATA per ogni altra attività deliberata nell'ambito del PTOF (art. 88, comma 2, lettera k) CCNL 29/11/2007	15,95	260	€ 4.147,00	€ 352,50	€ 1.003,57	€ 5503,07
	13,75	515	€ 7.081,25	€ 601,91	€ 1.713,66	€ 9.396,82
Indennità di direzione spettante al sostituto del DSGA	forfettario		€ 530,70	€ 45,11	€ 128,43	€ 704,24
Compensi DSGA (art. 89 CCNL 29/11/2007)	forfettario		€ 4.654,50	€ 395,63	€ 1.126,39	€ 6.176,52
Indennità di turno notturno, festivo e notturno-festivo del personale educativo /art. 88, comma2, lettera g) CCNL 29/11/2007	0,00	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Ore eccedenti ????????	forfettario		€ 559,31	€ 47,54	€ 135,35	€ 742,20
Indennità di bilinguismo e trilinguismo (art. 88, comma 2, lettera h CCNL 29/11/2007)	0,00	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Incarichi specifici (art. 47)	forfettario/ore		€ 3.186,38	€ 270,84	€ 770,10	€ 4.228,33
Incarichi specifici (art. 47) a carico del fondo di istituto	forfettario		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Compensi per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica (art. 9 CCNL 29/11/2007)	20,35	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	15,95	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	13,75	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Fondo valorizzazione del personale scolastico L. 160/2019, comma 249	15,95	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	13,75	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Compensi relativi a progetti nazionali e comunitari (art. 6 comma 2, lettera l CCNL 29/11/2007)	0,00	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>COMPLESSIVAMENTE</b>			<b>€ 28.948,14</b>	<b>€ 2.460,59</b>	<b>€ 7.005,45</b>	<b>€ 38.414,18</b>





## TALE TABELLA SCATURISCE DA QUANTO DI SEGUITO SPECIFICATO

### Comprensivi DSGA e sostituto (art. 89 CCNL 2007)

qualifica	Comp. ora/forfet.	Importo orario	Lordo dipendente	Irap 8,50%	Inpdap 24,20%	Lordo Stato
DSGA	forfettario		€ 4.654,50	€ 395,63	€ 1.126,39	€ 6.176,52
Sostituto DSGA	forfettario		€ 530,70	€ 45,11	€ 128,43	€ 704,24
	Totale		€ 5.185,20	€ 440,74	€ 1.255,42	€ 6.880,76

### Incarichi specifici

Gli incarichi sono stati assegnati tenendo conto dei seguenti criteri:

- Capacità di organizzare e svolgere in maniera autonoma i compiti assegnati con competenza professionale/abilità specifica per il profilo di appartenenza;
- Conoscenza acquisita delle procedure e dei regolamenti interni all'Istituto e delle norme amministrative da applicarsi nello svolgimento dei compiti connessi al profilo di appartenenza e disponibilità all'aggiornamento /auto aggiornamento continuo anche in forma autonoma;
- Capacità di interagire in gruppi di lavoro e disponibilità all'attività di "tutoraggio" per l'inserimento/addestramento di nuovo personale ATA
- Disponibilità ad essere coinvolti in progetti innovativi aventi come obiettivo il miglioramento dei servizi e a mettere a disposizione degli altri operatori le proprie competenze / conoscenze per dare soluzione ai problemi e creare le condizioni favorevoli per garantire la migliore risposta alle esigenze dell'utenza al fine di perseguire obiettivi di efficienza e di efficacia
- Capacità di relazione positiva con il pubblico, di interazione con l'utenza e orientamento alla soddisfazione dei fabbisogni dell'utenza esterna ed interna.

Gli incarichi specifici per il personale ATA sono assegnati secondo il prospetto sotto riportato.

### Incarichi specifici ATA

qualifica	Comp. ora/forfet	Importo orario	Lordo dipendente	Irap 8,50%	Inpdap 24,20%	Lordo Stato
A.A.	Forfet.		€ 386,38	€ 32,84	€ 93,50	€ 512,73
C.S.	Forfet.		€ 2.800,00	€ 238,00	€ 677,60	€ 3.715,60
		Totale	€ 3.186,38	€ 270,84	€ 771,10	€ 4.228,33

**Prestazioni aggiuntive del personale ATA (art. 88, comma 2, lettera e) CCNL 29/11/2007**(prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo, ovvero nell'intensificazione di





prestazioni lavorative dovute anche a particolari forme di organizzazione dell'orario di lavoro connesse all'attuazione dell'autonomia).

**Prestazioni aggiuntive del personale ATA (art. 88 comma 2, lettera e CCNL 29/11/2007) oltre orario di servizio**

qualifica	Comp. ora/forfet.	Importo orario	Lordo dipendente	Irap 8,50%	Inpdap 24,20%	Lordo Stato
A.A.	120	€ 15,95	€ 1.914,00	€ 162,69	€ 463,19	€ 2.539,88
C.S.	500	€ 13,75	€ 6.875,00	€ 584,38	€ 1.663,75	€ 9.123,13
		Totale	€ 8.789,00	€ 747,07	€ 2.126,94	€ 11.663,01

**Compensi per il personale ATA per ogni altra attività deliberata nell'ambito del PTOF (art. 88, comma 2, lettera k) CCNL 29/11/2007)**

Descrizione	Comp. ora/forfet.	Importo orario	Lordo dipendente	Irap 8,50%	Inpdap 24,20%	Lordo Stato
Supp Ric./Carr	30	€ 15,95	€ 478,50	€ 40,67	€ 115,80	€ 634,97
Ricogniz. Beni	100	€ 15,95	€ 1.595,00	€ 135,58	€ 385,99	€ 2.116,57
Supporto Inv	50	€ 15,95	€ 797,50	€ 67,79	€ 193,00	€ 1.058,28
supporto prog/org.serv doc	80	€ 15,95	€ 1.276,00	€ 108,46	€ 308,79	€ 1.693,25
Uff. segr. Prod. Fotocopie	20	€ 13,75	€ 275,00	€ 23,38	€ 66,55	€ 364,93
Supp. Uff Segreteria	50	€ 13,75	€ 687,50	€ 58,44	€ 166,38	€ 912,31
Lavoro str. e disp servizi c/o altre sedi	280	€ 13,75	€ 3.850,00	€ 327,25	€ 931,70	€ 5.108,95
Servizio Postale	20	€ 13,75	€ 275,00	€ 23,38	€ 66,55	€ 364,93
Supp.Ricogniz. beni	75	€ 13,75	€ 1.031,25	€ 87,66	€ 249,56	€ 1.368,47
Piccola manutenz.	70	€ 13,75	€ 962,50	€ 81,81	€ 232,93	€ 1.277,24
	Totale		€ 11.228,25	€ 954,40	€ 2.717,24	€ 14.899,89

**Ore eccedenti**

Descrizione	Comp. ora/forfet.	Importo orario	Lordo dipendente	Irap 8,50%	Inpdap 24,20%	Lordo Stato
AA, CS	forfettario		€ 559,31	€ 47,54	€ 135,35	€ 742,20
		Totale	€ 559,31	€ 47,54	€ 135,35	€ 742,20





## Art. 60 - Ulteriori Attività finalizzate

### Valorizzazione del merito docenti (art. 30, comma 4, lettera c4, CCNL scuola 2019-2021)

Come già in precedenza chiarito la legge di Bilancio 2020 prevede: “Le risorse iscritte nel fondo di cui all’articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell’offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione”.

Di conseguenza il fondo per la valorizzazione del merito dei docenti confluisce nel FIS (fondo di istituto) e ripartito fra il personale docente (70%) e ATA (30%)

Il presente Contratto d’Istituto viene sottoscritto ad Integrazione del CCNL vigente al quale bisogna fare riferimento per tutto quanto non trattato ed eventuali clausole difformi da limiti e vincoli del contratto nazionale e/o da Leggi specifiche in materia sono da ritenersi nulle e sostituite automaticamente ai sensi degli artt. 1339 e 1419 del c.c.





Letto, approvato e sottoscritto

**Per la delegazione di parte Pubblica**

Il Dirigente Scolastico F.TO VINCENZO TEDESCO

---

**Per la delegazione di parte Sindacale**

La RSU

F.to Angela Mariolina FERRARO

F.to Salvatore PERRI

F.to Francesco VICCHIO

F.to Maria Antonietta D'ELIA

**Eventuale presenza delle Rappresentanze sindacali territoriali firmatarie del  
CCNL\_2019/2021**

F.to TAS CISL Fausta DI CIANNI

F.to TAS GILDA Maria CUCCI

---

---

---

