LICEO CLASSICO "MEGARA"
Classico - Scientifico - Scienze Umane - Linguistico
AUGUSTA, VIA STRAZZULLA, 10 - 96011
Tel.: 0931-522024/521834 fax: 0931-472308

Codice Fiscale: 81002250892 PEC: srpc070006@pec.istruzione.it e-mail: srpc070006@istruzione.it sito web: http://www.liceomegara.gov.it

AUGUSTA, 16 Gennaio 2019

Prot. n. 786/1.3.b

LICEO CLASSICO "MEGARA"
(Sezione Scientifica Annessa)
96011 AUGUSTA (SR)

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO
A.S. 2018 – 2019

Il giorno 16 del mese di Gennaio dell'anno 2019, alle 12,00, presso l'Ufficio di dirigenza in Via Strazzulla, 10 in sede di contrattazione decentrata a livello di singola Istituzione Scolastica, ai sensi del CCNL Scuola sottoscritto il 19 aprile 2018, si sono riunite le parti costituite:

- **dalla Delegazione di parte pubblica:** rappresentata dal Dirigente Scolastico

Prof. RENATO SANTORO _____

- **dalla delegazione di parte sindacale** con le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

RSU FLC CGIL PIETRO LATINO _____

RSU FLC CGIL CARMELINDA PATANIA _____

RSU CISLSCUOLA DE LEO MARIA CATENA _____

TER. ASS. SINDACALE GILDA GIUSEPPE GARILLI _____

TER. ASS. SINDACALE CISL FRANCESCO SAGGIO _____

LE PARTI CONVENUTE

VISTA la Legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni e integrazioni, sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori e della attività sindacale;
VISTA la Legge 146/90;
VISTO l'art. 45, comma 4° del D. Lgs. 03.02.1993, n. 29 che consente l'attivazione di autonomi livelli di contrattazione in seno alle Pubbliche Amministrazioni nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione;
VISTO l'art. 25 bis, commi 1° e 2° del D.Lgs. n. 29/93 che attribuisce la Dirigenza Scolastica ai Capi d'Istituto e la titolarità delle relazioni sindacali in seno all'Istituzione scolastica;
VISTO l'accordo Collettivo Quadro del 07.08.1998 sulla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.);
VISTO in particolare l'art. 6 del CCNL 26/05/1999 del comparto scuola per gli anni 1998-2001, confluito nel CCNL 24/07/2003;
VISTO il CCNI 31/08/1999 per gli anni 1998-2001, confluito nel CCNL 24/07/2003;
VISTO in particolare l'art. 3 del CCNL 15/03/2001 relativo al biennio economico 2000/2001, confluito nel CCNL 24/07/2003;
VISTO il CCNL 24/07/2003 relativo al quadriennio 2002-2005 e al biennio economico 2002-2003;
VISTO il Regolamento di Contabilità delle Istituzioni Scolastiche approvato con D.I. n. 44 del 01/02/2001;
VISTO il CCNL Scuola 2006-2009 sottoscritto il 29.11.2007;
VISTA la C.M. n. 107 prot. 245 del 07/06/2001;
VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
VISTA la Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 avente ad oggetto "Contrattazione Integrativa Indirizzi applicativi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; **VISTA** la C. M. del MIUR prot. n. 8578 del 23/09/2010; **VISTO** il D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i.;
VISTI gli articoli 1322 e 1323 del Codice Civile in materia di tutela di autonomia contrattuale sotto l'aspetto giuridico e di norme regolatrici dei contratti;
VISTA la sequenza contrattuale per il personale ATA prevista dall'art. n. 62 del CCNL del 29/11/2009 comparto scuola del 25/06/2008;
VISTA l'approvazione del Piano delle attività del personale ATA da parte del DS;
VISTO l'art. 1321 - il Contratto è l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale.
VISTO l'art. 1325 - i requisiti del Contratto sono: I. L'accordo delle parti; 2. La causa; 3. L'oggetto; 4. La forma;
VISTO l'art. 22 – C.C.N.L. Scuola 2018;
VISTA l'intesa firmata tra l'Aran ed i sindacati;
A SEGUITO delle discussioni e dei confronti sulle materie oggetto di contrattazione;
PREMESSO che il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'amministrazione scolastica e dei sindacati, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività e che le parti contraenti s'impegnano reciprocamente al rispetto della correttezza e della

trasparenza nei comportamenti;

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

S T I P U L A N O

PARTE PRIMA - NORME COMUNI

TITOLO I NORME GENERALI

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

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

1. Il presente contratto integrativo di Istituto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.
2. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse economiche sono negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto integrativo di Istituto si articola in:

a) ***parte comune***: contenente disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto;
b) ***specifiche sezioni***: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:
- Istituzioni scolastiche ed educative;
- Con la locuzione "Istituzioni scolastiche ed educative" vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.

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

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

Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di sottoscrizione e conservano, comunque, validità fino alla sottoscrizione di un successivo contratto. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale (ART 7 COMMA 3 CCNL 2018). Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali o su richiesta delle parti.

Art. 3 Interpretazione autentica

Il presente contratto integrativo di Istituto Il Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo (ART 7 COMMA 2 CCNL 2018).

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.
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:

b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;

b2) 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 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. Il confronto è disciplinato dal CCNL 2018 e a questo si rimanda per costituire parte integrante del presente contratto.

Nella 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 quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono materia di confronto:

b1) 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;

b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;

b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.

b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.

Art. 7 Contrattazione

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

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

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

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

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

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

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

8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla

sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

9. Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmette entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

10. Il contratto collettivo integrativo deve contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Esso conserva l'efficacia fino alla stipulazione, del successivo contratto collettivo integrativo.

11. L' amministrazione è tenuta 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.

12. **Le materie di contrattazione integrativa,** i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni.
In ossequio all'art. 22 del CCNL 2018 sono materia di contrattazione integrativa:
Con le prerogative di cui all'art. 7 comma 6:

c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015;
c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;
c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (***diritto alla disconnessione***);
c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;

Art. 8 Procedura di raffreddamento ed interpretazione autentica

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

In caso di controversie sull'interpretazione e/o applicazione del presente contratto le parti firmatarie, si incontrano entro 7 giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
Allo scopo di cui al precedente comma, la richiesta deve essere formulata in forma scritta e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti.
Le parti non intraprendono iniziative unilaterali se non sono trascorsi 30 giorni dalla trasmissione formale della richiesta scritta di cui al precedente comma 2.
Ogni richiesta di interpretazione autentica, di verifica, di integrazione e modifica del presente contratto, su richiesta delle parti, sarà effettuata secondo quanto pattuito nell'art. 3 del CCNL 19/04/2011.

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.

TITOLO III
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 10 Congedi per le donne vittime di violenza

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

corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.
9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

Art. 11 Unioni civili

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

PARTE SECONDA - MATERIE DI CONTRATTAZIONE

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

Art. 12 Soggetti tutelati

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

Art. 13 Obblighi del Dirigente Scolastico

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

Art. 14 Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è uno strumento con competenze tecniche di ausilio al datore di lavoro. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) può essere interno ove disponibile o affidato a professionisti esterni.
In questa istituzione scolastica il servizio di prevenzione e protezione è affidato ad un esperto esterno 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. 15 Ruolo, compiti e diritti del RLS

Le modalità di esercizio del ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono demandate al CCNL (Capo VII artt. 72-76 del CCNL scuola 2007).
Nella scuola il RLS è designato nell'ambito della RSU o eletto dall'assemblea dei lavoratori della scuola al proprio interno. Pertanto viene designato la prof.ssa **CARMELINDA PATANIA**.
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. 16 Documento di valutazione dei rischi (DVR)

Il documento è elaborato dal dirigente scolastico/datore di lavoro in collaborazione con il RSPP e previa consultazione del **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 variazione al sistema di sicurezza.

Art. 17 Lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria

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

Art. 18 Riunioni periodiche

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

Alla riunione partecipano il dirigente scolastico/datore di lavoro che la presiede, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il medico competente se previsto dal DVR. La riunione non ha poteri decisionali, ma carattere consultivo.

Art. 19 Rapporti con gli enti locali proprietari

Per gli interventi di tipo strutturale ed impiantistico riguardanti l'edificio scolastico deve essere rivolta richiesta formale di adempimento al Comune di Augusta e al Libero Consorzio Comunale di Siracusa (ex provincia Regionale) .
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. 20 Attività di formazione, informazione ed aggiornamento

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

TITOLO V
CRITERI E MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI
(art.23 CCNL Scuola 2018)

Art. 21 Assemblee Sindacali

In caso di assemblea sindacale, nei plessi e nelle sezioni staccate le lezioni termineranno in tempo utile per consentire il raggiungimento della sede dove si svolge l'assemblea.
La dichiarazione individuale di partecipazione, espressa preventivamente in forma scritta dal personale in servizio nell'orario dell'assemblea sindacale, fa fede ai fini del computo del monte ore individuale nei termini orari reali corrispondenti a quelli previsti per l'assemblea stessa ed è irrevocabile.
Nelle assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se l'adesione è totale, il D.S. e la RSU, verificando prioritariamente la disponibilità dei singoli, stabiliscono i nominativi di quanti sono tenuti ad assicurare i servizi essenziali (vigilanza all'ingresso principale della scuola; servizio al centralino telefonico; eventuali altre attività che non possono essere interrotte per la durata dell'assemblea).

Art. 22 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, attraverso il criterio della disponibilità o a rotazione.

Art. 23 Bacheca sindacale e documentazione

La bacheca sindacale è presente nel sito web in apposita sezione.

I componenti la RSU e qualsiasi rappresentante delle OO.SS. hanno diritto di "affiggere" nella bacheca, sotto la propria responsabilità, materiale sindacale e di interesse politico/sindacale.
Stampati e documenti possono essere inviati alla scuola per "l'affissione" nella bacheca sindacale.

Art.24 Agibilità sindacale

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

Art. 25 Patrocinio e diritto di accesso agli atti

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

Art. 26 Personale ATA

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. 30 – 31 – 32 – 33.

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

Contestualmente alla definizione del Piano dell'Offerta Formativa da parte degli Organi Collegiali il Dirigente Scolastico e il Direttore dei S.G.A. convocano la riunione programmatica d'inizio anno per conoscere proposte e pareri e la disponibilità del personale finalizzata al garantire equi carichi di lavoro per tutti (predisposti dal D.S.G.A.) e consegnato con apposito decreto di incarico/assegnazione in merito a:

1. *Organizzazione e funzionamento dei servizi e utilizzazione del personale; criteri per la distribuzione dei carichi di lavoro;*
2. *Articolazione dell'orario di servizio;*
3. *Disponibilità per articolazione del lavoro 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 con compensazioni economiche o 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 Piano Nazionale di Formazione.*

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. 28 Orario flessibile e riduzione orario di lavoro a 35 ore settimanali -personale ATA- Collaboratori Scolastici

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 vigenza, 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. 39. La flessibilità organizzativa oraria da un lato riconosce vantaggi al lavoratore, garantendone un maggior equilibrio psico-fisico, migliorandone la prestazione; dall'altro potrebbe cagionare un maggior carico di lavoro per gli altri lavoratori, con questi ultimi, quando necessario, saranno concordati turni di recupero o compensazioni economiche. La flessibilità orario potrà essere utilizzata anche per rimodulare il servizio onde fronteggiare il divieto di nomina disposto dell'art. 1 comma 332 della legge 190/2014.
Per tali ragioni la flessibilità si caratterizza per:
Soddisfare particolari necessità di servizio o personali, previa 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 festivo 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.
Ai collaboratori scolastici che sono adibiti a regime di orario articolati su più turni, viene riconosciuta la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, pari a n. 7 giorni di lavoro, da fruire nei periodi di sospensione dell'attività didattica, ovvero nei giorni di chiusura della scuola definiti di seguito nell'art.31.

Art. 29 Orario plurisettimanale

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. 30 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 direttore dei servizi generali e amministrativi, ovvero direttamente il DSGA, se previsto nella direttiva di massima, può autorizzare, su richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio, un orario di lavoro diverso da quello programmato per il personale assente, a condizione che questo non comporti problemi all'organizzazione del servizio scolastico. Anche a tale personale sono riconosciuti, in base alla disponibilità espressa, compensi per lo svolgimento di attività aggiuntive e di flessibilità, gli straordinari e le ferie dovranno essere preventivamente concordate.

Art. 31 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 soppresse;
- 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.
I competenti Organi Collegiali hanno deliberato l'interruzione delle attività didattiche nei seguenti giorni: 2 e 3 novembre 2018.
Ciò premesso, come deliberato all'unanimità anche dall'assemblea del personale Ata, si prevede la chiusura della scuola nei seguenti giorni prefestivi: 24 e 31 dicembre 2018; 20 aprile 2019, 25 maggio 2019, 14 agosto 2019; i sabati 3, 10, 17 e 24 del mese di agosto 2019.

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

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

Art. 32 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 un diritto-dovere 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. 33 - La formazione d'Ambito

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

Art. 34 Risorse economiche per la formazione

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

- Amministrazione e contabilità;
- Supporto alla didattica, pulizia e igiene;
- Didattica.

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

- Amministrazione e contabilità: 25%;
- Supporto alla didattica, pulizia e igiene: 25%;
- Didattica: 50%.

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

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

Art. 35 Tipologia e modalità di comunicazione

Gli strumenti elettronici per la comunicazione si distinguono in strumenti sincroni e asincroni. I primi, a differenza dei secondi, richiedono che entrambi i terminali della comunicazione (trasmittente e ricevente) siano connessi perché si abbia comunicazione.
La comunicazione telefonica tradizionale richiede la connessione tra chi trasmette e chi riceve.
La messaggistica (mail) può avvenire anche se una delle due parti non è connessa, in questo caso chi riceve decide tempi e modalità di consultazione dei messaggi ricevuti.

Art. 36 Modalità e tempi di convocazione e delle comunicazioni ufficiali.

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

Art. 37 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 18.00 dei giorni lavorativi, entro tali orari il dirigente scolastico si potrà rivolgere al personale al fine di dare informazioni riguardanti gli impegni lavorativi.

Art. 38 Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni sincrone (telefoniche).

I lavoratori non possono essere contattati telefonicamente per problematiche riguardanti la prestazione lavorativa durante il periodo di sospensione delle attività didattiche e nei periodi festivi.
I collaboratori del dirigente scolastico, le funzioni strumentali i responsabili di sede, i docenti che hanno compiti organizzativi, in caso d'urgenza, pur non potendo essere contattati telefonicamente nei suddetti limiti temporali, possono essere contattati via mail 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.

PARTE TERZA – MATERIE DI CONFRONTO

TITOLO VIII

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

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

Art. 39 Criteri per l'assegnazione alle classi e alle sedi staccate

PERSONALE DOCENTE

Per l'assegnazione si procederà secondo i criteri in ordine prioritario di seguito riportati:

DOCENTI TITOLARI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO:

1) Distribuzione nei Plessi sulla base della disponibilità.
2) Piano annuale deliberato dal Collegio dei Docenti e dai criteri deliberati dal Consiglio
3) Assegnazione discrezionale del D.S. ai plessi e alle classi, per particolari casi di natura **riservata**, che impediscono oggettivamente l'applicazione del principio della continuità, valutati dal D.S.
4) Continuità Didattica.
5) Esigenze organizzative ed efficacia del servizio.
6) Equa distribuzione ove è possibile, di docenti stabili anche nelle nuove classi.
7) Valorizzazione delle competenze ed esperienze professionali maturate.
8) Richiesta ed esigenze motivate dai singoli docenti.

DOCENTI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

1) Personale Docente portatore di handicap e gravi motivi di salute, a) art. 3 L.28 marzo 1991 n. 120, b) art. 61 Legge n. 270/82;
2) Personale Docente portatore di Handicap di cui all'art. 21 della Legge n. 104/92;
3) Personale Docente destinatario dell'art. 33 della Legge n. 104/92, che assiste il coniuge o il l figlio;
4) Personale Docente destinatario dell'art. 33 della Legge n. 104/92, assistenza a genitore, familiari ed affini entro il terzo grado;
5) Personale Docente "lavoratrice madre o lavoratore/lavoratrice con prole inferiore ai due anni";
6) Personale Docente con incarico annuale su posto occupato nell'anno precedente;
7) Personale Docente con incarico annuale graduati secondo la posizione occupata nella graduatoria che ha dato diritto alla nomina;

Per ogni criterio, in caso vi sia concorrenza, si terrà conto **dell'anzianità di servizio.**

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

PERSONALE ATA A TEMPO INDETERMINATO

1. Richiesta personale e disponibilità;
2. Mantenimento della sede di servizio occupata nell'anno precedente (a.s 2017/2018);
3. Personale già titolare ed in servizio nell'anno scolastico 2017/2018 nell'istituto che chiede l'assegnazione presso le sedi della scuola.

In caso di più richieste si applicano i criteri del presente accordo in stretto ordine prioritario che vengono di seguito riportati:

1. Personale portatore di handicap e gravi motivi di salute, a) art. 3 Legge 28 marzo 1991 n. 120, b) art. 61 L. n. 270/82;
2. Personale portatore di Handicap di cui all'art. 21 della Legge n. 104/92;
3. Personale destinatario dell'art. 33 della Legge n. 104/92, che assiste il coniuge o il l figlio;
4. Personale destinatario dell'art. 33 della Legge n. 104/92, assistenza a genitore, familiari ed affini entro il terzo grado; le precedenze d cui ai punti 3 e 4 sono valide solo per la sede più vicina al luogo di residenza della persona assistita;

5. Personale con causa di servizio riconosciuta;
6. Personale "lavoratrice madre o lavoratore/lavoratrice con prole inferiore ai due anni";
7. Personale chiamato a ricoprire cariche pubbliche nel Comune dove espleta il proprio mandato amministrativo;
8. Personale in ingresso nell'Istituto per trasferimento, utilizzazione, assegnazione provvisoria graduato sulla base del punteggio delle rispettive graduatorie in caso di concorrenza;
9. Personale in ingresso nell'Istituto per immissione in ruolo graduato sulla base della graduatoria di immissione in ruolo.

PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

In caso di richieste concorrenti si procede secondo il seguente ordine di precedenza:

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

Le precedenze di cui ai punti 3 e 4 sono valide solo per la sede più vicina al luogo di residenza della persona assistita.

5. Personale "lavoratrice madre o lavoratore/lavoratrice con prole inferiore ai due anni";
6. Personale disponibile a svolgere incarichi specifici previsti dal C.C.N.L./2007 in riferimento soprattutto all'assistenza agli alunni diversamente abili, o a soddisfare esigenze organizzativo- funzionali complessive dell'istituzione scolastica in riferimento alla sostituzione di colleghi assenti in altri plessi.
7. Personale con incarico annuale graduato secondo la posizione occupata nella graduatoria che ha dato diritto alla nomina.

TITOLO IX

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

(art.22 comma 4 lettera B1 CCNL Scuola 2018)

Art. 40 Articolazione dell'Orario di lavoro e turnazione dei collaboratori scolastici

L'orario di lavoro dei collaboratori scolastici è funzionale all'erogazione del servizio e normalmente rispetta quanto riportato nel piano delle attività redatto dal DSGA.

Riguardo all'orario di erogazione del servizio didattico è formulato un orario di lavoro dei collaboratori scolastici con un'ora aggiuntiva per la sostituzione del collega assente nel reparto.

Tenuto conto di quanto deciso nell'incontro tra DSGA, DS e Collaboratori Scolastici, si prevede la sostituzione dei colleghi assenti con straordinari e recupero durante i periodi di sospensione dell'attività didattica e il periodo estivo.

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

Art. 41 Articolazione dell'Orario di lavoro e turnazione degli assistenti amministrativi

L'orario di lavoro degli assistenti amministrativi è funzionale all'erogazione del servizio e rispetta quanto indicato nel piano delle attività redatto dal DSGA.

Art. 42 Flessibilità e sostituzione dei docenti assenti

In ossequio al principio della flessibilità, tanto per sopperire a temporanee e straordinarie esigenze di servizio. è possibile effettuare, eccezionalmente, anche con ordini di servizio momentanei e/o d'urgenza erogati per le vie brevi, lo spostamento temporaneo in classi non proprie

Art. 43 Particolari esigenze

Il personale che fruisce di leggi/norme/congedi/permessi specifici quali: congedi parentali, sulle Tossico-dipendenze, 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 e ai posti disponibili

E' diritto del personale scolastico dopo la formale assegnazione presentare eventualmente motivato reclamo al Dirigente Scolastico.

Art. 48 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:

- 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;
- dichiarata disponibilità;
- competenze informatiche richieste per la gestione dei progetti;
- esperienze di ricerca specifiche;
- non cumulabilità di più incarichi (in caso di richieste plurime);
- pubblicazioni;
- anzianità di servizio in caso di richieste plurime.

In modo specifico, i criteri per la selezione di esperti esterni e/o tutor interni in progetti con finanziamenti erogati dall'Unione Europea terranno conto, di volta in volta, secondo le specifiche necessità, dei seguenti requisiti: possesso di titoli accademici, professionali e di servizio, attinenti alle competenze ed alle esperienze di seguito indicate:

a) Competenza disciplinare specifica; b) competenza pedagogica e didattica; c) esperienze maturate e documentate, con riferimento alla conduzione di gruppi; d) ricerche documentate, con riferimento alla specifica disciplina o alla specifica metodologia disciplinare; e) pubblicazione di libri o di articoli su riviste di rilievo nazionale e regionale coerenti con il profilo professionale richiesto; f) competenze informatiche; g) possesso di titoli particolari indicati nei bandi o richiesti dalle circostanze (titolo specialistico, esperienze maturate in speciali settori, iscrizioni in graduatorie particolari, docenti di madrelingua, ecc).

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

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

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

Art. 44 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;
  - svolgano 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 abitualità 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 pregiudicarne 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 esplicitazioni 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 altre attività lavorative retribuite);
- 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 X
CRITERI PER LA FRUIZIONE DEI PERMESSI PER L'AGGIORNAMENTO
(art.22 comma 4 lettera B3 CCNL Scuola 2018)

Art. 45 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.

PARTE QUARTA – COMPENSI FINALIZZATI ALLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

TITOLO XI
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI FINALIZZATI ALLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE, IVI COMPRESI QUELLI RICONOSCIUTI AL PERSONALE DOCENTE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 127, DELLA LEGGE N. 107/2015.
(art.22 comma 4 lettera C4 CCNL Scuola 2018)

Art. 46 Criteri generali per la valorizzazione del merito dei docenti

In considerazione dell'ammontare delle risorse finanziarie assegnate all'Istituto Scolastico per l'erogazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente ai sensi dell'art 1 comma 127 della legge 107/2015 e visti i criteri adottati dal Comitato di valutazione, i compensi sono ripartiti secondo le attività svolte da ciascun docente che sono oggettivamente valutate.
Le parti prendono atto che il sistema di attribuzione della premialità, in termini economici, trova diretto riscontro ed è proporzionata al punteggio totalizzato da ogni docente.
Alla luce della suddetta premessa e in linea con quanto stabilito dal comitato di valutazione le parti ritengono utile concordare i criteri generali misurati in termini di minimo e massimo da attribuire al personale. Si stabiliscono i criteri generali in termini di punteggi massimi da attribuire alle tre macro aree:
a) qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti.
b) risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche._
c) delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale._
I criteri e gli indici di misurazione di ciascun criterio sono quelli stabiliti nel dettaglio dal comitato di valutazione, che li esprime dopo attenta valutazione tecnica degli obiettivi e delle finalità dell'istituzione scolastica.
d) L'importo massimo del singolo riconoscimento non potrà essere superiore a € 900,
e) I docenti che percepiscono quote a titolo di valorizzazione non possono, contemporaneamente, percepire altre risorse per attività affini a quelle che hanno dato luogo all'erogazione.
f) Il numero dei beneficiari del "bonus "non può essere inferiore al 35% del numero dei docenti in organico nell'istituzione scolastica.

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

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

Art. 47 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 % circa per compensi da attribuire al personale Docente;
- Una quota del 30 % circa 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., 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. 48 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 D.S. e dal DSGA, salvo i casi in cui la norma prevede diverse procedure sulla base del PTOF.
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.

Art. 49 Attività aggiuntive

Per tutte le attività che richiedono una intensificazione dell'attività lavorativa si prevede un compenso come da tabelle previste nel CCNL.
Per gli incarichi relativi all'ampliamento dell'offerta formativa il D.S., previa approvazione dei Progetti da parte del Collegio dei Docenti nel rispetto dei criteri stabiliti, provvederà alla nomina e conferirà l'incarico con l'indicazione delle ore di attività da prestare e del compenso orario da liquidare.
L'utilizzazione del personale Docente e ATA per lo svolgimento di attività aggiuntive, sarà stabilito, avuto riguardo alle attività del PTOF e delle esigenze funzionali alla logistica, secondo le modalità indicate nel presente contratto.

Art. 50 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. 51 Compensi per i Docenti collaboratori del Dirigente Scolastico

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

Art. 52 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.

Art. 53 Incarichi Specifici

Gli incarichi specifici vanno conferiti nei limiti della disponibilità finanziaria assegnata e comportano l'assunzione di un'ulteriore responsabilità e lo svolgimento di compiti particolarmente complessi od onerosi rispetto alle mansioni indicate nel profilo professionale. Gli incarichi saranno conferiti in base alla disponibilità e a richiesta dell'interessato. Tenendo conto di quanto sopra, il D.S. individua il personale cui assegnare gli incarichi, viste le risultanze dell'assemblea del personale ATA e sentito il parere del D.S.G.A., sin dall'inizio dell'anno scolastico in base alle competenze possedute e alle necessità organizzative della scuola.

Le tipologie degli incarichi specifici sono indicati nel piano delle attività redatto dal DSGA e qui allegato
Si precisa che tutte le prestazioni aggiuntive e gli incarichi specifici saranno retribuiti in proporzione al proprio contratto di lavoro e, in caso di assenze per malattia, astensione obbligatoria o maternità o aspettativa dei titolari delle attività, verrà operata una decurtazione proporzionale del compenso in dodicesimi.

Art.54 Risorse finanziarie -Tabella Ripartizione Fondi Lordo Dipendente A.S. 2018/2019

Con nota MIUR prot. n° 19270 del 28/09/2018, sono state comunicate le risorse disponibili destinate al Fondo per il MOF spettanti a questa Istituzione Scolastica per l'a.s. 2018/2019, che ammontano complessivamente ad € 48.925,72 lordo dipendente, oltre le economie di € 4.048,44 provenienti dall'anno scolastico decorso, per un totale di € 52.974,16.
Dette risorse sono così suddivise:

- € 38.480,81 per il FIS, oltre le economie di € 2.947,37 e di € 578,75 totale € 42.006,93;
- 3.390,17 per le Funzioni Strumentali all'offerta formativa, oltre le economie di € 0,03 totale € 3.390,20;
- € 1.942,43 per gli Incarichi Specifici del personale ATA oltre le economie di € 522,29 totale € 2.464,72;
- € 2.284,70 per le Ore Eccedenti l'orario settimanale d'obbligo effettuate in sostituzione di colleghi docenti assenti;
- € 2.206,96 per attività complementari di educazione fisica;
- € 620,65 per Progetti aree a rischio, a forte processo immigratorio.

Il FIS, comprese le economie provenienti dal decorso anno scolastico, ammonta ad € 42.006,93. Sottratte le somme destinate a remunerare l'Indennità di Direzione al DSGA, al suo sostituto, e al fondo di riserva rimane la somma di € 37.108,67 per la contrattazione.
Al fine del pagamento dei compensi accessori al personale scolastico, tale somma viene ripartita come segue: €. 25.976,00 (70%) al personale docente, € 11.132,67 (30%) al personale ATA. Questa ripartizione sarà in genere rispettata per il pagamento dei vari compensi accessori al personale della scuola. Nel caso in cui fosse assolutamente necessario, per comprovati motivi, effettuare attività oltre quelle previste, fermo restando quanto deliberato in merito dagli Organi Collegiali, e senza che vi sia copertura finanziaria per la corresponsione di quanto dovuto, si procederà alla revisione del piano delle attività, reperendo le risorse finanziarie necessarie attraverso la diminuzione degli impegni di spesa già previsti.
Con Nota Prot. n. 19207 del 28/09/2018 il MIUR ha comunicato le risorse per la realizzazione dei percorsi di alternanza scuola lavoro per l'anno scolastico 2018/19, da destinare alle classi III del corrente anno scolastico, che ammontano complessivamente a € 11.495,57, e che, oltre alle economie giacenti su bilancio per un totale di € 17.034,47, costituiscono un fondo complessivo di € 28.530,04.
Dette risorse sono così suddivise:

- € 11.495,57 fondi alternanza classi III a.s. 2018/19;
- € 10.658,52 fondi alternanza classi IV a.s. 2018/19;
- € 5.215,50 fondi alternanza classi V a.s. 2018/19;
- € 1.160,45 fondi alternanza classi V a.s. 2017/18;

L'Istituzione scolastica individua, fra le risorse destinate ai percorsi di alternanza scuola lavoro previste dal comma 39 dell'art. 1 della legge 107/2015, la quota destinata a retribuire il personale docente e ATA che effettua prestazioni aggiuntive rispetto all'orario d'obbligo conseguenti all'attivazione dei percorsi di alternanza, da erogare secondo i criteri definiti nella contrattazione di Istituto, e la parte destinata a coprire le spese di gestione utili alla realizzazione dei suddetti percorsi. La somma di € 28.530,04 viene ripartita come segue: € 5.706,00 (20%) per il pagamento del personale docente e ATA, € 22.824,04 (80%) per le spese di gestione.
Segue dettaglio determinazione M.O.F. e criteri di riparto delle risorse.

LICEO CLASSICO "MEGARA"
Classico - Scientifico - Scienze Umane - Linguistico
AUGUSTA, VIA STRAZZULLA, 10 - 96011
Tel.: 0931-522024/521834 fax: 0931.472368
Codice Fiscale: 81002250892 PEC: srpc070006@pec.istruzione.it e-mail: srpc070006@istruzione.it sito web: http://www.liceomegara.gov.it

Determinazione M.O.F. e Criteri di riparto delle risorse destinate a retribuire le attività e le prestazioni aggiuntive a carico del Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa per l'A.S.2018/2019

Tabella 1) Determinazione budget F.I.S. - A.S.2018/2019

Tipo Finanziamento	Voce Parametro	Parametri di calcolo		Importi	Totale Lordo Stato	Totale Lordo Dipendente
Parte Fissa	Numero punti erogazione servizio	1	2.602,88	2.602,88	51.064,03	38.480,81
	Numero posti complessivi in organico di diritto 2018/2019	79	337,03	26.625,37		
	Numero posti docenti scuola sec. di 2° grado in organico di diritto 2018/2019	62	352,19	21.835,78		
Parte variabile	Economie anni precedenti				4.679,16	3.526,12
				TOTALE F.I.S (Parte Fissa + Parte Variabile)	**55.743,19**	**42.006,93**

1.a) Determinazione budget F.I.S. disponibile alla contrattazione

	Percentuale	Importo L.D.
1.a) Budget FIS - A.S. 2018/2019 (Risorse fisse + Risorse variabili)	**100%**	**42.006,93**
1.a.1 Fondo di riserva	4%	1546,00
1.a.2) Indennità di Direzione al DSGA Parte variabile		3.090,00
1.a.4) Indennità al sostituto del DSGA (30 giorni)		262,26
1.b) Budget FIS - A.S. 2018/2019 (Disponibile per la contrattazione d'Istituto)		**37.108,67**

(*) L'indennità di direzione al DSGA è stata determinata sulla base dei calcoli Tabella 4;

(**)La Direzione Generale per le Risorse Umane e Finanziarie attiverà una apposita rilevazione al fine di rilevare il fabbisogno complessivo richiesto dalle istituzioni scolastiche per gli oneri per l'indennità di direzione al sostituto del DSGA.

1.b) Ripartizione budget F.I.S. da destinare al Personale Docente e ATA

	Percentuale	*Importo L.D.*
1.b) Budget FIS - A.S. 2018/2019 per la contrattazione di Istituto	**100%**	**37.108,67**
1.b.1) Budget FIS disponibile Personale Docente	70%	25.976,00
1.b.2) Budget FIS disponibile Personale ATA	30%	11.132,67
1.b.1) Budget FIS disponibile Personale Docente	**100%**	**25.976,00**
1.b.1.a) Attività aggiuntive di insegnamento per i progetti		1.995,00
1.b.1.a1) Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento per i progetti	18,52%	840,00
1.b.1.b) Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento	81,48%	21.341,00
1.b.1.c) Ore aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero	6,93%	1.800,00
1.b.2) Budget FIS disponibile Personale ATA	**100,000%**	**11.132,67**
1.b.2.a) Prestazioni aggiuntive Personale A.T.A. - Collaboratori scolastici	68,2000%	5.750,00
1.b.2.b) Prestazioni aggiuntive Personale A.T.A. - Assistenti amministrativi	6,7000%	3.610,50
1.b.2.c) Prestazioni aggiuntive Personale A.T.A. - Assistenti tecnici	25,1000%	1.769,00

1.b.1) F.I.S. - PERSONALE DOCENTE

1.b.1.a) Attività Aggiuntive d'Insegnamento

Descrizione Attività	Unità impegnate (a)	Numero Ore (b)	Totale Ore c=(a*b)	Importo Orario Lordo Dip. (d)	Totale Lordo Dipendente e=(c*d)
Progettualità di Istituto		57	57	35,00	1.995,00
Progettualità di Istituto		48	48	17,50	840,00
Somma impegnata / Num. ore			**105**		**2.835,00**
Budget disponibile					**2.835,00**
Differenza (+ / -)					**0,00**

1.b.1.b) Attività Aggiuntive Funzionali all'insegnamento

Descrizione Attività	Unità impegnate (a)	Numero Ore (b)	Totale Ore c=(a*b)	Importo Orario Lordo Dip. (d)	Totale Lordo Dipendente e=(c*d)
1° Collaboratore del Dirigente scolastico	1	110	110	17,50	1.925,00
2° Collaboratore del Dirigente scolastico	1	90	90	17,50	1.575,00
Referente Plesso ex Saluta e privacy	1	50	50	17,50	875,00
Produzione verbale Consiglio di Istituto	1	16	16	17,50	280,00
Referente CLIL	1	6	6	17,50	105,00
Referente Dipartimento	6	8	48	17,50	840,00
Responsabili dei laboratori	4	10	40	17,50	700,00
Responsabile PPS	1	10	10	17,50	175,00
Referente CTRH	1	10	10	17,50	175,00
Referente INVALSI	1	10	10	17,50	175,00
Responsabile Biblioteca	3	5	15	17,50	262,50
Responsabile Grafica	1	5	5	17,50	87,50
Refererente Beni Culturali	1	5	5	17,50	87,50
Referente UNICEF	1	5	5	17,50	87,50
Referente Educazione Ambiente e Legalitè	1	10	10	17,50	175,00
Referente giornale di Istituto	1	10	10	17,50	175,00
Referente Intercultura e dimensione europea	1	10	10	17,50	175,00
Referente Viaggi di istruzione	1	30	30	17,50	525,00
Referente Gruppo Sportivo	1	10	10	17,50	175,00
Referente Giochi matematici	1	5	5	17,50	87,50
Referente Gara Fisica	1	5	5	17,50	87,50
Referente Filosofia e Storia	1	5	5	17,50	87,50
Referente Italiano e Latino	1	5	5	17,50	87,50
Referente NeuroScienze	1	5	5	17,50	87,50
Referente Rilevazione Dati Statistici	1	15	15	17,50	262,50
Referente Sito Web	1	40	40	17,50	700,00

Coordinamento Classi I, II, III e IV	26	6	156	17,50	2.730,00
Coordinamento Classi V	6	12	72	17,50	1260,00
Segreteri Consigli di Classe	32	3	96	17,50	1.680,00
Commissione Gare in itinere	--	10	10	17,50	175,00
Commissione Elettorale	2	4	8	17,50	140,00
Referente Orario	1	40	40	17,50	700,00
Referente continuità	1	20	20	17,50	350,00
Commissione continuità	7	5	35	17,50	612,50
Commissione supporto referente viaggi	2	11	22	17,50	385,00
Commissione nuovi indirizzi	7	6	42	17,50	735,00
Commissione incontri istituzionali in itinere/eventi	7	5	35	17,50	612,50
Commissione GLI	11	3	33	17,50	577,50
Commissione AutoValutazione	4	10	40	17,50	700,00
Centro Ascolto Psicologico	4	5	20	17,50	350,00
Commissione Pubbliche Relazioni	4	5	20	17,50	350,00
Somma impegnata / Num. ore			**1.219**		**21.332,50**
Budget disponibile					**21.341,00**
Differenza (+ / -)					**8,50**

1.b.1.c) Ore aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero

Descrizione Attività / Progetto	Unità impegnate (a)	Numero Ore (b)	Totale Ore c=(a*b)	Importo Orario Lordo Dip. (d)	Totale Lordo Dipendente e=(c*d)
Attuazione corsi di recupero		0	36	50,00	1.800,00
Somma impegnata / Num. ore			**36**		**1.800,00**
Budget disponibile					**1.800,00**
Differenza (+ / -)					**0,00**

1.b.1.d) Prospetto Riepilogativo Personale DOCENTE

1.b.1.a) Attività aggiuntive d'insegnamento per i progetti	1.995,00
1.b.1.a) Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento per i progetti	840,00
1.b.1.b) Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento	21.332,50
1.a.3) Corsi di recupero	1.800,00
Somma impegnata	**25.967,50**
Somma disponibile	**25.976,00**
Differenza (+ / -)	**8,50**

1.b.2) F.I.S. - PERSONALE A.T.A.

1.b.2.a) Prestazioni aggiuntive Personale Collaboratore Scolastico

Descrizione Attività / Progetto	Unità impegnate (a)	Numero Ore (b)	Totale Ore c=(a*b)	Importo Orario Lordo Dip. (d)	Totale Lordo Dipendente e=(c*d)
Intensificazione (compresa la sostituzione dei colleghi assenti)	9	15	135	12,50	1.687,50
Ore eccedenti / Rientri pomeridiani attività istituzionali	9	17	153	12,50	1.912,50
Miglioramento organizzazione dei servizi generali	9	4	36	12,50	450,00
Front office / Fotocopie	9	8	72	12,50	900,00
Servizi esterni	9	3	27	12,50	337,50
Reperibilità sistema allarme / emergenze	1	25	25	12,50	312,50
Lavoro straordinario	1	12	12	12,50	150,00
Somma impegnata / Num. ore			**460**		**5.750,00**
Budget disponibile					**5.750,00**
Differenza (+ / -)					**0,00**

1.b.2.b) Prestazioni aggiuntive Personale Amministrativo

Descrizione Attività / Progetto	Unità impegnate (a)	Numero Ore (b)	Totale Ore c=(a*b)	Importo Orario Lordo Dip. (d)	Totale Lordo Dipendente e=(c*d)
Intensificazione		60	60	14,50	870,00
Ore eccedenti per miglioramento dei servizi amministrativi		159	159	14,50	2.305,50
Pratiche ricostruzione e progressione di carriera	1	30	30	14,50	435,00
Somma impegnata / Num. ore			**219**		**3.610,50**
Budget disponibile					**3.610,50**
Differenza (+ / -)					**0,00**

1.b.2.c) Prestazioni aggiuntive Personale Tecnico

Descrizione Attività / Progetto	Unità impegnate (a)	Numero Ore (b)	Totale Ore c=(a*b)	Importo Orario Lordo Dip. (d)	Totale Lordo Dipendente e=(c*d)
Gestione chiavi LIM Aule classico	1	30	30	14,50	435,00
Assistenza Hardware e software uffici di Segreteria, del Dirigente e dei collaboratori del Dirigente. Supporto gestione sito internet	1	50	50	14,50	725,00
Gestione chiavi LIM Aule ex saluta	1	30	30	14,50	435,00
Manutenzione sito web	1	12	12	14,50	174,00
Somma impegnata / Num. ore			**110**		**1.769,00**
Budget disponibile					**1.769,00**
Differenza (+ / -)					**0,00**

1.b.2.d) Prospetto Riepilogativo Personale A.T.A.

1.b.2.a) Prestazioni aggiuntive Collaboratori scolastici	**5.750,00**
1.b.2.b) Prestazioni aggiuntive Assistenti amministrativi	**3.610,50**
1.b.2.c) Prestazioni aggiuntive Assistenti tecnici	**1.769,00**
Somma impegnata	**11.129,50**
Somma disponibile	**11.132,67**
Differenza (+ / -)	**3,17**

Tabella 2) Determinazione Budget Funzioni Strumentali al PTOF

M.O.F.	Voce Parametro	Parametri di calcolo		Importi	Totale Lordo Stato	Totale Lordo Dipendente
Parte Fissa	quota base per tutte le scuole	1	1.714,34	1.714,34	**4.498,76**	**3.390,17**
	numero complessità organizzativa	0	0,00	0,00		
	Numero posti docenti organico di diritto 2016/2017	62	44,91	2.784,42		
Parte variabile	Economie anni precedenti					0,03
				TOTALE F.S. (Parte Fissa + Parte Variabile)		**3.390,20**

2.a) Incarichi Funzioni Strumentali al Personale Docente

Area	Funzione	Unità	100,00%			Quota
1	Gestione PTOF	1	25,00%			847,55
2	Attività di sostegno ai docenti	1	25,00%			847,55
3	Attività di sostegno agli studenti	1	25,00%			847,55
4	Sicurezza nella Scuola e rapporti con gli Enti esterni	1	25,00%			847,55
					Somma impegnata	**3.390,20**
					Budget disponibile	**3.390,20**
					Differenza (+ / -)	0,00

Tabella 3) Determinazione Budget Incarichi Specifici al personale A.T.A.

M.O.F.	Voce Parametro	Parametri di calcolo		Importi	Totale Lordo Stato	Totale Lordo Dipendente
Parte Fissa	Numero posti ATA in organico di diritto 2018/2019 (Escluso DSGA)	16	161,10	2.577,60	**2.577,60**	**1.942,43**
Parte variabile	Economie anni precedenti				693,08	522,29
				TOTALE INCARICHI SPECIFICI (Parte Fissa + Parte Variabile)		**2.464,72**

3.a) Incarichi Specifici al Personale ATA

Unità in Organico	Profilo Professionale	Destinatari Incarico Specifico (ex Art. 7)	Unità a cui assegnare Incarico specifico (ex Art.47)	Quota Incarichi Specifici
9	3.a.1) Collaboratori scolastici	7	2	700,00
4	3.a.2) Assistenti amministrativi	1	6 contratto 18h settimanali	1.364,70
3	3.a.3) Assistenti tecnici	2	1	400,00
16	**Totali ...**	**10**	**3**	**2.464,70**

Somma impegnata	**2.464,70**
Budget disponibile	**2.464,72**
Differenza (+ / -)	**0,02**

3.a.1) Incarichi Specifici al Personale Collaboratore Scolastico

Numero Unità	Descrizione Incarico	Importo
1	3.a1.a) Organizzazione interventi di 1° Soccorso	350,00
1	3.a1.b) Assistenza alunni diversamente abili	350,00
2	**Budget Impegnato**	**700,00**
	Budget Disponibile	**700,00**
	Differenza (+ / -)	**0,00**

3.a.1) Incarichi Specifici al Personale Asssistente Amministrativo

Numero Unità	Descrizione Incarico	Importo
2	3.a1.a) Attività di primo soccorso (settore personale)	227,45
	3.a1.b) Anagrafe delle prestazioni (settore personale)	227,45
2	3.a2. a) Tenuta e gestione registro di c/c postale (Settore didattica)	227,45
	3.a2.b) Tenuta e gestione registro di c/c postale (Settore didattica)	227,45
2	3.a3.a) Predisposizione e stesura atti attinenti la sicurezza della scuola (Settore acquisti)	227,45
	3.a3.b) Attività di primo soccorso (settore acquisti)	227,45
6	**Budget Impegnato**	**1.364,70**
	Budget Disponibile	**1.364,70**
	Differenza (+ / -)	**0,00**

3.a.3) Incarichi Specifici al Personale Tecnico

Numero Unità	*Descrizione Incarico*	*Importo*
1	3.a.3.a) Supporto informatico (AR02) Plesso ex Classico	400,00
1	**Budget Impegnato**	**400,00**
	Budget Disponibile	**400,00**
	Differenza (+ / -)	**0,00**

3.a.4) Prospetto Riepilogativo Incarichi Specifici		
Unità	*Incarichi assegnati*	*Importo*
2	3.a.1) Incarichi specifici Collaboratori scolastici	700,00
0	3.a.2) Incarichi specifici Assistenti amministrativi	1.364,70
1	3.a.3) Incarichi specifici Assistenti tecnici	400,00
	Somma impegnata	**2.464,70**
	Somma disponibile	**2.464,72**
	Differenza (+ / -)	**0,02**

Tabella 4) Indennità di direzione al DSGA (Parte variabile)

(Art.3 Seq. Contrattuale del 28 luglio 2008, ai sensi dell'art.62 del CCNL 29/11/2007)

Voce Parametro	Parametri di calcolo		Importi	Totale Lordo Dipendente	Totale Lordo Stato
a	b	c	D = (b) * (c)	E = (somma voci D)	F= (E / 1.327)
c) Istituti di secondo grado aggregati	1	750,00	750,00	**3.090,00**	4.100,43
e) Complessità organizzativa (Personale doc. e ata in organico di diritto)	78	30,00	2.340,00		

Tabella 4) Determinazione Budget ASL A.S. 2018/19

Determinazione budget risorse Alternanza scuola lavoro a.s. 2018/19	Percentuale	Importo L.STATO
Budget risorse Alternanza scuola lavoro	**100%**	**28,530,04**
Assegnazione a.s. 2018/19 - classi III a.s. 2018/19		11.495,57
Economie classi IV a.s. 2018/19		10.658,52
Economie classi V a.s. 2018/19		5.215,50
Economie classi V a.s. 2017/18		1.160,45
Budget risorse Alternanza scuola lavoro		**28.530,04**

Ripartizione budget risorse alternanza scuola lavoro	*Percentuale*	*Importo L.STATO*
Budget risorse alternanza scuola lavoro - A.S. 2018/2019	**100%**	**28,530,04**
Budget risorse ASL disponibile Personale Docente e ATA	20%	5.706,00
Budget risorse ASL disponibile spese di gestione	80%	22.824,04

ASL	Voce Parametro		Totale Lordo Stato	Totale Lordo Dipendente
	Budget risorse ASL disponibile Personale Docente e ATA		5.706,00	4.299,92

Prestazioni aggiuntive ASL Personale Docente e ATA

Descrizione Attività / Progetto	Unità impegnate (a)	Numero Ore (b)	Totale Ore c=(a*b)	Importo Orario Lordo Dip. (d)	Totale Lordo Dipendente e=(c*d)
Referente Alternanza	1	40	40	17,50	700,00
Comitato Alternanza	4	15	60	17,50	1.050,00
Tutor interni	12	10	120	17,50	2.100,00
Assistente amministrativo	1	30	30	14,50	435,00
Somma impegnata / Num. ore			**220**		**4.285,00**
Budget disponibile					**4.299,92**
Differenza (+ / -)					**14,92**

Va infine precisato che, qualora dovessero pervenire ulteriori fondi oltre quelli assegnati con la citata nota, le parti, in fase di verifica finale del contratto di Istituto, ne decideranno la destinazione.

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.

Parte Pubblica

Dirigente Scolastico Prof. RENATO SANTORO

Organizzazioni Sindacali

RSU FLC CGIL PIETRO LATINO

RSU FLC CGIL CARMELINDA PATANIA

RSU CISLSCUOLA DE LEO MARIA CATENA

TER. ASS. SINDACALE GILDA GIUSEPPE GARILLI

TER. ASS. SINDACALE CISL FRANCESCO SAGGIO

LICEO CLASSICO SEZIONE
IENTIFICA ANNESSA "MEGARA"

'A/ADO: istsc_srpc070006

n° 786 / 2019
18/01/2019 12:25:53
Protocollato in: 1.3.b

Firma

OPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE