



Ministero dell'Istruzione e del Merito  
ISTITUTO COMPRESIVO DI BRESSO - VIA DON STURZO  
VIA DON LUIGI STURZO, 46 - 20091 BRESSO MI  
Codice mecc. I.C. MIIC8GE00R - Codice fiscale 97666760158  
TEL.02 61455284 FAX 02 61455366  
e-mail uffici:MIIC8GE00R@istruzione.it  
[www.icbressoviadonsturzo.edu.it](http://www.icbressoviadonsturzo.edu.it)



## IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO

(art. 22 – C.C.N.L. Scuola 2018)

A.S. 2023-2024

Il giorno 25 del mese di marzo dell'anno 2024, alle ore 15:00, presso l'Ufficio di dirigenza sito in via Don Sturzo Bresso, 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.ssa Stefania Di Battista;
- dalla **delegazione di parte sindacale** con le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Giulia Ferrari CISL  
Annamaria Mosca CISL  
Cesare Rubino UIL

### 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. 129 del 28/08/2018;
- VISTO il CCNL Scuola 2006-2009 sottoscritto il 29.11.2007;
- VISTO il CCNL del personale del comparto Istruzione e ricerca, periodo 2019-2021, sottoscritto il 18.01.2024;
- 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: 1. 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;

## STIPULANO

### PARTE PRIMA - NORME COMUNI

#### TITOLO I

#### NORME GENERALI

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

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

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

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

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

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

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

- Istituzioni scolastiche ed educative;

- Con la locuzione "Istituzioni scolastiche ed educative" vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.

Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.165 del 2001. 10. 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. Il presente contratto integrativo di Istituto il cui valore legale è in riferimento specifico al C.C. ed essendo



una fonte gerarchicamente inferiore rispetto al CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

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

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

## 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 5 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 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.

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 quindici 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 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. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
10. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN la sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.



11. Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni.

In ossequio all'art. 22 del CCNL 2018 sono materia di contrattazione integrativa:

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

c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

c2) 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;

c3) 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;

c4) 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;

c5) 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);

c6) 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

c7) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;

c8) 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;

c9) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015.

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

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

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

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

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 19/04/2001.

#### **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 riproponendo la stessa alla variazione realizzata o subita.

## **PARTE SECONDA - MATERIE DI CONTRATTAZIONE**

### **TITOLO V**

#### **ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

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

#### **Art. 20 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 curricolare e extracurricolare 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. 21 Obblighi del Dirigente Scolastico**

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

#### **Art. 22 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 **consulente 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* (R.L.S.), uno o più *responsabili* in relazione alle dimensioni della scuola (succursali, sezioni staccate, plessi, ecc.).

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 ciascun edificio sono individuati gli *addetti al primo soccorso* incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione e lotta antincendio, di evacuazione in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.

#### **Art. 23 Ruolo, compiti e diritti del R.L.S.**

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 R.L.S. 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 D. lgs. 81/08 e di seguito sinteticamente elencati:

- ✓ Accede ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni;
- ✓ È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi;
- ✓ È consultato sulla designazione del R.S.P.P. e degli addetti al S.P.P.;
- ✓ 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 R.L.S. ha diritto alla formazione prevista dall'art. 37, commi 10 e 11, del D.lgs. 81/08.

Il R.L.S. 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 R.L.S. 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. 24 Documento di valutazione dei rischi (D.V.R.)**

Il documento è elaborato dal dirigente scolastico/datore di lavoro in collaborazione con il R.S.P.P. (esterno

MR LA JM SDB CRUB

alla scuola) e previa consultazione del **Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S)**; in caso di sorveglianza sanitaria prevista dallo stesso D.V.R., in collaborazione con il medico competente.

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

#### **Art. 25 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. 26 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. 27 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 Bresso

In caso di pericolo grave ed imminente, il Dirigente Scolastico adotta i provvedimenti contingenti necessari informandone tempestivamente l'ente locale **che**, con tale richiesta formale, diventa responsabile ai fini della sicurezza nei termini di legge. L'art. 18, comma 3, del D. lgs. 81/08 ne definisce puntualmente gli oneri di fornitura e manutenzione in capo agli enti locali proprietari.

#### **Art. 28 Attività di formazione, informazione ed aggiornamento**

L'informazione e la formazione costituiscono le attività attraverso le quali viene data concreta attuazione al principio di attiva partecipazione al sistema della sicurezza.

Il dirigente scolastico/datore di lavoro ha l'obbligo di informazione, formazione ed aggiornamento di tutti i lavoratori ivi compresi gli studenti.

I lavoratori, che nella scuola comprendono anche gli studenti, sono i principali destinatari *obbligati* a seguire le iniziative di informazione e formazione promosse dal dirigente scolastico. Le azioni formative sono organizzate, prioritariamente, durante l'orario di lavoro; qualora ciò non fosse possibile le ore impegnate sono considerate tempo di lavoro con possibilità di recupero o compensati con le risorse a ciò preposte.

I lavoratori hanno il diritto/dovere di partecipare alle iniziative di formazione programmate all'inizio dell'anno scolastico; in caso di inosservanza sono soggetti alle specifiche sanzioni previste dal D.lgs. 81/08.

### **TITOLO VI**

#### **CRITERI E MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI**

*(art.22 comma 4 lettera C5 e C6 CCNL Scuola 2018)*

#### **Art. 29 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. 30 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. 31 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

MR LA JAM SDB P.ub. in

la propria responsabilità, materiale sindacale e di interesse politico/sindacale.

Stampati e documenti possono essere inviati alla scuola per "l'affissione" nella bacheca sindacale on line.

### **Art.32 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. 33 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. 34 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. 35 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;*
2. *criteri per la distribuzione dei carichi di lavoro;*
3. *articolazione dell'orario di servizio: flessibilità, turnazioni, orario plurisettimanale;*
4. *disponibilità per articolazione del lavoro su turni del personale di segreteria;*
5. *criteri per l'effettuazione delle prestazioni aggiuntive;*
6. *attività aggiuntive da retribuire con il fondo per il miglioramento dell'Offerta Formativa;*
7. *disponibilità ad effettuare prestazioni aggiuntive oltre le 36 ore settimanali recuperabili attraverso i riposi compensativi;*
8. *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;*
9. *disponibilità dei Collaboratori scolastici ad effettuare corsi di formazione previsti dal Piano di Formazione della scuola, pertinenti al ruolo ricoperto.*

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. 36 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. 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 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

MR    LST    JAM    SDB    P. Rubino



- ✓ 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. 37 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 delle accertate disponibilità del personale interessato.

Le ore di lavoro prestate in eccedenza rispetto all'orario d'obbligo, cumulate anche in modo da coprire una o più giornate lavorative, in luogo della retribuzione possono essere recuperate, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, soprattutto nei periodi di sospensione delle attività didattiche e comunque non oltre il termine di scadenza del contratto di lavoro per il personale assunto a tempo determinato e il termine dell'anno scolastico per il personale assunto a tempo indeterminato.

#### **Art. 38 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.

## **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. 40 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. 41 - 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. 42 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

## 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. 43 Tipologia e modalità di comunicazione**

La comunicazione avviene attraverso circolari, colloquio telefonico o mail. In quest'ultimo caso, i riceventi leggono i messaggi ricevuti quando entra in vigore l'orario di connessione.

### **Art. 44 Modalità e tempi di convocazione e delle comunicazioni ufficiali.**

Le convocazioni ufficiali degli organi collegiali, degli incontri scuola famiglia e degli organi tecnici devono avvenire con comunicazione scritta, inviata con protocollo dalla posta della segreteria e pubblicata nel sito web della scuola, con i cinque giorni di preavviso previsti.

Le comunicazioni che pervengono dall'account istituzionale, alcune delle quali pubblicate nel sito web, devono essere consultate e lette dai docenti e dal personale ATA, pertanto, la consultazione dei canali istituzionali deve essere 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. 45 Diritto alla disconnessione:**

Questo strumento contrattuale vuole tutelare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. La contrattazione integrativa stabilisce che gli orari di reperibilità telefonica e messaggistica vanno dalle 07:30 alle 17:30 dal lunedì al venerdì; entro tali orari il dirigente scolastico si potrà rivolgere al personale al fine di dare informazioni riguardanti gli impegni lavorativi. I dipendenti hanno pertanto il diritto alla disconnessione dalla fascia che va oltre le 17:30 fino alle 7:30, dopodiché devono visionare e, qualora richiesto, rispondere ai messaggi di posta e/o telefonate.

### **Art. 46 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 e responsabili di sede, i docenti che hanno compiti organizzativi, in caso d'urgenza, pur non potendo essere contattati telefonicamente nei suddetti limiti temporali, possono essere contattati via mail con comunicazioni che gli stessi potranno leggere appena possibile.

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. 47 Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni asincrone (messaggistica).**

La comunicazione tramite mail sull'account istituzionale non richiede la connessione contestuale e contemporanea dei lavoratori. In questo caso, è possibile inviare comunicazioni anche in periodi non lavorativi poiché è garantita la piena libertà del lavoratore di scegliere i tempi di lettura e di replica. A tal fine, trattandosi di trasmissione di messaggi, che non richiedono la connessione contemporanea, i lavoratori (tra questi è incluso anche il dirigente scolastico) possono decidere i tempi di trasmissione dei messaggi, fatto salvo il diritto di chi riceve di leggere e replicare nei tempi desiderati.

In ogni caso, le comunicazioni con gli utenti e con i colleghi devono essere finalizzate ad informazioni di servizio e alle interazioni necessarie per lo svolgimento della funzione di educazione, di istruzione e di orientamento.

## TITOLO VIII

RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E DEI PROCESSI DI INFORMATIZZAZIONE INERENTI I SERVIZI AMMINISTRATIVI E A SUPPORTO DELL'ATTIVITÀ SCOLASTICA

*(art.22 comma 4 lettera C9 CCNL Scuola 2018)*

MR LK JM SDB E. Paboni

**Art. 48 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. 49 Tecnologie nelle attività funzionali all'insegnamento**

I docenti devono compilare il registro elettronico personale durante le attività didattiche. 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 tempestivamente.

**Art. 50 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 ss.mm.ii.).

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) è da sottolineare che la formazione del personale ATA è da ritenersi una risorsa fondamentale per una piena attuazione dell'autonomia scolastica, per il miglioramento dei processi organizzativi e didattici, nonché per l'effettiva innovazione dell'intero Sistema Istruzione.

MR    LK    JM    SAB    Epubrio

## PARTE TERZA – MATERIE DI CONFRONTO

### TITOLO IX

#### 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. 51 Criteri per l'assegnazione alle classi e alle sedi**

##### **PERSONALE DOCENTE**

a seguito del confronto, avvenuto sulle specifiche materie di contrattazione, per l'assegnazione alle sedi appartenenti all'istituzione scolastica si sono stabiliti dei criteri.

##### **DOCENTI**

In virtù della l. 107/2015, l'organico dell'autonomia rappresenta l'organico complessivo della scuola.

L'assegnazione dei docenti alle classi/sezioni/plessi è di competenza del DS, in base al combinato disposto richiamato dal D. lgs. 297/94, dal D. lgs. 165/2001 (così come modificato ed integrato dal D. lgs. 150/2009), dal DM n. 37 del 26.03.2009 e dalla CM A00DGPER6900 del 01.09.2011, nel rispetto degli organi collegiali ed al fine di tutelare l'interesse pedagogico-didattico degli studenti e delle studentesse e per garantire massimo equilibrio ed armonia di lavoro tra docenti e gli alunni, ottimizzandone le risorse, si seguono i criteri indicati: L'assegnazione di tutto il personale ai plessi terrà conto del **rispetto della L. 104/92** nel caso di handicap personale o di assistenza (secondo quanto previsto dal CCNL mobilità) e si baserà su istanza dell'interessato con formale richiesta al Dirigente scolastico, che, per il personale già in ruolo nell'Istituto, dovrà essere prodotta entro il 30 giugno per il successivo anno scolastico, salvo casi riconosciuti successivamente e/o rivedibili.

##### **CONTINUITA'**

Fattore rilevante per una positiva esperienza scolastica degli alunni, compatibilmente con la complessità dell'Istituzione Scolastica e salvo casi particolari, adeguatamente valutati dal DS, che impediscano oggettivamente l'applicazione di tale principio.

##### **COMPETENZE PROFESSIONALI**

Il DS nell'assegnazione delle classi terrà conto delle competenze professionali di tipo culturale, disciplinare, relazionale e utilizzerà i docenti per il conseguimento degli obiettivi del PTOF, al fine di garantire un impegno efficace ed equilibrato del personale.

##### **MOBILITA' INTERNA E PRECEDENZE**

A seguito dell'entrata in vigore della L. 107/2015, il personale docente già assunto in ruolo a TI alla data di entrata in vigore della legge che introduce l'organico dell'autonomia, conserva la titolarità della cattedra, pertanto viene assegnato con precedenza rispetto ai docenti che entrano a far parte per la prima volta dell'organico funzionale d'istituto o che sono in utilizzo.

I docenti trasferiti hanno la precedenza sulle utilizzazioni.

In caso di richiesta del docente di assegnazione ad altra classe, l'accoglimento della domanda è condizionato dalla disponibilità del posto richiesto, cui possono concorrere, con pari diritti, tutti i docenti del plesso, nel rispetto dei criteri di cui a tutti i punti del presente articolo.

L'anzianità di servizio, desunta dalla graduatoria interna d'istituto, sarà presa in considerazione, ma non assunta come criterio assoluto, poiché potrebbe risultare potenzialmente ostativa rispetto alle strategie utili ad eventuali piani di miglioramento dell'OF, pertanto non è criterio di vincolante.

I docenti che assumono servizio per la prima volta nell'istituto, potranno presentare domanda di assegnazione al singolo plesso, per i posti vacanti a seguito della sistemazione dei docenti già appartenenti all'organico dell'autonomia del precedente anno scolastico.

Nel caso di concorrenza di più domande sul medesimo posto, l'individuazione sarà disposta nel rispetto della graduatoria d'istituto.

##### **ASSEGNAZIONE DOCENTI DI SOSTEGNO**

I criteri sopra specificati sono rispettati anche per l'assegnazione degli insegnanti di sostegno, nello specifico: Continuità riferita alla classe o alla sezione in cui risultano inseriti gli alunni seguiti nel precedente anno scolastico, compatibilmente con l'assegnazione dell'organico.

Qualifiche di specializzazione, accertate e documentate, per l'assegnazione ad alunni di nuova certificazione.

Situazioni personali di incompatibilità, opportunamente segnalate al DS, rilevate dai docenti e genitori comprovate da elementi oggettivi.

In ogni caso è assolutamente prioritario l'interesse pedagogico-didattico degli studenti rispetto a qualsiasi



esigenza o aspirazione dei docenti.

Qualora non sarà possibile attenersi ai criteri sopra indicati, per motivi eccezionali, il DS, come indicato dalla normativa, nell'esercizio della propria esclusiva competenza, assegna i docenti alle classi e ai plessi.

#### **PERSONALE ATA**

Gli assistenti amministrativi in organico sono assegnati ai settori di servizio secondo le proprie professionalità ed in modo che i carichi di lavoro siano ripartiti in maniera equa.

I collaboratori scolastici sono assegnati ai plessi o da un plesso ad un altro, in base alle esigenze didattiche e amministrative e in rispetto della graduatoria interna e dei criteri di precedenza derivanti dalla normativa (L. 104/92, maternità, ecc). In particolare nel caso di chiusura temporanea di un plesso gli stessi svolgeranno il proprio servizio in altra sede. Gli spostamenti di sede saranno incentivati come previsto nelle tabelle del FIS e nel Piano annuale delle attività.

L'assegnazione di tutto il personale ai plessi terrà conto del rispetto della L. 104/92 nel caso di handicap personale o di assistenza (secondo quanto previsto dal CCNL mobilità) e si baserà su istanza dell'interessato con formale richiesta al Dirigente scolastico, che, per il personale già in ruolo nell'Istituto, dovrà essere prodotta entro il 30 giugno per il successivo anno scolastico, salvo casi riconosciuti successivamente e/o rivedibili.

#### **TITOLO X**

**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. 52 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.

L'orario è programmato su 5 giorni settimanali con orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti.

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, il tutto strutturato anche su plessi diversi.

Si prevede la sostituzione dei colleghi assenti con straordinari e recupero durante i periodi di sospensione dell'attività didattica e il periodo estivo.

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. 53 Articolazione dell'Orario di lavoro e turnazione degli assistenti amministrativi**

L'orario di lavoro degli assistenti amministrativi è funzionale all'erogazione del servizio.

L'orario si articola in 36 ore settimanali, su 5 giorni lavorativi, così suddivise: orario antimeridiano n. 2 ATA dalle 7.30 alle 14.42 a rotazione, n. 1 ATA dalle ore 8.30 alle ore 15,42 (orario flessibile); n. 1 ATA orario pomeridiano: lunedì, martedì, mercoledì, giovedì e venerdì dalle ore 9.48 alle ore 17:00 a rotazione.

Per ricevimento utenza esterna dal lunedì al venerdì dalle ore 8:30 alle ore 9:30 e dalle 12:30 alle 13:30. Lunedì dalle ore 15:00 alle ore 16:00. Il Dirigente Scolastico e il D.S.G.A. ricevono previo appuntamento da concordare via email.

Specifiche esigenze verranno valutate contestualmente dal D.S. e dal D.S.G.A.

#### **Art.54 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. 55 Flessibilità e sostituzione dei docenti assenti**

In considerazione delle disposizioni contenute nella L. 23 del 29.12.2014, legge di stabilità 2015, al c. 333 prevede che i dirigenti scolastici, fermo restando la possibilità di garantire l'offerta formativa, non possono conferire supplenze brevi, di cui al primo periodo del c. 78 dell'art. 1 della L. n. 662 del 23.12.1996, al personale docente per il primo giorno di assenza, l'orario di lavoro dei docenti in caso di sostituzioni può



essere riformulato in funzione delle esigenze dell'intero istituto comprensivo nel rispetto dei seguenti criteri:

#### **Scuola primaria**

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

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

#### **Scuola Sec. di 1° grado**

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

- ✓ docente con orario settimanale inferiore alle 18 ore;
- ✓ docente con ore a disposizione della stessa classe;
- ✓ docente con ore a disposizione in altra classe;
- ✓ disponibilità flessibilità oraria mediante rimodulazione dell'orario del docente e della sezione.
- ✓ recupero ore permessi brevi usufruiti;
- ✓ mancanza di attività didattiche programmate per le quali siano già impegnate le ore di compresenza e/o a disposizione;
- ✓ docente che nelle sue ore non ha la classe presente a scuola;
- ✓ docenti di sostegno in caso di assenza alunni diversamente abili e solo in caso di necessità (contitolarità dell'ins. di sostegno alla classe);
- ✓ utilizzo ore eccedenti in base alla disponibilità dichiarata;
- ✓ disponibilità flessibilità oraria mediante rimodulazione dell'orario del docente e della sezione.

#### **PERMESSI**

Per i permessi brevi si rimanda all'art. 16 del CCNL.

L'Amministrazione stabilisce quando recuperare le ore richieste, secondo le esigenze di servizio, didattiche ed organizzative della scuola.

I permessi richiesti per le ore funzionali all'insegnamento dovranno essere recuperati, se necessario e secondo la disponibilità del docente, anche con ore di insegnamento. Il recupero non è previsto se il permesso è per motivi di salute.

#### **ORE DI DISPONIBILITA'**

Le ore di disponibilità saranno utilizzate come segue:

- sostituzione docenti assenti;
- supporto alunni disabili;
- interventi personalizzati a favore di alunni con BES e DSA.

#### **ORE ECCEDENTI**

Alle ore eccedenti disciplinate dall'art. 30 del CCNL effettuate per le sostituzioni dei docenti assenti, viene corrisposto l'importo orario previsto dal contratto.

E' data facoltà ai docenti di recuperare l'ora data, in alternativa al pagamento, previo accordo con l'ufficio di dirigenza e compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **Art. 56 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. E' diritto del personale scolastico dopo la formale assegnazione presentare eventualmente motivato reclamo al Dirigente Scolastico.

#### **Art. 57 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;

MR LK SM SDB Epubin



- 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; 3) esperienze maturate e documentate, con riferimento alla conduzione di gruppi; d) ricerche documentate, con riferimento alla specifica disciplina o alla specifica metodologia disciplinare; e) 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.

## TITOLO XI

### CRITERI PER LA FRUIZIONE DEI PERMESSI PER L'AGGIORNAMENTO

*(art.22 comma 4 lettera B3 CCNL Scuola 2018)*

#### **Art. 59 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 condividano al Collegio dei docenti i contenuti dell'attività formativa.

## PARTE QUARTA

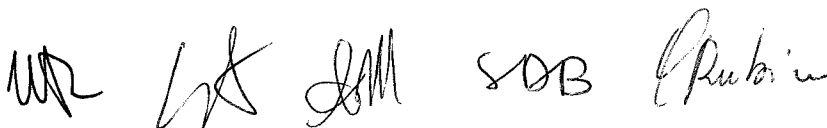
### CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO D'ISTITUTO. INCLUSA LA QUOTA DELLE RISORSE RELATIVE ALL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO E DELLE RISORSE RELATIVE AI PROGETTI NAZIONALI E COMUNITARI, EVENTUALMENTE DESTINATE ALLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE.

## TITOLO XII

### I CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO D'ISTITUTO

*(art.22 comma 4 lettera C2 CCNL Scuola 2018)*

#### **Art. 60 Criteri generali per la ripartizione del F.I.S.**



Il totale delle risorse finanziarie disponibili, compresi i fondi relativi alla valorizzazione docenti (ex art.1, comma 126, L.107/2015 e confluiti, per disposizione della L.160/2019, nel FIS); per il presente contratto ammonta ad euro 62.848,00

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 67,20 % per compensi da attribuire al personale Docente;
- ✓ Una quota del 32,80 % per compensi da attribuire al personale ATA.

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

Delle somme da liquidare verrà data opportuna informazione successiva alla RSU d'Istituto.

I rispettivi budget si possono spostare da una categoria di personale all'altra, qualora la risorsa spettante non venga utilizzata dal rispettivo personale.

Eventuali somme, impegnate ma non utilizzate, confluiscono nella dotazione contrattuale dell'anno scolastico successivo, se non ricontrattate per esigenze non previste.

(Si allega prospetto suddivisione FIS a. s. 2023/2024 Allegato 1).

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

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. 61 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 rispettivamente dal Collegio Docenti, dal D.S. e dal DSGA, 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.

#### **Art. 62 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 da prestare e del compenso 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.

Le attività extracurricolari, andranno debitamente documentate da parte dei docenti che le svolgeranno.

I docenti sono tenuti a redigere:

- ✓ Progetto e sintesi delle attività
- ✓ Elenco degli alunni partecipanti
- ✓ Calendario degli incontri
- ✓ Rilevazione delle assenze
- ✓ Predisposizione di strumenti di monitoraggio delle attività di verifica
- ✓ Verifica finale del livello raggiunto e relazione da sottoporre alla valutazione del Collegio docenti.

#### **Art. 63 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. 64 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 forfettario.

**Art. 65 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.

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.

La presente contrattazione, qualora se ne ravvisi la necessità, potrebbe essere soggetta a integrazioni. Si allegano i seguenti documenti:

Allegato 1 Ripartizione FIS docenti 2023-24

Allegato 2 incarichi specifici personale ATA 2023-24

Allegato 3 Ripartizione FIS personale ATA 2023-24

**IL DIRIGENTE SCOLASTICO**

Prof.ssa Stefania Di Battista

**Parte Pubblica**

Dirigente Scolastico Stefania Di Battista

*Stefania Di Battista*



**Parte sindacale**

RSU - CISL Giulia Ferrari

*Giulia Ferrari*

RSU - CISL Annamaria Mosca

*Annamaria Mosca*

RSU - UIL Cesare Rubino

*Cesare Rubino*

FLC - CGIL

DI MILANO

ROBERTO MAPELLI

*Roberto MaPELLI*

FUNZIONE	N.DOCENTI	IMPORTO
COLLABORATRICE DS	1	1400,00
RESPONSABILE PLESSO KENNEDY+SUPPORTO	2	875,00+600,00=1475,00
RESPONSABILI PLESSO SCUOLA PRIMARIA ROMANI E SECONDARIA	3	1000,00x1=1000,00 600,00x2=1200,00 Tot. 2200,00
COORDINATORI DI CLASSE SECONDARIA	13	300,00x13=3900,00
PRESIDENTI INTERCLASSI PRIMARIA	10	150,00x10=1500,00
REFERENTE INDIRIZZO MUSICALE	1	350,00
REFERENTE SCUOLA CHE PROMUOVE SALUTE	2	200,00
REFERENTE BULLISMO- CYBERBULLISMO	2	150,00x2=300,00
REFERENTE ATTIVITA' SPORTIVE SCUOLA PRIMARIA	1	175,00
ASPP	1	500,00
REFERENTI SICUREZZA	9	100,00x9=900,00
ANIMATORE DIGITALE+TEAM	4	350,00+600,00=950,00
COMMISSIONE VALUTAZIONE	3	350,00x3=1050,00
COMMISSIONE INTERCULTURA	3	300,00+200x2=700,00
COMMISSIONE ORARIO SECONDARIA	2	350,00+100,00=450,00
COMMISSIONE MENSA	3	85,00x3=255,00
COMMISSIONE STRUMENTO MUSICALE	6	87,50x6=525,00
G.L.I.	7	70,00x7=490,00
REFERENTI GIORNATA EUROPEA DELLE LINGUE	4	50,00x4=200,00
REFERENTI INVALSI	3	150x3=450,00
REFERENTE CINEMA PRIMARIA	1	420,00
REFERENTE CINEFORUM SECONDARIA	1	100,00
REFERENTI BIBLIOTECA	2	150,00x2=300,00
REFERENTE OLIMPIADI	2	175,00x2=350,00
REFERENTE PROGETTO SCACCHI	1	90,00
REFERENTE PROGETTO TEATRO SECONDARIA	1	90,00
REFERENTE TEATRO/MUSICA/MOTORIA CLASSI 1, 2, 3 PLESSI PRIMARIA	1	300,00
TUTOR DOCENTI ANNO DI PROVA	8	250,00x8=2000,00
		<b>TOT. € 21.620,00</b>

**MERITO** 8.309,80-3.778,39 = € 4.531,41-1000,00 (fondo di riserva) = € 3.531,41

**FONDO DI RISERVA:** € 1000,00

**FUNZIONI STRUMENTALI € 3.971,17**

P.T.O.F.		1300,00	
ORIENTAMENTO/CONTINUITA'		723,73+300,00	
INCLUSIONE SOSTEGNO/B.E.S.		661,87x2=1323,73+300,00	

**ECONOMIE ORE ECCEDENTI**

**PROGETTI:** Inglese KET 40 ore (20+20) x 38,50=€ 1540, 00

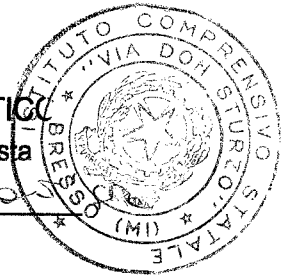
**IL DIRIGENTE SCOLASTICO**

Prof.ssa Stefania Di Battista

**Parte Pubblica**

Dirigente Scolastico Stefania Di Battista

*Stefania Di Battista*



**Parte sindacale**

RSU - CISL Ferrari Giulia

RSU - CISL Mosca Anna Maria

RSU - UIL Rubino Cesare

*Giulia Ferrari*  
*Anna Maria Mosca*  
*Cesare Rubino*

FLC-CGIL DI

MILANO

ROBERTO MAPELLI

*Roberto MapeLLi*







## FIS ATA 4/12

A.S. 2023/2024

FIS VALORIZZAZIONE MERITO						€	1.119,46
						€	544,10
						€	1.663,56
ASSISTENTI AMMINISTRATIVI							totale
		unità	ore	tot			
1 art. 88, comma 2, lettera k)	Innovazione, semplificazione, miglioramento/efficienza	1	2	2		€	29,00
2 art. 88, comma 2, lettera e)	INTENSIFICAZIONE COLLEGA ASSENTE AREA PERSONALE	1	2	2		€	29,00
3 art. 88, comma 2, lettera e)	INTENSIFICAZIONE COLLEGA ASSENTE AREA AFFARI GENERALI	0	0	0		€	-
4 art. 88, comma 2, lettera e)	LAVORO STRAORDINARIO <u>esclusivamente oltre l'orario di servizio</u>	1	2,5	2,5		€	36,25
5 art. 88, comma 2, lettera e)	LAVORO STRAORDINARIO <u>esclusivamente oltre l'orario di servizio</u>	1	66	66		€	957,00
6 art. 88, comma 2, lettera e)	LAVORO STRAORDINARIO <u>esclusivamente oltre l'orario di servizio</u>	1	42	42		€	609,00
TOTALE						114,5	1.660,25
						economie AA	3,31
FIS - VALORIZZAZIONE						€	<b>1.663,56</b>
ASSISTENTE TECNICO							totale
		unità	ore	tot			
1 art. 77, CCNL 18/01/2024	Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo DAL 01/01/2024	0	0	0		€	-
2 art. 88, comma 2, lettera e)	LAVORO STRAORDINARIO <u>esclusivamente oltre l'orario di servizio</u>	0	0	0		€	-
TOTALE						0	-
						economie AT	-
FIS - VALORIZZAZIONE						€	-
FIS VALORIZZAZIONE MERITO						€	<b>1.679,18</b>
						€	<b>816,14</b>
						€	<b>2.495,32</b>
COLL. SCOLASTICI							totale
		unità	ore	tot			
1 art. 88, comma 2, lettera k)	INTENSIFICAZIONE PER INIDONEITA'	0	0	0		€	-
2 art. 88, comma 2, lettera k)	MAGGIOR CARICO ASSISTENZA ALUNNI DISABILI AL PIANO DI SERVIZIO	0	0	0		€	-
3 art. 88, comma 2, lettera k)	COLLABORAZIONE NEI PROGETTI PTOF	0	0	0		€	-
4 art. 88, comma 2, lettera k)	INTENSIFICAZIONE COLLEGA ASSENTE	1	67	67		€	837,50
5 art. 88, comma 2, lettera k)	LAVORO STRAORDINARIO <u>esclusivamente oltre l'orario di servizio</u>	1	132,5	133		€	1.656,25
6 art. 88, comma 2, lettera k)		0	0	0		€	-

AR W P. Rubin JM SDB

7 art. 88, comma 2, lettera k)		0	0	0	€	-
8 art. 88, comma 2, lettera k)		0	0	0	€	-
9 art. 88, comma 2, lettera k)		0	0	0	€	-
10 art. 88, comma 2, lettera e)		0	0	0	€	-
<b>TOTALE</b>				200	€	2.493,75
				economiche CS	€	1,57
					€	<b>2.495,32</b>

<b>disponibilità</b>	€	<b>4.158,88</b>
<b>economie</b>	€	<b>4,88</b>
<b>impegnato</b>	€	<b>4.154,00</b>

IN CASO DI PRESTAZIONE DI ORE STRAORDINARIE SUPERIORI RISPETTO AL PREVISTO, QUESTE VERRANNO LIQUIDATE IN BASE ALLA DISPONIBILITA' RESIDUA.  
I COMPENSI SARANNO RIDOTTI IN PROPORZIONE ALLE EVENTUALI ASSENZE DEL PERSONALE INCARICATO SE SUPERIORI A FRAZIONI DI 15 GIORNI.

Bresso, 22/01/2024



**Parte Pubblica**  
Dirigente Scolastico Stefania Di Battista Stefania Di Battista

**Parte sindacale**  
RSU - CISL Ferrari Giulia Giulia Ferrari  
RSU - UIL Rubino Cesare Cesare Rubino  
RSU - CISL Mosca Anna Maria Anna Maria Mosca

IL DSGA  
Carlina Martino Carlina Martino

FLC - CGIL  
DI MILANO  
ROBERTO MAPELLI robertomape

Roberto Mape Roberto Mape Roberto Mape SDB

**FIS ATA 8/12**  
**A.S. 2023/2024**

FIS VALORIZZAZIONE MERITO		€	2.238,92
		€	1.088,18
		€	3.327,10
<b>ASSISTENTI AMMINISTRATIVI</b>			
1 art. 88, comma 2, lettera k)	Innovazione, semplificazione, miglioramento/efficienza	unità	ore
		3	20
2 art. 88, comma 2, lettera e)	INTENSIFICAZIONE COLLEGA ASSENTE AREA PERSONALE	60	957,00
		0	0
3 art. 88, comma 2, lettera e)	INTENSIFICAZIONE COLLEGA ASSENTE AREA AFFARI GENERALI	0	0
		0	0
4 art. 88, comma 2, lettera e)	LAVORO STRAORDINARIO <u>esclusivamente oltre l'orario di servizio</u>	1	30
		30	478,50
5 art. 88, comma 2, lettera e)	LAVORO STRAORDINARIO <u>esclusivamente oltre l'orario di servizio</u>	1	59
		59	941,05
6 art. 88, comma 2, lettera e)	LAVORO STRAORDINARIO <u>esclusivamente oltre l'orario di servizio</u>	1	59
		59	941,05
TOTALE		208	3.317,60
		economie AA € 9,50	
<b>FIS - VALORIZZAZIONE</b>		€	<b>3.327,10</b>
<b>FIS VALORIZZAZIONE MERITO</b>			
		€	<b>175,00</b>
		€	-
		€	<b>175,00</b>
<b>ASSISTENTE TECNICO</b>			
1 art. 77, CCNL 18/01/2024	Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo DAL 01/01/2024	unità	ore
		0	0
2 art. 88, comma 2, lettera e)	LAVORO STRAORDINARIO <u>esclusivamente oltre l'orario di servizio</u>	0	0
		0	0
TOTALE		0	0
		economie AT € 175,00	
<b>FIS</b>		€	-
<b>FIS VALORIZZAZIONE MERITO</b>		€	<b>175,00</b>
<b>COLL. SCOLASTICI</b>			
1 art. 88, comma 2, lettera k)	INTENSIFICAZIONE PER INIDONEITA'	unità	ore
		13	3
2 art. 88, comma 2, lettera k)	MAGGIOR CARICO ASSISTENZA ALUNNI DISABILI AL PIANO DI SERVIZIO	1	2
		2	27,50
3 art. 88, comma 2, lettera k)	COLLABORAZIONE NEI PROGETTI PTOF	13	3
		39	536,25
4 art. 88, comma 2, lettera k)	INTENSIFICAZIONE COLLEGA ASSENTE	14	10
		140	1.925,00
TOTALE		40	10
		economie AT € 175,00	
<b>FIS</b>		€	-
<b>FIS VALORIZZAZIONE MERITO</b>		€	<b>175,00</b>
		€	<b>3.183,36</b>
		€	<b>1.632,28</b>
		€	<b>4.815,64</b>





5 art. 88, comma 2, lettera k)	LAVORO STRAORDINARIO <u>esclusivamente oltre l'orario di servizio</u>	13	10	130	€	1.787,50
6 art. 88, comma 2, lettera k)		0	0	0	€	-
7 art. 88, comma 2, lettera k)		0	0	0	€	-
8 art. 88, comma 2, lettera k)		0	0	0	€	-
9 art. 88, comma 2, lettera k)		0	0	0	€	-
10 art. 88, comma 2, lettera e)		0	0	0	€	-
<b>TOTALE</b>				<b>350</b>	€	<b>4.812,50</b>
				<i>economie CS</i>	€	<b>3,14</b>
					€	<b>4.815,64</b>

<b>disponibilità</b>	€	<b>8.317,74</b>
<b>economie</b>	€	<b>12,64</b>
<b>impegnato</b>	€	<b>8.305,10</b>

IN CASO DI PRESTAZIONE DI ORE STRAORDINARIE SUPERIORI RISPETTO AL PREVISTO, QUESTE VERRANNO LIQUIDATE IN BASE ALLA 'DISPONIBILITA' RESIDUA. I COMPENSI SARANNO RIDOTTI IN PROPORZIONE ALLE EVENTUALI ASSENZE DEL PERSONALE INCARICATO SE SUPERIORI A FRAZIONI DI 15 GIORNI.

Bresso, 22/01/2024



**Parte Pubblica**  
 Dirigente Scolastico Stefania Di Battista *Stefania Di Battista*  
**Parte sindacale**  
 RSU - CISL Ferrari Giulia *Giulia Ferrari*  
 RSU - UIL Rubino Cesare *Cesare Rubino*  
 RSU - CISL Mosca Anna Maria *Anna Maria Mosca*

FIL-CRIL DI MILANO ROBERTO RAPELLI *Roberto Rapelli*

IL DSGA  
 Carolina Martini *Carolina Martini*