



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca



costabile guidi
istituto comprensivo

ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE - "G. GUIDI"-CORIGLIANO CALABRO
Prot. 0005625 del 16/10/2018
02-09 (Uscita)



Contratto Integrativo d'Istituto

Relazioni a Livello di Istituzione Scolastica

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

– Artt. 7 e 22 del CCNL 2016/2018

a.s. 2018/2019

Il Dirigente Scolastico

Visto l'art. 7 del CCNL 2016/2018

Visto l'art. 22 del CCNL 2016/2018

Visto il D.Lgs. 165/01, come modificato dal D.Lgs. 150/09 e dal D.Lgs. 141/2011

Vista la legge 107/2015

Viste le deliberazioni del Collegio Docenti del 1 e 14 settembre 2018

Viste le deliberazioni del Consiglio d'Istituto del 28 settembre 2018

Visto il CCNI 2018

Vista la normativa Vigente

**Invia gli elementi conoscitivi sulle previste materie
ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2016/2018 del comparto scuola**

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

➤ c1) Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) è designato dalla R.S.U. al suo interno o tra il personale dell'istituto.

2. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

- esercita le funzioni e gode delle prerogative previste dalle norme vigenti
- ha accesso a tutta la documentazione redatta sulla sicurezza, compresi i verbali degli incontri
- è tenuto a fare delle informazioni e della documentazione in suo possesso un uso strettamente connesso alla sua funzione.
- ha diritto alla formazione prevista dal D.Lgs 626/94 e ss.mm.ii.
- non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali
- usufruisce dei permessi retribuiti previsti dai contratti.

*Helie
Coniura
Dei
Al Gesso*

Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

1. L'RSPP è designato dal Dirigente sulla base di quanto previsto dal D.l.vo 81/2008 e ss.mm.ii.
2. In assenza di risorse e/o disponibilità interne l'incarico di RSPP sarà assegnato a persona esterna tramite bando.

Le figure sensibili

1. Per ogni sede scolastica il Dirigente individua le figure previste dalle norme vigenti.
2. Le suddette figure sono individuate prioritariamente tra il personale fornito delle competenze necessarie e a queste è garantita la formazione prevista dalla normativa vigente.
3. Alle figure sensibili sopra indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme vigenti.

Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi

1. Il Dirigente Scolastico, direttamente o tramite il R.S.P.P., indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:
 - a) il Dirigente Scolastico o un suo rappresentante;
 - b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
 - c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - d) i referenti di plesso.
2. Nel corso della riunione il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti i documenti relativi alla sicurezza. La riunione non ha poteri decisionali, ma carattere consultivo. Della riunione deve essere redatto un verbale, che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

Attuazione della normativa

1. In coerenza e continuità con quanto realizzato negli anni scolastici precedenti saranno attivate le seguenti iniziative:
 - a) In presenza di modifiche e/o rivisitazione dei documenti, saranno emanati nuovi Piani di sicurezza e/o nuovi Piani di evacuazione;
 - b) Il Dirigente scolastico trasmette i nuovi Piani redatti dall'RSPP al personale dell'Istituto;
 - c) In ogni anno scolastico saranno effettuate almeno due prove di evacuazione;
 - e) Nel corso dell'anno scolastico saranno tenuti incontri periodici con i referenti di sede per la sicurezza.

Attività di aggiornamento, formazione e informazione

1. Nei limiti delle risorse disponibili saranno realizzate attività di informazione, formazione e aggiornamento nei confronti dei dipendenti;
2. Il Dirigente organizza e favorisce la frequenza del personale ai corsi di formazione per la sicurezza;
3. Tutto il personale è tenuto a partecipare alla formazione obbligatoria;
4. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dalla normativa vigente.

Handwritten signature and date:
3
Rosario
2018

➤ **c2) Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d’istituto**

Criteri di ripartizione Personale Docente/ATA

Per assicurare una equilibrata ripartizione delle risorse si conviene che la quota da assegnare al personale docente ed al personale ATA sia calcolata in proporzione ai rispettivi organici di diritto.

Tale quota può essere incrementata o diminuita di una percentuale non superiore al 5% delle risorse a disposizione.

Criteri di ripartizione Attività/Prestazioni

Personale Docente		Personale ATA	
Attività funzionali all’insegnamento	12,4% del budget	Prestazioni Aggiuntive Assist. Amm.vi	55% del budget
Attività di insegnamento	60% del budget	Prestazioni Aggiuntive Collab. scol.	45% del budget
Figure di sistema	27,6% del budget		

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse attività/prestazioni possono essere negoziati con cadenza annuale, su richiesta delle parti.

Annualmente vengono altresì trasmessi ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi relativi al Piano delle risorse complessive che compongono il Fondo per il miglioramento dell’offerta formativa, per la prevista contrattazione a livello di Istituzione scolastica.

➤ **c3) Criteri per l’attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell’art. 45, comma1, 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;**

Individuazione delle risorse umane

Per i sotto elencati Progetti, le cui risorse afferiscono al Piano Economico per il Salario Accessorio:

- Progetti da FIS;
- Progetti nazionali, europei e territoriali (se non disciplinati da specifica normativa di riferimento);
- Progetti derivanti da specifiche disposizioni legislative: l. ex 440, Scuole a Rischio e a Forte Processo Immigratorio, Legge 27/85;
- Ogni altro tipo di progetto da retribuire con i fondi di cui al Piano delle risorse complessive per il salario accessorio, ivi comprese quelle di fonte non contrattuale, se non disciplinato da specifica normativa di riferimento,

le risorse umane da retribuire vengono individuate secondo i criteri di seguito indicati:

*Lele
 Eleonora
 4
 D. Spetaru*

1. Personale interno che ha dato la disponibilità e in possesso di specifici titoli, competenze certificate ed esperienze, attinenti il progetto per cui ci si propone, documentate da curriculum;
2. In assenza di particolari competenze professionali, non presenti nel personale interno, o in assenza di dichiarata disponibilità, si attingerà alle collaborazioni plurime di cui agli art. 35 e 57 del CCNL 2006-2009;
3. Nella medesima situazione del punto precedente, in alternativa alle collaborazioni plurime, si attingerà ad esperti esterni o consulenti esterni, individuati secondo la normativa vigente;
4. Per i progetti afferenti al FIS, proposti da singoli docenti o da gruppi di docenti, la valutazione del Collegio Docenti verterà sui seguenti parametri:
 - 4.1 Attinenza e coerenza con il PTOF e il PDM;
 - 4.2 Chiarezza nell'esplicitazione degli obiettivi specifici di apprendimento e delle Competenze Chiave;
 - 4.3 Metodologia innovativa e didattica laboratoriale;
 - 4.4 Oggettività degli strumenti di valutazione degli obiettivi specifici di apprendimento e delle Competenze chiave;
 - 4.5 Modalità di documentazione;
 - 4.6 Tempistica;
5. Qualora i progetti valutati positivamente dal Collegio eccedano i vincoli del budget FIS, in caso di parità, si applicheranno i criteri di cui al punto 1 (possesso di specifici titoli, competenze certificate ed esperienze, attinenti il progetto proposto, documentate da curriculum);
6. In caso di ulteriore parità si eviterà l'accumulo di incarichi e, infine, si applicherà il criterio della turnazione.

Assegnazione degli incarichi

L'assegnazione degli incarichi al personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo d'istituto tiene conto dei seguenti criteri:

- disponibilità dichiarata da parte del personale;
- competenze accertate;
- da evitare accumulo di incarichi: 1 solo incarico per personale docente/ATA; il numero di incarichi per personale docente/ATA può aumentare solo nel caso di accertata indisponibilità degli altri;
- N° 1 docente per ogni gruppo di 20 allievi di scuola primaria/secondaria di I grado;
- N° 1 docente per ogni gruppo di 15 allievi di scuola dell'infanzia;
- In caso di eccedenza di disponibilità dichiarata, si applicheranno i criteri di cui ai precedenti punti 5 e 6;
- In caso di indisponibilità o di assenza di specifiche professionalità del personale interno in servizio, si procederà all'individuazione del personale attingendo ai punti 2 e 3 di cui alla precedente sezione "Individuazione delle risorse umane";

Felice Scaramano
Docente
AS

In tali casi la designazione sarà disposta dal dirigente scolastico sulla base delle disposizioni di cui alla legge vigente e all' art. 40 del D.l. 44/2001;

L'assegnazione degli incarichi sarà effettuata mediante comunicazione scritta nominativa agli interessati, indicando le modalità ed i tempi di svolgimento, nonché l'importo lordo spettante.

Retribuzione degli incarichi

Saranno retribuiti esclusivamente i progetti e/o le attività di cui sono stati raggiunti gli obiettivi previsti secondo le modalità di verifica contenute negli stessi progetti.

- **c4) 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;**

I docenti che sono meritevoli ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 - individuati secondo i criteri definiti dal comitato di valutazione, costituitosi secondo i termini di legge - corrispondente al 15% dei docenti di ruolo, saranno distribuiti in tre fasce di merito e retribuiti secondo i criteri generali di seguito riportati:

fasce	% media di docenti individuati per fasce*	% Max di budget di fascia**	% Max di retribuzione individuale***		
1 ^a fascia	25%	38%	25%		
2 ^a fascia	50%	48%	12,5%		
3 ^a fascia	25%	14%	25%		

* % media dei docenti individuati per fascia calcolata sul numero totale dei docenti individuati

** % di budget massimo di fascia calcolato sul budget complessivo

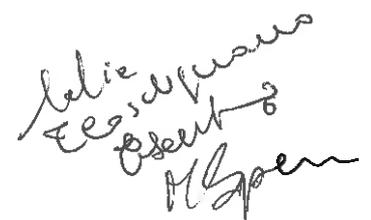
***% di retribuzione massima individuale calcolata sul budget di fascia

E' prerogativa del DS individuare all'interno delle singole fasce ulteriori differenziazioni di merito a cui far corrispondere una differenziazione di retribuzione, non superare al 10% del budget di fascia;

Le somme non attribuite nelle singole fasce saranno ridistribuite nelle fasce ove si annovera una maggiormente percentuale di docenti, incrementandole;

Le percentuali dei premi individuali e le percentuali dei budget di fascia sono soggette ad incremento in caso di numero di candidature o di selezione inferiore rispetto alla percentuale prevista (15%);

In assenza di un numero congruo di docenti selezionati, corrispondente alla percentuale prevista (15%), vengono premiati in maniera residuale anche i docenti che documentano almeno due aree purché tra queste è documentata in maniera oggettiva la qualità dell'insegnamento riferita agli esiti di apprendimento degli allievi della classe di riferimento. In tale caso i docenti residuali vengono collocati nella 3^a fascia.



➤ **c5) 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;**

Titolo I Relazioni sindacali

Obiettivi e strumenti, campo di applicazione, decorrenza e durata

1. La contrattazione integrativa d'Istituto è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.
2. Il presente contratto definisce i criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, così come modificata e integrata dalla legge n. 83/2000.
3. La contrattazione integrativa d'istituto si svolge tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, che costituiscono la parte sindacale.
4. E' esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate a livello nazionale e/o regionale.
5. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti; 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.
6. La contrattazione integrativa ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. Essa conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti integrativi;
I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale, su richiesta delle parti.
7. La verifica dell'attuazione della contrattazione integrativa avviene, di norma, a fine anno scolastico, su convocazione del dirigente. Nel corso dell'incontro saranno forniti i nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto unitamente alla relativa documentazione.
8. Le relazioni sindacali si articolano in:
 - a) Informazione
 - b) Confronto
 - c) Contrattazione integrativa
9. Sono oggetto di **Informazione**:
 - b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;
 - b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

Ai sensi dell'art. 5, comma 5 del CCNL, i soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

10. Sono oggetto di **Confronto** ai sensi dell'art. 6 del CCNL:

- 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.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto dai soggetti sindacali, anche singolarmente, o proposto dal DS 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.

11. Sono oggetto di **Contrattazione Integrativa D'istituto**:

- 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;

Handwritten signature:
Delle
Essecuzione
8
Al giorno

- 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;

Per le materie di cui ai punti c1, c5, c6, c7, c8, c9, 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, nel rispetto dei principi di comportamento di cui alla successiva sezione *Clausole di raffreddamento*, riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Per le materie di cui ai punti c2, c3, c4 qualora non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui alla sezione *Clausole di raffreddamento*, l'Istituto può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e proseguire 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.

Fermi restando i termini sopra indicati, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.

Clausole di raffreddamento

1. 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.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, nei primi trenta giorni del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 del CCNL 2016/18 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con il DS, per dieci ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.
2. In ciascuna Istituzione scolastica e per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al mese.
3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno:

*Anna
Costabile
Adesione
Al Sparano*

- a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017;
 - b) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017;
 - c) dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017.
4. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.
 5. Ciascun'assemblea può avere una durata massima di due ore, se si svolge a livello di singola Istituzione scolastica nell'ambito dello stesso comune. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di cui al comma 1.
 6. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni prima, con comunicazione scritta, fonogramma, fax o e-mail, ai dirigenti scolastici delle scuole o istituzioni educative interessate all'assemblea. La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione scolastica o educativa interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o - nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali - assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea – o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.
 7. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente scolastico ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.
 9. Il dirigente scolastico:
 - a) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio;

Roberto Scavone
Esattore
di Spina

- b) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se la partecipazione è totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale tenuto a assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.
10. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisite.
11. Per il personale docente, quanto previsto dai commi 1, 3, e 8 si applica anche nel caso di assemblee indette in orario di servizio per attività funzionali all'insegnamento.
12. Per le riunioni di scuola e territoriali indette al di fuori dell'orario di servizio del personale si applica il comma 3, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con i dirigenti scolastici l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo da parte del dirigente scolastico della comunicazione riguardante l'assemblea.
13. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.

➤ **c6) 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**

L'articolazione e la distribuzione dell'orario di lavoro del personale è definita in relazione ai seguenti criteri:

- orario di lavoro funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
- programmazione su base plurisettimanale dell'orario.

L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore. Se la prestazione di lavoro giornaliera eccede le sei ore continuative il personale usufruisce a richiesta di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto.

Tale pausa deve essere comunque prevista se l'orario continuativo di lavoro giornaliero è superiore alle 7 ore e 12 minuti;

Fasce temporali di flessibilità

Il personale ATA che ne fa richiesta e si trova in particolari e documentate situazioni familiari (L. n. 104/92 e D.L. n.151/2001, situazioni di tossicodipendenze) è favorito nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio ed anche nel caso in cui lo stesso orario non venga adottato dalla scuola.

Sempre su richiesta del personale ATA, compatibilmente con le esigenze di servizio e le richieste avanzate dal rimanente personale, per tempi limitati, possono essere considerate anche altre eventuali

dele

*Esclusione
11
E. J. S.
Il Spettatore*

necessità espresse dal medesimo personale, quali l'inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, esigenze di salute dei familiari, ecc.

A tal fine, le fasce temporali di flessibilità sono individuate prevalentemente:

- nelle ore di minor intensità lavorativa;
- nelle fasce di sovrapposizione dei turni tra il personale subentrante e quello uscente;
- in fasce orarie in entrata ed in uscita all'uopo individuate dal DSGA, tenuto conto delle esigenze di servizio, delle esigenze del lavoratore richiedente la flessibilità oraria e delle richieste avanzate dal rimanente personale.

Qualora non prestate nell'arco della giornata lavorativa, le ore di servizio assoggettate a tale istituto contrattuale devono essere recuperate entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è goduta la riduzione oraria. In caso di mancato recupero, per inadempienza del dipendente, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione cumulando le frazioni di ritardo fino a un'ora di lavoro o frazione non inferiori alla mezz'ora.

➤ **7 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**

Questa scuola ad oggi non è destinataria di risorse per la formazione del personale; i criteri di riparto di eventuali risorse finalizzate alla formazione del personale si conformeranno ai criteri di riparto del Fondo d'istituto tenuto conto prioritariamente :

- delle emergenze formative connesse alla sicurezza nei luoghi di lavoro, al RAV, Al Piano di Miglioramento, al PTOF, al settore contabile-amministrativo
- degli organici del personale ATA e del personale Docente
- del Piano triennale di formazione, per gli ambiti non comuni al personale ATA e Docente

➤ **8 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)**

Fatto salvo l'obbligo di consultazione quotidiana del sito istituzionale dell'istituto per le comunicazioni inerenti i normali impegni di lavoro, il diritto alla disconnessione è sempre garantito al personale scolastico;

Il ricorso all'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio è prevedibile esclusivamente per comunicazioni urgenti e non differibili di interesse collettivo oppure nell'esclusivo interesse del lavoratore per comunicazioni personali urgenti e non differibili.

*Salvo approvazione
E. Scuderi
E. Scuderi
M. Spinauro*

^{es}
➤ **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.**

Gli effetti delle innovazioni tecnologiche e della digitalizzazione impattano sulle condizioni di lavoro del personale docente ed ATA;

In particolare, il personale amministrativo è sottoposto a nuovi carichi di lavoro che assumono ancora più rilevanza in presenza di applicazione di nuove leggi ed in costante carenza di organico;

Parimenti, ai sensi dell'art. 27 del CCNL il profilo professionale del docente è costituito anche da competenze informatiche derivanti soprattutto dall'applicazione della legge 107.

Al fine di supportare e rendere qualificato il lavoro del personale docente ed ATA e di migliorare gli esiti formativi si darà priorità:

- A specifica formazione;
- A progetti ed attività, retribuiti anche con il FMOF, riferibili a particolare impegno tecnologico e/o di informatizzazione dei servizi amministrativi;
- A progetti di sperimentazione metodologica e di implementazione della qualità della didattica, valutata in rapporto agli esiti formativi con particolare riferimento agli esiti INVALSI, retribuiti con il FMOF.



Dirigente Scolastico

Dott.ssa Giuseppina Silvana Sapia

Delia
Consigliere
Barb
Alipresario