



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYWI



Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO (art. 22 – C.C.N.L. Scuola 2018)

A.S. 2022/23

Data sottoscrizione dell'ipotesi:

Data sottoscrizione contratto definitivo:

03/04/2023

Data trasmissione ARAN:



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO A.S. 2022 - 2023

L'anno _____ il giorno _____ del mese di gennaio alle ore _____, presso la sede dell'Istituto Comprensivo di Venasca Costigliole Saluzzo Via Marconi 2, in sede di negoziazione integrativa a livello di Istituzione Scolastica di cui all'art. 22 del C.C.N.L. del comparto scuola del 19/04/2018:

TRA

la delegazione di parte pubblica nella persona del Dirigente Scolastico Davide Antonio Martini

E

La rappresentanza RSU rappresentata dai sig.ri:

Fiorenza Rinaldo (CISL);

Anna Mascarini (Snals);

Giulia Paola Bruno (Flc - CGIL)

E la rappresentanza RSA

Laura Giustini (Gilda)

sono presenti altresì:

si stipula

il presente contratto.

L'accordo viene sottoscritto tra:

PARTE

PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore: Davide Antonio Martini : FIRMATO

PARTE

SINDACALE

RSU : Fiorenza Rinaldo FIRMATO

Anna Maria Mascarini: FIRMATO

Giulia Paola Bruno : FIRMATO

RSA Laura Giustini : FIRMATO

SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI (TAS)

FLC/CGIL: _____



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYWI Tel. 0175 56 70 80 Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



CISL/SCUOLA

UIL/Scuola

GILDA/UNAMS:

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.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del CCNL e/o parti di contrattazione specifiche precedenti, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative. In particolare il presente contratto si ispira ai principi normativi contenuti del dlgs 165/2001, 150/2009 e nella Legge 107/2015.

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 si 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.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 - 12020 VENASCA (CN)



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

Art. 5 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi artt. 6 e 7.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Handwritten signatures and initials on the left margin.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033060048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 - 12020 VENASCA (CN)



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 devono 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.

11. 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.

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

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

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

- c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;
- c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di

Handwritten signatures and initials on the left margin.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



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 assegnazione docenti/classi
- i criteri di assegnazione docenti/plessi
- i criteri di assegnazione collaboratore scolastico/plessi
- i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei
- le risorse disponibili per la contrattazione integrativa.

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, 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:

- i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;
- 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.

Handwritten signature and notes on the left margin.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

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

c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;

c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, 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 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 19/04/2018.

Art. 9 Norma di salvaguardia

La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purchè compatibili con le vigenti norme legislative imperative.

La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001. A tal uopo le parti si impegnano a riaprire la contrattazione qualora le risorse di cui sopra dovessero modificarsi in aumento o in diminuzione nel corso dell'anno, ciò al fine di adeguare la seguente piattaforma economica alla nuova situazione riproporzionando la stessa alla variazione realizzata o subita.

TITOLO III RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 10 Destinatari

Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale delle istituzioni scolastiche ed educative

Art. 11 Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo-
nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente

Handwritten signatures and initials on the left margin.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 - 12020 VENASCA (CN)



adeguata altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra la stessa amministrazione e tra questa e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare: a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro; b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990; c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio; d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione; e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona; g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio; h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo; i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità; j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati; k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio; l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013; m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico; n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse; o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento; p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado; q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale è tenuto a: a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di

Handwritten signature



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità. 3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per: a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001; b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi; c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche educative e per quello amministrativo condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione; d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza; e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi; f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970; g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001; h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165/2001; i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti. 4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per: a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3; b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3; c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi; d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale; e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico; f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970; g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi; h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati; i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità; j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi. 5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001. 6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001. 7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001. 8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione

Handwritten signatures and initials:
 R. P. ...
 ...
 ...
 ...



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 - 12020 VENASCA (CN)



lavoro; b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti; c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti; d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici; e) rispettare i doveri di sorveglianza c/o vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite; f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo; g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

Art. 12 Sanzioni disciplinari (SOLO PER IL PERSONALE ATA)

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art.11 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare: a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4; b) rimprovero scritto (censura); c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione; d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni; e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi; f) licenziamento con preavviso; g) licenziamento senza preavviso. 2. Sono anche previste, dal d. lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari: a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d. lgs. n. 165/2001; b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1; c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001. 3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. 4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale. 5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione;

Art. 13 Codice disciplinare (SOLO PER IL PERSONALE ATA)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali: a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento; b) rilevanza degli obblighi violati; c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente; d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi; e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti; f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro; g) coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente. 2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette

[Handwritten signatures and initials on the left margin]



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti. 11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001. 12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Art. 14 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione. 2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati. 3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 15 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale(SOLO PER IL PERSONALE ATA)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà. 2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale). 3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 235/2012. 4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. 5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55ter del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale). 6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma

Handwritten signatures and notes on the left margin.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 - 12020 VENASCA (CN)



della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per: a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4; b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati; c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti; d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti; e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale; f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza; g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso; h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti. 9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica: 1. con preavviso per: a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e) e da D)bis a f) quinquies del d. lgs. n. 165/ 2001; b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8; c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale; e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità; f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013; g) violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro; h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001; b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 15, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16; c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità; d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro; e) condanna, anche non passata in giudicato: - per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 235 del 2012; - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97; - per gravi delitti commessi in servizio; f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. 10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11 e riferendosi, quanto al tipo e alla misura

[Handwritten signatures and initials on the left margin]



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 - 12020 VENASCA (CN)



restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare). 7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti. 8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 16, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate. 9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato. 10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Art. 16 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (SOLO PER IL PERSONALE ATA)

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165/2001. 2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001. 3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13, comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione. 4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di

Scritto a mano:
 1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165/2001. 2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001. 3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13, comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione. 4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 - 12020 VENASCA (CN)



sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli. 5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Art. 17 Determinazione concordata della sanzione(SOLO PER IL PERSONALE ATA)

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. 2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. 3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001. 4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa. 5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa. 6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. 7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente. 8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. 9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Handwritten notes:
C.M. / P. / ...
...
...

TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 18 Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi,



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 - 12020 VENASCA (CN)



per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. 2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo. 3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento. 4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità. 5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. 6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice. 7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico. 8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative. 9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

Art. 19 Unioni civili

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

Handwritten signature



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 - 12020 VENASCA (CN)



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 ed 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 Dlgs 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* dell'istituto, in assenza di personale interno con opportuna qualifica, è assegnato a personale esterno in possesso dei requisiti previsti dal decreto legislativo 81/08.

Nell'istituzione scolastica il dirigente scolastico/datore di lavoro organizza il *servizio di prevenzione e protezione* designando per tale compito, previa consultazione del *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* (RLS), un responsabile in relazione alle dimensioni della scuola (succursali, sezioni staccate, plessi etc).

I *responsabili* individuati coadiuvano il dirigente scolastico e il RSPP nell'aggiornamento periodico del *documento di valutazione dei rischi* (DVR.). Essi devono disporre dei mezzi e del tempo adeguati allo svolgimento dei compiti assegnati e non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento dell'incarico.

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

Art. 23 Ruolo, compiti e diritti del RLS

[Handwritten signatures and notes on the left margin]



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



Le modalità di esercizio del ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono demandate al CCNL (Capo VII artt. 72-76 del CCNL scuola 2007).

Nella scuola il RLS è designato nell'ambito della RSU o eletto dall'assemblea dei lavoratori della scuola al proprio interno.

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

- Accede ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni
- È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi
- È consultato sulla designazione del RSPP e degli addetti al SPP
- È consultato in merito all'organizzazione della formazione
- Riceve le informazioni e la documentazione inerente alla valutazione dei rischi
- Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza
- Riceve una formazione adeguata
- Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti
- Partecipa alla riunione periodica
- Fa proposte in merito all'attività di prevenzione
- Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività
- Può far ricorso alle autorità competenti se ritiene che le misure di prevenzione adottate non siano idonee

Il RLS ha diritto alla formazione prevista dall'art. 37, commi 10 e 11, del Dlgs 81/08.

Il RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa dell'espletamento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste per le rappresentanze sindacali.

Per l'espletamento del proprio mandato il RLS ha diritto a 40 ore di permessi retribuiti. Il tempo utilizzato per ricevere l'informazione e quello per effettuare la formazione è considerato tempo di lavoro e non viene conteggiato nelle predette 40 ore.

Art. 24 Documento di valutazione dei rischi (DVR)

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

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

Art. 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.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



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.

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 ai Comuni sul cui territorio insiste l'Istituto Comprensivo.

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

Art. 28. Obblighi di segnalazione dei lavoratori

E' d'obbligo per tutti i lavoratori dell'Istituto segnalare con tempestività e per le vie brevi al Dirigente Scolastico ogni situazione di pericolo che si viene a delineare all'interno degli spazi scolastici e durante le attività ordinarie e straordinarie.

Art. 29 Attività di formazione, informazione ed aggiornamento

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

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

I lavoratori, che nella scuola comprendono anche gli studenti, sono i principali destinatari *obbligati* a seguire le iniziative di informazione e formazione promosse dal dirigente scolastico.

Le azioni formative sono organizzate, prioritariamente, durante l'orario di lavoro; qualora ciò non fosse possibile le ore impegnate sono considerate tempo di lavoro con possibilità di recupero o compensati con le risorse a ciò preposte.

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

TITOLO VI

CRITERI E MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI

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

Art. 30 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.

[Handwritten signatures and notes on the left margin]



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



La dichiarazione individuale di partecipazione o non partecipazione espressa nei modi individuati dall'amministrazione, anche alla luce della normativa in termini di digitalizzazione, 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 e immodificabile.

Nelle assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se l'adesione è totale, il D.S., verificando prioritariamente la disponibilità dei singoli, stabilisce 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. 31 Bacheca sindacale e documentazione

La bacheca sindacale è presente nel sito web; poiché non è più presente un albo pretorio pubblico, le RSU, qualora ne facciano richiesta, potranno curare la gestione di una pubblica bacheca sindacale negli spazi interni alla scuola.

I componenti la RSU e qualsiasi rappresentante delle OO.SS. hanno diritto di "affiggere" nella bacheca, sotto la propria responsabilità, materiale sindacale e di interesse politico/sindacale.

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

Art.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, anche attraverso la condivisione della mailing list di Istituto con le OOSS.

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 Accessibilità OOSS ai locali

Ai sensi della legge 300 (c.d Statuto dei lavoratori) le OOSS e le RSU hanno diritto ad accedere nei locali dell'Istituto e permanere all'interno dello stesso affinché sia garantita la piena agibilità sindacale e la cura costante delle relazioni sindacali stesse all'interno della Scuola.

Il Dirigente Scolastico deve organizzare il servizio affinché possa essere garantito tale diritto, fatto salvo il regolare svolgimento delle lezioni.

Art. 34 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. 35 Personale ATA

[Handwritten signatures and initials on the left margin]



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 - 12020 VENASCA (CN)



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. 36 Riunione programmatica d'inizio anno del personale ATA

Contestualmente alla definizione del piano dell'offerta formativa da parte degli organi collegiali e precedentemente al confronto con la R.S.U. e le OO.SS. 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:

- organizzazione e funzionamento dei servizi scolastici;
- criteri per la distribuzione dei carichi di lavoro;
- articolazione dell'orario di lavoro: flessibilità, turnazioni, orario plurisettimanale;
- utilizzazione del personale;
- individuazione delle attività aggiuntive da retribuire con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa;
- effettuazione delle prestazioni aggiuntive;
- individuazione delle chiusure prefestive della scuola nei periodi d'interruzione delle attività didattiche e criteri per il recupero delle ore non lavorate.

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.

Lo svolgimento della riunione programmatica è vincolato dall'effettiva presenza del personale in organico, in difetto della quale qualsiasi riunione programmatica potrebbe risultare di parziale efficacia.

Art. 37 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 previsti dalla presente contrattazione. La flessibilità organizzativa oraria da un lato riconosce vantaggi al lavoratore, garantendone un maggior equilibrio psico-fisico, migliorandone la prestazione; dall'altro potrebbe cagionare un maggior carico di lavoro per gli altri lavoratori, con questi ultimi, quando necessario, saranno concordati turni di recupero o compensazioni economiche. La flessibilità orario potrà essere utilizzata anche per rimodulare il servizio onde fronteggiare il divieto di nomina disposto dell'art. 1 comma 332 della legge 190/2014.

Per tali ragioni la flessibilità si caratterizza per:

- la rimodulazione dell'orario giornaliero e settimanale dei turni di lavoro;

Handwritten notes and signatures on the left margin.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI Tel. 0175 56 70 80 Via G. Marconi, 4 - 12020 VENASCA (CN)



- lo scambio dei reparti/plessi per la copertura del personale assente con la cura dei servizi necessari a garantire il servizio senza oneri per l'Amministrazione.
- maggior carico di lavoro dovuto alla sostituzione dei colleghi assenti nello stesso reparto;
- nei plessi dove è in servizio una sola unità si provvede alla sostituzione per rotazione prima tra i colleghi dello stesso Comune e quindi tra i colleghi in servizio nei plessi dei diversi Comuni 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 modificare 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.

Art. 38 - Flessibilità oraria giornaliera

E' prevista per il personale di segreteria, e nei limiti dell'organizzazione oraria relativa all'apertura dei plessi per i collaboratori scolastici, la flessibilità oraria in ingresso ed in uscita, per massimo 15 minuti. Tale flessibilità non deve generare ore straordinarie ma deve essere compensata entro i sette giorni successivi la fruizione.

Art. 39 Orario plurisettimanale

In coincidenza di periodi di particolare intensità del lavoro oppure al fine di una diversa, più razionale ed efficace utilizzazione del personale è possibile una programmazione plurisettimanale dell'orario di servizio tale modalità organizzativa può attuarsi sulla base della accertate disponibilità del personale interessato.

Le ore di lavoro prestate in eccedenza rispetto all'orario d'obbligo, cumulate anche in modo da coprire una o più giornate lavorative, in luogo della retribuzione possono essere recuperate, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, soprattutto nei periodi di sospensione delle attività didattiche e comunque non oltre il termine di scadenza del contratto di lavoro per il personale assunto a tempo determinato e il termine dell'anno scolastico (31 agosto) per il personale assunto a tempo indeterminato.

Art. 40 Orario di lavoro del personale assunto con contratto a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato è tenuto a prestare l'orario di lavoro programmato per il titolare assente. In caso di supplenze brevi di pochi giorni ci si atterrà all'orario di lavoro in modo da rispettare i carichi di lavoro settimanali previsti dal CCNL scuola. Il Dirigente scolastico, sentito il direttore dei servizi generali e amministrativi, ovvero direttamente il DSGA, se previsto nella direttiva di massima, può autorizzare, su richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio, un orario di lavoro diverso da quello programmato per il personale assente, a condizione che questo non comporti problemi all'organizzazione del servizio scolastico. Anche a tale personale sono riconosciuti, in base alla disponibilità espressa, compensi per lo svolgimento di attività aggiuntive e di flessibilità, gli straordinari e le ferie dovranno essere preventivamente concordate.

Art. 41 Chiusura prefestiva

[Handwritten signatures and notes on the left margin]



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



Nei periodi d'interruzione delle attività didattiche e nel rispetto delle attività programmate dagli organi collegiali è possibile la chiusura nelle giornate prefestive e interfestive. Tale chiusura, di cui deve essere dato pubblico avviso, è disposta dal Dirigente scolastico, dietro delibera del Consiglio di Istituto.

Il personale che non intende recuperare le ore di servizio non prestate, può chiedere di conteggiare, a compensazione:

- giornate di ferie o festività soppresse;
- ore di lavoro straordinario non retribuite;
- ore prestate in più nell'ambito dell'organizzazione flessibile del lavoro;

Spetta al direttore dei servizi generali e amministrativi organizzare, in relazione alle esigenze della scuola, il recupero delle ore di lavoro non prestate.

Art. 42 Fruizione delle ferie del personale ATA

Le ferie devono essere fruita di norma entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento, tuttavia, vista la necessità di sostituire nei periodi estivi, o nelle situazioni di particolare intensità di lavoro, si concorda di poter riportare all'anno successivo esclusivamente e massimo n. 8 giorni di ferie (le eccedenti gli otto giorni concessi, andranno persi) che dovranno comunque essere inderogabilmente fruita entro il 30 aprile dell'anno scolastico successivo, pena la decadenza delle stesse.

Il personale assunto con contratto al 30 giugno dovrà fruita delle ferie maturate entro tale data; eventuali proroghe non daranno diritto alla proroga delle ferie maturate fino al 30 giugno, ma solo alla maturazione delle ferie del periodo prorogato.

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. 43 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, nonché i criteri di realizzazione dello stesso, ivi compreso il monte ore minimo di svolgimento.

Le ore effettivamente svolte da ogni singolo docente e/o personale ATA dovranno essere documentate entro il 30 luglio anche con autocertificazione da depositare agli atti della scuola.

Il DSGA definisce il piano di formazione del personale ATA.

Art. 44 La formazione d'ambito

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

Vertical text on the left margin, possibly a signature or stamp.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



Art. 45 Risorse economiche per la formazione

Nei limiti delle disponibilità di bilancio è auspicabile che sia destinata una parte delle risorse finanziarie non finalizzate a particolari scopi formativi che coinvolgono trasversalmente tutto il personale su tematiche di interesse generale quali, ad esempio, la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le somme assegnate alla scuola e finalizzate alla formazione in servizio sono destinate in rapporto alle necessità dei diversi settori. A tal fine si individuano tre macro settori:

- Amministrazione e contabilità
- Supporto alla didattica, pulizia e igiene.
- 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. 46 Tipologia e modalità di comunicazione

Gli strumenti elettronici per la comunicazione si distinguono in strumenti sincroni e asincroni. I primi, a differenza dei secondi, richiedono che entrambi i terminali della comunicazione (trasmittente e ricevente) siano connessi perché si abbia comunicazione.

La comunicazione telefonica tradizionale richiede la connessione tra chi trasmette e chi riceve.

La comunicazione via mail può avvenire anche se una delle due parti non è connessa, in questo caso chi riceve decide tempi e modalità di consultazione dei messaggi ricevuti.

Art. 47 Modalità e tempi di convocazione e delle comunicazioni ufficiali.

Le convocazioni ufficiali degli organi collegiali, degli incontri scuola famiglia, degli organi tecnici sono definite con l'approvazione del piano annuale delle attività approvato dal Collegio dei docenti. Ogni ulteriore variazione o nuova convocazione avverrà esclusivamente in forma digitale, così come previsto dal dlgs 82/05, salvo comprovati motivi tecnici della segreteria.

Le comunicazioni pubblicate nel sito web devono essere consultate e lette dai docenti e dal personale ATA, pertanto, la consultazione del sito web deve essere costante e frequente.

Le richieste di adempimenti e le convocazioni fissate per il giorno della ripresa delle attività didattiche, dopo un periodo di vacanza, non possono essere pubblicate il giorno precedente il periodo festivo stesso.

Resta fermo, in caso di urgenza, la possibilità di convocazione ad horas degli organi collegiali.

Art. 48 Diritto alla disconnessione:

Questo strumento contrattuale vuole tutelare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, così si eliminano l'invasività del datore di lavoro e l'obbligo per il lavoratore di rimanere connessi 24 ore su 24 e 7 giorni su 7.

Art. 49 Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni sincrone (telefoniche).

Handwritten signatures and initials on the left margin.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



I lavoratori non possono essere contattati telefonicamente per problematiche riguardanti la prestazione lavorativa nei periodi festivi e durante la fruizione di ferie e festività soppresse, fatto salvi gravi e comprovati motivi.

I collaboratori del dirigente scolastico, le funzioni strumentali, i responsabili di plesso, i docenti che hanno compiti organizzativi, in caso d'urgenza, possono essere contattati anche fuori dai suddetti limiti temporali. Per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti sono superati al fine di evitare o prevenire situazioni di pericolo.

Art. 50 Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni asincrone (messaggistica).

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

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

TITOLO VIII

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

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

Art. 51 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 di lavoro per attività didattiche, di ricerca e studio individuale e/o collettivo; resta fermo il divieto di utilizzo delle apparecchiature digitali (ivi compresi smartphone, cellulari e dispositivi di chiamata) per fini non lavorativi. Con queste finalità i docenti possono creare gruppi di lavoro, quali ad esempio gruppi social 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. 52 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 ssmmii).

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), anche se la formazione in servizio non è obbligatoria, 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.

Handwritten signatures and initials on the left margin.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



PARTE TERZA – MATERIE DI CONFRONTO

TITOLO IX

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

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

Art. 53 Articolazione dell'Orario di lavoro e turnazione dei collaboratori scolastici

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

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

L'orario può essere programmato su 5 giorni settimanali con orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti o in alternativa con rientri pomeridiani di tre ore o con rientri pomeridiani di quattro ore per conciliare l'accesso al servizio mensa del collaboratore e garantire il completo ristoro ed il rispetto della pausa di 30 minuti contrattualmente prevista.

Rispetto all'orario di erogazione del servizio didattico è formulato un orario di lavoro dei collaboratori scolastici con un'ora aggiuntiva per le attività di apprestamento dei locali, da distribuire all'inizio e alla fine dell'orario di servizio giornaliero.

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

Il lavoro può essere strutturato anche su plessi diversi.

Si prevede la sostituzione dei colleghi assenti possibilmente nell'ambito del Comune; gli eventuali straordinari dovranno essere recuperati durante i periodi di sospensione dell'attività didattica e il periodo estivo. Ai fini di tutelare al massimo il benessere dei lavoratori, si limiterà l'uso dello straordinario allo stretto necessario.

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. 54 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 suddivise in sei ore continuative. Specifiche esigenze vengono valutate contestualmente dal D.S. e dal D.S.G.A.

L'orario può essere programmato su 5 giorni settimanali con orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti o in alternativa con rientri pomeridiani concordati con la DSGA.

Art.55 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. 56 Fruizione della riduzione oraria a 35 ore

Handwritten signatures and initials on the left margin.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



Nell'Istituto non sussistono condizioni oggettive e soggettive per la riduzione a 35 ore del servizio del personale ATA.

Art. 57 Flessibilità e sostituzione del personale assente

I criteri di sostituzione dei docenti saranno definiti dal Dirigente Scolastico con i referenti di ogni singolo plesso, al fine di ottimizzare la situazione organizzativa.

I docenti potranno essere utilizzati – per eventuali sostituzioni – anche su altri plessi scolastici, purché dello stesso ordine di scuola, dietro indicazione del Dirigente Scolastico o di un suo collaboratore.

I docenti del potenziamento, poiché titolari dell'organico dell'autonomia, potranno essere impiegati per supplenze non superiori ai dieci giorni per gli ordini di scuola per i quali sono abilitati e anche in ordini di scuola inferiore senza decurtazione delle spettanze o oneri aggiuntivi.

Per i collaboratori scolastici che sono tenuti a sostituire i colleghi in altri plessi, sono riconosciuti 30 minuti di recupero per ogni giorno di sostituzione.

Art. 58 Modalità di fruizione del lavoro agile

Nel caso in cui la normativa di primo livello superiore dovesse nuovamente autorizzare lo svolgimento del lavoro agile (c.d. smartworking), l'Istituto intende dotarsi di alcune norme che garantiscano un'equa e corretta fruizione dello stesso da parte del personale che ne ha diritto.

Prelazione assoluta e non contrattabile è il collocamento in smart working di tutto il personale ritenuto fragile e per il quale viene prodotto uno specifico provvedimento del medico competente che ne vieta la presenza in servizio.

Lo smart working sarà attivato come rapporto bilaterale tra il dipendente e l'Amministrazione ed avrà carattere individuale.

Art. 59 Articolazione dello smart working

In linea di massima, l'attività in modalità agile prevede l'alternanza di attività in presenza e a distanza da concordarsi con la dirigenza e la DSGA, in base alle esigenze della scuola.

Per l'attività smart, sarà data la possibilità – nei limiti delle disponibilità della scuola – di concedere in prestito devices per l'attività lavorativa.

Durante l'attività di lavoro agile, è prevista la reperibilità nella fascia oraria 8/13.

Art. 60 Criteri per l'accesso allo smart working

In linea generale, tutto il personale amministrativo ha diritto di accesso allo smart working, tuttavia si definiscono i seguenti criteri di precedenza per la pianificazione del servizio:

- 1 – certificati sanitari attestanti oggettivi problemi di salute;
- 2 – personale con assistenza a parenti titolari di legge 104;
- 3 – figli con meno di 12 anni;
- 4 – genitori o conviventi in situazioni di fragilità;
- 5 – figli con meno di 16 anni.

Art. 61 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, ai plessi, alle classi, ai posti in ossequio all'art.

[Handwritten signatures and notes on the left margin]



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 - 12020 VENASCA (CN)



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. 62 Incarichi Del Personale Scolastico

I compensi sono stabiliti nelle Tabelle allegate al C.C.N.L. e possono essere attribuiti anche in misura forfettaria nel caso in cui non sia possibile quantificare un impegno orario per l'attività richiesta. Diventa quindi fondamentale che, all'inizio dell'anno scolastico, il collegio dei docenti (che deve elaborare il P.O.F.T.) e la R.S.U. (che deve contrattare l'utilizzo delle risorse e l'entità di alcuni compensi, ma non la definizione e la designazione degli incarichi) abbiano un quadro sufficientemente preciso della situazione finanziaria.

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

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

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

LE ATTIVITÀ COMPATIBILI E NON SOGGETTE AD AUTORIZZAZIONE

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

- le attività rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro;
- le attività che siano espressive di diritti della personalità, di associazione e di manifestazione del pensiero, quali le collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili; le stesse sono consentite purché non interferiscano con le esigenze del servizio e, se a titolo oneroso, sono assoggettate ad autorizzazione. Per le attività svolte a titolo gratuito è necessario valutare caso per caso la loro

[Handwritten signatures and initials on the left margin]



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



compatibilità con il rapporto di lavoro in essere per cui resta fermo l'obbligo di chiedere ugualmente la prescritta autorizzazione;

- l'utilizzazione economica da parte dell'autore o dell'inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- la partecipazione a convegni e seminari e la pubblicazione di propri scritti, se effettuate a titolo gratuito ovvero nel caso in cui venga percepito unicamente il rimborso spese;
- tutte le attività per le quali è corrisposto il solo rimborso delle spese documentate;
- gli incarichi per i quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo. Non rientrano in tali ipotesi le attività svolte durante periodi di aspettativa per motivi personali, per i quali permane il regime ordinario delle incompatibilità (non è possibile svolgere altra attività lavorativa retribuita);
- gli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;

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

TITOLO X

CRITERI PER LA FRUIZIONE DEI PERMESSI PER L'AGGIORNAMENTO

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

Art. 63 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.

Il Collegio dei docenti, nella sua autonomia didattica ed organizzativa, definirà gli ambiti di competenza per la formazione per i quali sia possibile richiedere i permessi per l'aggiornamento e la formazione, in ottemperanza a quanto indicato nel PTOF di Istituto.

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

TITOLO XII

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

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

[Handwritten signatures and notes on the left margin]



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



Art. 64 Criteri generali per la ripartizione del F.I.S.

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

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

La percentuale deve rispettare le consistenze organiche sia tra docenti di ordini e gradi diversi e sia tra il personale A.T.A. (Ass. Ammin., Coll. Scol. Ecc.ecc), salvo accordi diversi secondo le esigenze della scuola. Tale percentuale è calcolata tenendo conto del numero degli addetti e degli importi necessari per retribuire il personale secondo le tabelle allegate al contratto.

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

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

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

Art. 65 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. 66 Attività aggiuntive

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

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

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

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



Art. 67 Compensi per i Docenti collaboratori del Dirigente Scolastico

Il Dirigente Scolastico può retribuire dal fondo dell'Istituzione scolastica fino a 5 collaboratori, così come intesi nella legge 107/15. Per l'espletamento di tutte le funzioni organizzative e gestionali indicate nella nomina è corrisposto un compenso forfettario.

Art. 68 Individuazione delle risorse

Le risorse disponibili per il Fondo dell'Istituzione Scolastica relative all'esercizio finanziario 2022/23 sono di Euro 57.415,79

Alle risorse del fondo dell'Istituzione Scolastica devono essere aggiunte le seguenti voci di costo:

- Euro 4.264,14 lordo dipendente per il pagamento delle funzioni strumentali;
- Euro 2.839,11 lordo dipendente per il pagamento degli incarichi specifici al personale ATA;
- Euro 2.557,02 lordo dipendente per il pagamento delle ore eccedenti.
- Euro 2.347,74 lordo dipendente per le aree a rischio
- Euro 1.024,14 lordo dipendente per l'avvio della pratica sportiva

Sono altresì disponibili economie per

- euro 5.245,08 - economia Fis
- euro 3.350,46 - Economia ore eccedenti
- euro 993,38 - Pratica sportiva

Totale fondo per la valorizzazione del personale 15149,83

Art. 69 – Criteri generali per l'accesso al Fondo di Istituto

Tutte le attività che danno diritto ad accedere al Fondo devono essere programmate nell'ambito del POF.

Le attività devono essere finalizzate a:

- 1 - migliorare l'organizzazione complessiva della scuola;
- 2 - migliorare l'offerta formativa e didattica
- 3 - valorizzare e potenziare le risorse umane in ogni plesso;

Gli obiettivi individuati dal POF devono essere raggiunti articolando le attività dell'Istituto in:

- 1 - prestazioni aggiuntive di insegnamento per attuare specifici progetti;
- 2 - prestazioni non di insegnamento che valorizzino il lavoro collegiale e siano di supporto organizzativo per il miglioramento dell'offerta didattica e formativa.

Vanno di conseguenza riconosciuti anche sul piano economico gli impegni di referenti e coordinatori di specifiche attività ed iniziative di interesse generale, nonché la partecipazione a commissioni e gruppi di lavoro.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



Al personale ATA saranno riconosciuti i maggiori e nuovi carichi di lavoro dovuti al decentramento amministrativo ed alla gestione di progetti ed attività del PTOF, nonché i processi di dematerializzazione, lavoro legato alle pensioni, maggior carico dovuto alla ricerca straordinaria di supplenti

Art. 70 - Ripartizione del fondo

Voce del fondo	Consistenza	Quota docenti	Quota Ata
Fondo di Istituto 2022/23	57.415,79		
Economia FIS 2021/22	5.245,08		
Totale	62.660,87		
Quota DSGA	- 4.560,00		
Totale dopo quota dsqa	58.100,87	40.670,61	17.430,26
Funzioni Strumentali 2022/23		4.264,14	
Incarichi specifici ATA			2.839,11
Aree a rischio 2022/23		2.347,74	
Pratica sportiva 2022/23		1.024,14	
Pratica sportiva economie 2021/22		993,38	
Totale		49.300,01	20.269,37
Valorizzazione personale		15.149,83	

Handwritten notes and signatures on the left margin.

Art. 71 – Misura dei compensi personale docente

Si definiscono le seguenti misure dei compensi da assegnare alle diverse figure:

Incarico a regime forfettario	Singolo	Compenso
-------------------------------	---------	----------



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



		totale
primo collaboratore del Dirigente, con delega su gestione Scuola Secondaria di I Grado		2.250,00
secondo collaboratore del Dirigente con delega su gestione Scuola Primaria		1.300,00
Referente didattico ed organizzativo Scuola Infanzia		1.300,00
Referenza di plesso Plessi con maggior numero di alunni/classi (primaria Costigliole, Primaria Piasco, Infanzia Costigliole, Secondaria Costigliole) 1300 l'uno Plessi con numero intermedio di alunno/classi (Secondaria Piasco, Venasca, primaria Venasca e Sampeyre) 1150 cadauno Plessi con minor numero di alunni/classe (infanzia Sampeyre, Brossasco, Venasca, Primaria Brossasco e Rossana, Secondaria Sampeyre) 850		14.900,00
Coordinatori di classe scuola secondaria (20 ore) x 17		5.950,00
Coordinamento attività dipartimentali: Secondaria 7 dipartimenti 205 euro cadauno Primaria 12 classi parallele 205 euro cadauno		3.895,00
Referenti della sicurezza (10 ore se non corrispondenti ai referenti di plesso)	00	00
Referente antincendio 2 ore a plesso (28 ore)		490,00
Referenti primo soccorso 2 ore a plesso (28 ore)		490,00
Tutor docenti anno di prova (10 ore)	00	00
Referente tirocini 10 ore		175,00
Referente Orientamento 15 ore		262,50
Referente Educazione civica 5 ore		87,50
Referente Bullismo e cyberbullismo 10 ore		175,00
Referente alunni adottati ed affidati 5 ore		87,50
Referente uscite didattiche Scuola Secondaria di I grado		525,00
Totale incarichi a forfait		31.887,50

Handwritten signatures and initials:
 P. Piasco
 G. Piasco
 M. Piasco
 M. Piasco



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 - 12020 VENASCA (CN)



Incarico soggetto a rendicontazione	Numero ore	Importo
Commissione valutazione scuola primaria	20	350,00
Incontri ASL e/o professionisti privati	100	1.750,00
Commissione ptof	20	350,00
Team digitale	20	350,00
Gruppo di lavoro progettisti	50	875,00
Commissione non italofoni	40	700,00
Gruppo di lavoro sull'inclusione	40	700,00
Commissione Erasmus	15	262,50
Totale	305	5.337,50

Ampliamento offerta formativa a rendicontazione	n. ore	costo orario	Importo complessivo
Ampliamento offerta formativa e recupero	103	17,50	1.802,50
Aree a rischio	67	35,00	2.345,00
Pratica sportiva, attività volte al benessere, all'inclusione, al miglioramento della salute dei ragazzi	72	28,01	2.016,72
Compensi a rendicontazione per uscite didattiche (2 ore per giornata intera - 8 ore uscite di più giorni)	92	17,50	1.610,00
Totale compensi orari			7.774,22

Funzione strumentale	Numero ore	importo
Alunni diversamente abili:	86	1.505,00

Handwritten signatures and notes on the left margin:
 A large signature at the top left.
 A vertical signature in the middle left.
 A signature at the bottom left.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



1 docente infanzia 28 1 docente primaria 30 proposta 1 docente secondaria 28 proposta		
Alunni con bisogni educativi speciali (2 docenti)	25+25	875,00
Alunni non italofofoni (2 docenti)	25+25	875,00
Innovazione e digitalizzazione	25	437,50
Valutazione	30	525,00
Totale		€ 4.217,50

Si rappresenta, infine, che all'animatore digitale sarà riconosciuto il compenso di 1000 euro lordo stato, come previsto dal Piano Nazionale scuola Digitale.

Art. 72 – Misura dei compensi personale ATA

Si definiscono in compensi articolati in base alle funzioni e gli incarichi rivestiti.

Incarico DSGA	Compenso
Indennità di direzione (quota variabile) secondo i parametri previsti dal CCNL 29/11/2007:	4.560,00

Assistenti amministrativi e tecnico: tipologia incarico (rapportati af orario e a forfait)	Compenso
Incarico specifico: ricostruzione carriera	260,00
Incarico specifico: passweb (2 funzioni)	420,00
Incarico specifico: pago in rete	410,00
Incarico specifico: sicurezza	260,00
Somma complessivamente impiegata per incarichi specifici AA	€ 1.350,00
Intensificazione del lavoro: avvio anno scolastico (3 tempo pieno a 576,00)	3.200,00

[Handwritten signatures and notes on the left margin]



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



euro 1 32 ore 512,00 1 24 ore 384,00 2 18 ore 288,00)	
Intensificazione del lavoro: aggiornamento sito	100,00
Intensificazione del lavoro: gestione contratti sdoppiamento pluriclassi	307,50
Intensificazione del lavoro: gestione registro elettronico docenti e famiglie (300 + 150)	450,00
Intensificazione del lavoro per acquisti e gestione esperti esterni	250,00
Intensificazione del lavoro: cambio gestione documentale (3 tempo pieno a 216,67 euro, 1 32 ore 192,59, 1 24 ore 144,44, 2 18 ore 108,33, 1 16 ore 96,30)	1.300,00
Intensificazione del lavoro: gestione comodato d'uso	100,00
Intensificazione del lavoro: gestione straordinaria inventario	100,00
Intensificazione del lavoro: Invalsi	200,00
Intensificazione del lavoro: gestione straordinaria progetti didattici e rapporti enti locali	400,00
Intensificazione del lavoro: disponibilità a spostamento su più plessi per Assistente tecnico	400,00
Somma complessivamente impiegata FIS AA	6807,50 € 6.808,00

Collaboratori scolastici : tipologia incarico	Compenso
Incarico specifico: incarichi aggiuntivi secondo quanto previsto dall'art. 47 c1 lettera B e c. 2 del CCN, a forfait parametrato all'orario di servizio, come sotto specificato. Cura della persona, assistenza agli alunni disabili e ausilio materiale nell'uso dei servizi igienici. Attività di prima assistenza, pronto soccorso sicurezza (solo a non titolari). Parametro 4 cs 20 ore - 1 cs 18 ore - 1 cs 15 ore 1 cs 6 ore	1.487,50
Somma complessivamente impiegata per incarichi specifici CS	€ 1.487,50
Intensificazione del lavoro: pulizie straordinarie e igienizzazione (ripartizione in base alle ore di servizio)	8.400,00

Handwritten notes and signatures on the left margin.

Handwritten signature and red stamp on the right margin.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



Primo soccorso (50 euro a plesso)	700,00
Antincendio (50 euro a plesso)	700,00
Somma complessivamente impiegata FIS CS	€ 9.800,00

Sono inoltre accantonati € 822,76 euro per il personale ATA per le sostituzioni di colleghi assenti da distribuire.

Vengono altresì riconosciute: 30 minuti (andata) e 30 minuti (ritorno) quando ci si reca a sostituire nei plessi non nello stesso comune e viceversa.

Art. 73 - Valorizzazione del personale

Per quanto riguarda la valorizzazione del personale sarà ripartita la somma nella proporzione di:

70% Docenti (euro 10.604,88)

30% ATA (euro 4.544,95)

I criteri da utilizzare saranno i seguenti:

DOCENTI

Sono valorizzate le ore di formazione eccedenti le 20 votate dal Collegio Docenti e la disponibilità alla partecipazione alle commissioni nel seguente modo:

- 50% valorizzazione della formazione (pro quota in base alle ore svolte)
- 25% partecipazione alle commissioni varie non ricomprese nella ripartizione FIS (in base all'impegno orario)
- 20% accompagnamento uscite didattiche o viaggi di istruzione (di una giornata intera o più giorni)
- 5% valorizzare i docenti che effettuano un tutoraggio agli studenti laureandi scienze della formazione

ATA

Le risorse saranno così utilizzate:

Assistenti amministrativi

- valorizzazione formazione: € 1.100,00 (pro quota in base alle ore svolte)
- compensazione incarichi specifici: € 1.650,00

Collaboratori scolastici

- maggiori carichi di lavoro e responsabilità (es. segnalazioni propositive relativamente agli ambienti di lavoro e agli orari) e formazione: € 1.550,00

Art. 74 - Recupero orario

Handwritten signatures and initials on the left margin.



ISTITUTO COMPRENSIVO VENASCA-COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



Le ore effettuate in eccedenza devono essere recuperate entro due mesi dal loro svolgimento; tuttavia, in considerazione della particolare situazione economica e contingente, si autorizza in via eccezionale il personale ATA a fruire delle ore di eventuali recuperi anche in periodo successivo ai due mesi, ma inderogabilmente entro il 31 agosto dell'anno scolastico in corso (2023).

Al 31 di agosto 2023 le ore non recuperate saranno da considerare perse.

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

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore: _____ : FIRMATO

PARTE SINDACALE RSU

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

RSA

FIRMATO

SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI (TAS)

FLC/CGIL: _____

CISL/SCUOLA – FIRMATO

UIL/Scuola - _____

SNALS/CONFSAL: FIRMATO

GILDA/UNAMS: _____



ISTITUTO COMPRENSIVO di VENASCA e COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIW



Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO (art. 22 – C.C.N.L. Scuola 2018)

A.S. 2022/23

Data sottoscrizione dell'ipotesi:

Data sottoscrizione contratto definitivo:

Data trasmissione ARAN:



ISTITUTO COMPRENSIVO di VENASCA e COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO A.S. 2022 - 2023

L'anno il giorno del mese di gennaio alle ore , presso la sede dell'Istituto Comprensivo di Venasca Costigliole Saluzzo Via Marconi 2, in sede di negoziazione integrativa a livello di Istituzione Scolastica di cui all'art. 22 del C.C.N.L. del comparto scuola del 19/04/2018;

TRA

la delegazione di parte pubblica nella persona del Dirigente Scolastico Davide Antonio Martini
E

La rappresentanza RSU rappresentata dai sig.ri:
Fiorenza Rinaldo (CISL);
Anna Mascarini (Snals);
Giulia Paola Bruno (Flc - CGIL)

E la rappresentanza RSA
Laura Giustini (Gilda)

sono presenti altresì:

MILIO STEFANO SNALS Fiorenza Rinaldo

si stipula

il presente contratto.

L'accordo viene sottoscritto tra:

PARTE

PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore: Davide Antonio Martini : FIRMATO

PARTE

SINDACALE

RSU : Fiorenza Rinaldo FIRMATO

Anna Mascarini: FIRMATO

Giulia Paola Bruno : FIRMATO

RSA Laura Giustini : FIRMATO

SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI (TAS)

FLC/CGIL: _____

Handwritten signatures on the left margin: Bruno, Mascarini, Rinaldo, Giustini.

Handwritten signature on the right margin.



ISTITUTO COMPRENSIVO di VENASCA e COSTIGLIOLE S.

<http://icvenasca-costigliole.edu.it/>

cnic826003@istruzione.it

cnic826003@pec.istruzione.it

codice fiscale: 94033080048

codice fattura elettronica: UFYIWI

Tel. 0175 56 70 80

Via G. Marconi, 4 – 12020 VENASCA (CN)



RSU

FIRMATO

[Handwritten signature]

FIRMATO

[Handwritten signature]

FIRMATO

[Handwritten signature]

RSA

[Handwritten signature]

FIRMATO

SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI (TAS)

FLC/CGIL: _____

CISL/SCUOLA – FIRMATO

UIL/Scuola - _____

SNALS/CONFSAL: FIRMATO

[Handwritten signature]

GILDA/UNAMS: _____