

COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA

I.C. "ALFONSO GIORDANO"

DI LERCARA FRIDDI, CASTRONOVO DI SICILIA
E VICARI

Contratto integrativo di Istituto



ISTITUTO COMPRENSIVO
"Alfonso Giordano"



con sezioni associate Infanzia – Primaria e Sec. I Grado a Percorso Musicale
Lercara Friddi – Castronovo di Sicilia – Vicari

Via Autonomia 17/A – 90025 – Lercara Friddi (PA)

Tel. 0918251147 – Codice univoco ufficio UFQGIF – C.F.: 85000510827 – Cod. Mecc.: PAIC81600B
Email: paic81600b@istruzione.it – PEC: paic81600b@pec.istruzione.it – Web: <http://www.iclercarafriddi.edu.it>

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ISTITUTO
AA. SS. 2024/2025 – 2025/2026 – 2026/2027
VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE

Il giorno 04 febbraio 2025 alle ore 11.30 viene sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituto Comprensivo "Alfonso Giordano" di Lercara Friddi per gli anni scolastici 2024/2025, 2025/2026 e 2026/2027.

VISTA l'Ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo, sottoscritta in data 16/01/2025;
TENUTO CONTO che in data 30/01/2025, come da verbale n. 01/2025 trasmesso il 30/01/2025, il Collegio dei Revisori dei conti ha espresso il parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della contrattazione integrativa d'istituto per gli anni scolastici 2024/2025, 2025/2026 e 2026/2027 per la parte normativa e per l'anno scolastico 2024/2025 per la parte economica.

tra

la **PARTE PUBBLICA**

nella persona del Dirigente Scolastico pro-tempore Prof.ssa Sabatino Rosalba Giuseppina
Rosalba G. Sabatino

e la **PARTE SINDACALE**

RSU di Istituto

La Rosa Margherita

Virga Anna Maria

Di Marco Vincenzo

Margherita La Rosa
Anna Maria Virga
Vincenzo Di Marco

Rappresentanti delle OO.SS. territoriali

Anief

Cisl Scuola

Fle Cgil

Gilda

Snals

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata	5
Art. 2 – Interpretazione autentica	5
Art. 3 – Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto	5
TITOLO II - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI	5
CAPO I - RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 4 – Obiettivi e strumenti	5
Art. 5 – Rapporti tra RSU e Dirigente	5
Art. 6 – Informazione	6
Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa	6
Art. 8 – Confronto	8
CAPO II - DIRITTI SINDACALI	9
Art. 9 – Attività sindacale	9
Art. 10 – Assemblee sindacali in orario di lavoro	9
Art. 11 – Permessi sindacali retribuiti e non retribuiti	9
Art. 12 – Referendum	10
Art. 13 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990	10
TITOLO III- ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	10
Art. 14 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	10
Art. 15 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione	11
TITOLO IV - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA	16
Art. 16 - Criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori	16
TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA	16
Art. 17 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA	16
Art. 18 - Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio	21
Art. 19 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione	22
Art. 20 – Personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali	22
Art. 21 – Orario di servizio del personale docente durante i periodi di interruzione dalle lezioni	22
Art. 22 – Personale ATA. Riunione programmatica d'inizio anno. Orario flessibile. Riduzione personale nei giorni prefestivi	23
Art. 23 - Criteri Assegnazione alle sedi di servizio personale ATA a tempo indeterminato	24
TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	25
CAPO I - NORME GENERALI	25

Art. 24 – Fondi finalizzati	25
CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO	26
Art. 25 – Finalizzazione del salario accessorio	26
Art. 26 – Fondo per la Contrattazione Integrativa	26
Art. 27 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale	27
Art. 28 - Ripartizione delle risorse del FIS destinate ai docenti	30
Art. 29 – Ripartizione delle risorse del FIS destinate al personale ATA	30
Art. 30 – Funzioni Strumentali al Piano dell'Offerta Formativa	32
Art. 31 – Ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti	31
Art. 32 - Incarichi specifici del personale ATA	31
Art. 33 - Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del merito del personale docente	33
Art. 34 – Clausola di salvaguardia finanziaria	34
Art. 35 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio	34
Art. 36 – Disposizioni finali	34

Handwritten signature/initials.

Handwritten signature/initials.

Handwritten signature/initials.



ISTITUTO COMPRENSIVO "Alfonso Giordano"



con sezioni associate Infanzia – Primaria e Sec. I Grado a Percorso Musicale
Lercara Friddi – Castronovo di Sicilia – Vicari

Via Autonomia 17/A – 90025 – Lercara Friddi (PA)

Tel. 0918251147 – Codice univoco ufficio UFQGIF – C.F.: 85000510827 – Cod. Mecc.: PAIC81600B
Email: paic81600b@istruzione.it – PEC: paic81600b@pec.istruzione.it – Web: <http://www.iclercarafriddi.edu.it>

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ISTITUTO AA. SS. 2024/2025 - 2025/2026 - 2026/2027

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto è conforme alle disposizioni di cui al CCNL di Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019/21, sottoscritto il 18/01/2024, nel seguito indicato sinteticamente come "CCNL".
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale Docente ed ATA dell'Istituto Comprensivo "Alfonso Giordano." di Lercara Friddi, Castronovo di Sicilia E Vicari. e, conformemente a quanto previsto dall'art. 8, comma 3, del CCNL, dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2024/2025, 2025/2026 e 2026/2027, ad esclusione delle norme di cui al Titolo VI (trattamento economico accessorio) che saranno negoziate con cadenza annuale. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali.
3. Il presente Contratto ha validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e produce i propri effetti fino alla stipula di un nuovo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.
5. Rispetto a quanto non espressamente indicato nel presente contratto, si applicano il CCNL scuola 2019-2021, il D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, i CCNI e i CCIR vigenti nonché la legislazione scolastica vigente.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Il presente contratto integrativo può essere oggetto di interpretazione autentica qualora insorgano controversie, su richiesta di una delle parti, con l'indicazione della clausola che è necessario interpretare.
2. Le parti si incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 1, per definire consensualmente l'interpretazione della clausola controversa. La procedura si deve concludere entro quindici giorni.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.

Art. 3 – Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto

1. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro l'ultimo giorno dell'anno scolastico di riferimento.

TITOLO II - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
 - a. partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
 - b. contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica.
2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

Art. 5 – Rapporti tra RSU e Dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante [o i rappresentanti, in caso di scuole con più di 200 dipendenti] dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e ne comunica il nominativo al Dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato tra il personale dell'istituto in servizio che sia disponibile e possieda le necessarie competenze. Il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. Il Dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
3. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

Art. 6 – Informazione e Confronto

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL al quale si rinvia integralmente e, in particolare, dall'art. 30, comma 10, lett. b).
2. Sono oggetto di informazione, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa:
 - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5, c. 4);
 - b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5, c. 4);
 - c. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 30, c. 10, lett. b1);
 - d. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 30, c. 10, lett. b2);
 - e. i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 del CCNL (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) precisando, per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.
3. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.
4. 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. 12 e 13.
5. 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. 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.
6. 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.
7. 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.

e a supporto dell'attività scolastica (art. 30, c. 4, lett. c9);

- j. il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale (art. 30, c. 4, lett. c10);
- k. i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al Decreto Ministeriale n. 63 del 5 aprile 2023 (valorizzazione dei docenti chiamati a svolgere la funzione di tutor e del docente dell'orientamento/orientatore) (art. 30, c. 4, lett. c11).
- l. i criteri per l'assegnazione del personale docente ai plessi dell'istituzione scolastica se su comuni diversi.

Art. 8 – 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.

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto a livello di istituto le seguenti materie:
 - a. l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 30, c. 9, lett. b1);
 - b. i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 30, c. 9, lett. b2);
 - c. i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 30, c. 9, lett. b3);
 - d. la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 30, c. 9, lett. b4);
 - e. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi (art. 30, c. 9, lett. b5);
 - f. i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA (art. 30, c. 9, lett. b6).
3. Il Dirigente invia alle OO.SS. l'informazione relativa alle materie oggetto di confronto a livello di istituto. Entro cinque giorni dalla data in cui viene resa l'informazione, i soggetti sindacali hanno facoltà di richiedere, anche singolarmente, un incontro con il Dirigente. L'incontro può essere proposto da quest'ultimo, contestualmente alla trasmissione delle informazioni.
4. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a dieci giorni e, al termine del confronto, deve essere redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

8. Il Dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione in forma scritta di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
 1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
 2. 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 al successivo art. 31 e, più in generale, all'art. 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.
 3. Sono oggetto di contrattazione integrativa d'istituto le seguenti materie:
 - a. i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 30, c. 4, lett. c1);
 - b. i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi (art. 30 c. 4, lett. c2);
 - c. i criteri per l'attribuzione e la determinazione dei 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 ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento (ex alternanza scuola lavoro) e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 30, c. 4, lett. c3);
 - d. i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019 (art. 30, c. 4, lett. c4);
 - e. i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i. (art. 30, c. 4, lett. c5);
 - f. 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 (art. 30, c. 4, lett. c6);
 - g. 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 (art. 30, c. 4, lett. c7);
 - h. 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) (art. 30, c. 4, lett. c8);
 - i. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale

1. I componenti la RSU hanno il diritto di comunicare con gli altri lavoratori di questa istituzione scolastica per motivi di interesse sindacale.
2. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono:
 1. di una bacheca sindacale in ogni plesso in luogo accessibile, visibile, non marginale, e di normale transito del personale in servizio nella scuola
 2. di una bacheca sindacale virtuale sul sito istituzionale della scuola.
3. Le bacheche sindacali sono gestite dalla RSU. Ogni documento affisso alle bacheche di cui al comma 2 deve essere firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
4. Nelle bacheche di cui sopra possono essere pubblicati documenti di interesse sindacale e di lavoro. La RSU sarà responsabile di eventuali violazioni della privacy o di altre lesioni di diritti altrui che dovessero discendere dalla pubblicazione di determinati atti o comunicazioni. Anche la sostituzione ed eliminazione del materiale esposto è di esclusiva competenza della RSU.
5. Le Organizzazioni Sindacali di livello provinciale e/o regionale e/o nazionale possono inviare documenti direttamente alla scuola, ai fini della loro pubblicazione on line.
6. Il Dirigente trasmette via e-mail alla RSU le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.
7. Su richiesta della RSU verrà di volta in volta individuato, nella sede di Lercara Friddi, un locale da utilizzare per le attività di competenza della RSU medesima, concordando con il Dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.

Art. 10 – Assemblee sindacali in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea, da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative), deve essere inoltrata al Dirigente con comunicazione scritta, con almeno sei giorni di anticipo, specificando l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola. Ricevuta la richiesta, il Dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
4. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
5. Qualora lo svolgimento dell'assemblea non dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico nei plessi dell'Istituto, per cui n. 4 unità di personale ausiliario e n. 2 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. L'individuazione del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal DSGA, tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

Art. 11 – Permessi sindacali retribuiti e non retribuiti

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il Dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al Dirigente con almeno cinque giorni di anticipo.

3. Spettano, inoltre, alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al Dirigente.

Art. 12 – Referendum

1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire il referendum tra tutti i dipendenti della istituzione scolastica.
2. Le modalità per l'effettuazione del referendum, che non devono pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. Il Dirigente assicura il necessario supporto materiale ed organizzativo.

Art. 13 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990

1. Per i servizi minimi da garantire in caso di sciopero, si applicano le disposizioni di cui al Protocollo di Intesa sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, sottoscritto in data 16 febbraio 2021 fra il Dirigente Scolastico, per la parte pubblica, e i rappresentanti delle OO.SS. per la parte sindacale.
2. Nel caso di adesione totale da parte dei collaboratori scolastici, ad una assemblea sindacale, verrà comandata in servizio una sola unità di questo personale per ogni plesso o succursale per garantire il servizio minimo.
3. La scelta del nominativo da parte del D.S. avverrà secondo i seguenti criteri di priorità:
 - rinuncia volontaria da parte di un lavoratore;
 - rotazione in ordine alfabetico, a partire da una lettera estratta.

SERVIZI MINIMI IN CASO DI SCIOPERO

Per garantire le prestazioni indispensabili allo svolgimento delle attività, si concorda la presenza delle seguenti figure professionali:

- Assistente amministrativo (uno);
- Collaboratore scolastico (uno).

Per garantire le prestazioni indispensabili allo svolgimento delle attività amministrative e gestionali degli esami finali, è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali:

- a) Assistente amministrativo (uno),
- b) Assistente tecnico (uno se disponibile);
- c) Collaboratore scolastico (due);

TITOLO III- ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 14 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

Per l'istituzione scolastica Istituto Comprensivo "Alfonso Giordano" avente 174 dipendenti viene designato un Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza d'ora in avanti chiamato RLS.

Per l'espletamento delle attività previste dal D.lgs. 81/08 il RLS, oltre ai permessi per i compiti delle RSU, utilizza ulteriori n. 40 ore annue di appositi permessi retribuiti.

Per l'espletamento dei seguenti adempimenti specifici:

- consultazione preventiva e tempestiva in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione e programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nei luoghi di lavoro;
- consultazione circa la designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
- consultazione circa l'organizzazione della formazione di cui al D.lgs. 81/08;
- frequenza di corsi per una formazione adeguata, di durata comunque non inferiore a quella prevista dal D.lgs. 81/08;
- formulazioni delle osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- partecipazione alla riunione periodica;
- ove le 40 ore annue di permesso retribuito non fossero sufficienti il RLS può utilizzare ulteriori permessi retribuiti.

Ai sensi del D.lgs. 81/08, le riunioni periodiche di prevenzione e protezione rischi sono convocate con almeno 5 giorni di anticipo e con ordine del giorno specifico.

Il RLS, sempre 5 gg. prima della riunione, deve essere messo in condizioni di potersi partecipare effettivamente e proficuamente. All'uopo viene informato preventivamente e gli vengono messi a disposizione atti e documenti, delle materie poste all'ordine del giorno.

Della riunione viene redatto verbale firmato dalle parti e notificato, nei termini e secondo le modalità previsti, alle RSU.

Il RLS, ove si presenti una situazione di rischio o di variazione delle condizioni di sicurezza, può chiedere che venga immediatamente convocata la riunione.

Art. 15 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

1. Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono individuati tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formati attraverso specifico corso.
2. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.
3. Nei limiti delle risorse disponibili debbono essere realizzate attività di formazione e informazione nei confronti dei dipendenti, e ove necessario, degli alunni.
4. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal D.L. lavoro/sanità del 16/01/97, enunciati all'art. 5, comma 2.
5. I corsi di formazione relativi alla sicurezza sono obbligatori per tutto il personale.

TITOLO IV - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 16 - Criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori

1. I criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori al personale docente ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinata alla remunerazione del personale, sono i seguenti:
 - a) per l'attribuzione:
 1. possesso di titoli culturali specifici afferenti la tipologia di intervento;
 2. possesso di competenze ed esperienze di docenze e/o professionali nel settore di pertinenza pregresse e documentate;
 3. possesso di certificazioni informatiche;

- 4. disponibilità;
- b) per la determinazione:
 - 1. caratteristiche dell'incarico in termini di complessità;
 - 2. impegno orario.

Le attività saranno retribuite con importo forfettario o orario, come determinato dal CCNL, se effettivamente prestate, documentate e verificate dall'Amministrazione.

- 2. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.

TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 17 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA e Criteri per l'assegnazione dei docenti alle classi e ai plessi dell'istituzione

- 1. Per l'individuazione delle 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, è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
 - a) le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata, approvata dal Dirigente Scolastico sentito il DSGA;
 - b) la richiesta sia compatibile con le esigenze di funzionamento e con la garanzia della qualità dei servizi.
- 2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
 - Assistenti amministrativi:
 - a) slittamento del turno lavorativo nell'arco della giornata;
 - b) completamento dell'orario antimeridiano con orario pomeridiano su richiesta dei dipendenti (6h+3h);
 - Collaboratori scolastici:
 - a) l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;
 - b) l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.

Criteri per l'assegnazione dei docenti alle classi e ai plessi dell'istituzione

Criteri generali di assegnazione degli insegnanti alle classi

1. Obiettivo primario

L'assegnazione dei docenti alle classi è finalizzata alla piena attuazione di quanto dichiarato nel PTOF e tiene conto dei criteri sotto elencati.

2. Procedura di assegnazione

L'assegnazione del personale docente alle classi e ai plessi è effettuata dal Dirigente Scolastico, in base ad un combinato disposto richiamato dal Dlgs. 297/94 (artt. 7, 10, 396,459), dal Dlgs. 165/01 (art. 25) e dal D.M. n. 37 del 26 marzo 2009. Il Consiglio di Istituto indica i criteri generali per l'assegnazione dei docenti alle classi. Il Collegio Docenti formula proposte in merito all'assegnazione dei docenti alle classi. L'assegnazione viene disposta dal Dirigente Scolastico sulla base dei criteri generali formulati dal Consiglio di Istituto e del parere espresso dal Collegio Docenti, dopo un'attenta analisi del contesto generale e specifico in cui si opera.

3. Tempi di assegnazione: luglio- settembre

4. Criteri

Per le assegnazioni di personale docente già in servizio nel plesso, sarà di norma considerato prioritario il criterio della continuità didattica, salvo casi particolari che impediscano oggettivamente l'applicazione di tale principio, valutati dal Dirigente Scolastico.

b. Alle classi dovrà essere garantita, per quanto possibile, pari opportunità di fruire di personale stabile

(di ruolo). Particolare attenzione al presente criterio va prestata nelle classi terminali del ciclo e in quelle in cui si trovino alunni con disabilità, in quanto sovente l'insegnante di sostegno è assunto con incarico annuale e non costituisce punto di riferimento stabile per l'alunno.

c. Nei limiti del possibile dovranno essere valorizzate le professionalità e le competenze specifiche ed esaminate le aspettative, nonché i titoli professionali posseduti da ciascun docente anche al fine della realizzazione di progetti innovativi e/o sperimentali approvati dal Collegio dei Docenti.

d. In caso di richiesta del docente di essere assegnato ad altro plesso/ad altra classe, l'accoglimento della domanda è condizionato dalla disponibilità di un posto vacante, cui possono concorrere con pari diritti tutti i docenti dell'ordine di scuola, nel rispetto dei criteri di cui a tutti i punti del presente articolo, in questo caso la posizione in graduatoria prevale.

e. Per il personale docente supplente o destinatario di assegnazione provvisoria o in utilizzazione che rientra nell'Istituto, il criterio della continuità didattica sarà preso in considerazione quando possibile, compatibilmente all'assegnazione alle classi dei docenti titolari e in servizio nell'Istituzione scolastica.

f. Per l'assegnazione alle classi iniziali del personale docente che ha completato il ciclo, sarà considerato prioritario il criterio della graduatoria, unitamente alla titolarità/continuità nell'Istituto.

g. I docenti che assumono servizio per la prima volta nell'Istituto, potranno presentare domanda di assegnazione al singolo plesso, per i posti vacanti dopo le sistemazioni dei docenti già appartenenti all'organico del precedente anno scolastico.

Handwritten signatures and initials on the left margin.

h. In caso di contrazione di numero di ore o di perdita di posti nel plesso o scuola, l'individuazione sarà disposta nel rispetto della graduatoria formulata in base alla tabella di valutazione dei titoli, concernente le utilizzazioni e le assegnazioni provvisorie del personale docente per l'anno scolastico in corso, fatta salva la continuità didattica, prevedendo anche l'evoluzione delle cattedre.

Il Dirigente espletterà, per quanto possibile, modalità concordate fra i docenti e con i docenti. In mancanza di accordo fra i docenti si applicheranno i criteri menzionati.

i. Va evitata per quanto possibile l'assegnazione a classi in cui siano iscritti parenti o affini.

Qualora un Docente fosse interessato a cambiare classe o plesso deve proporre domanda motivata, prevalentemente da questioni didattiche, al D.S. entro il 30 giugno. In ogni caso è assolutamente prioritario l'interesse pedagogico-didattico degli studenti rispetto a qualsiasi esigenza o aspirazione dei singoli docenti.

Nel caso in cui un docente usufruisca della precedenza, secondo la L. 104/92, avrà la possibilità di essere assegnato per primo, all'interno della graduatoria di cui fa parte.

Nelle situazioni personali che comportino trattamento specifico per incompatibilità ambientale, opportunamente comprovate da elementi oggettivi, riscontrabili in episodi documentati e segnalati ripetutamente nel tempo, sarà il D.S. a valutare caso per caso.

B. SCUOLA PRIMARIA

1. Dovrà essere garantita, per quanto possibile, la continuità di almeno un docente nelle classi.

2. Il rispetto della continuità educativo - didattica **dovrà essere** considerato **obiettivo prioritario**. **Pertanto**, tutti i docenti hanno diritto di **permanere** nel plesso in cui operano, fatto salvo il prioritario utilizzo dei docenti specialisti di lingua nei plessi di scuola primaria sprovvisti di docenti specializzati per le ore necessarie a garantire l'insegnamento della seconda lingua a **tutti** gli alunni aventi titolo in base alla normativa vigente, privilegiando le classi terminali del ciclo, a partire dalle classi V.

3. Il rispetto dei precedenti commi 1 e 2 non impedisce ai singoli docenti di presentare domanda di assegnazione ad altri plessi. Ogni docente, infatti, ha diritto di essere collocato nel plesso richiesto, compatibilmente con il numero dei posti non occupati in base ai precedenti commi e fatta salva la necessità di assicurare l'insegnamento della lingua inglese.

Le assegnazioni saranno disposte secondo le seguenti fasi:

- Assegnazione dei docenti che **garantiscono** l'insegnamento della lingua comunitaria;
- Assegnazione dei docenti che permangono nello stesso plesso;
- Equilibrio ed armonia di lavoro tra i docenti del team;
- Assegnazione dei docenti che hanno fatto domanda di essere assegnati ad altro plesso **scolastico**;
- Assegnazione dei docenti che entrano a far parte dell'organico funzionale dell'istituto per la prima volta.

C. SCUOLA SECONDARIA DI I GRADO

Continuità didattica, compatibilmente con il completamento a 18 ore delle singole cattedre; tale continuità si può interrompere per la complessità organizzativa accertata nel corso dell'a.s. precedente e/o per conclusione del ciclo. In questi casi il D.S. valuterà la desiderata dei docenti che potranno essere accolti nel rispetto dei criteri indicati:

- Equilibrio nella composizione dei C.d.C. fra docenti di ruolo e docenti incaricati (supplenti)
- Equilibrio ed armonia di lavoro tra i docenti del C.d.C.
- Competenze specifiche maturate nel percorso di formazione e nelle esperienze di lavoro precedenti
- Graduatoria d'istituto.

ASSEGNAZIONE DEGLI INSEGNANTI DI SOSTEGNO

Saranno rispettati per quanto possibile i criteri definiti per l'assegnazione dei docenti alle classi e precisamente:

1. favorire la continuità didattica;
2. distribuire in maniera il più possibile equilibrata tra i plessi i docenti con contratto a tempo determinato, incaricati e supplenti, che non possono garantire la continuità didattica;
3. assegnare docenti ad alunni di nuova certificazione valorizzando le qualifiche di specializzazione accertate e documentate.

Le assegnazioni avverranno con le seguenti priorità:

- Docenti di sostegno di ruolo;
- Docenti titolari interni che chiedono di essere utilizzati sul sostegno;
- Docenti perdenti cattedra (posto comune o classe di concorso) che chiedono di essere utilizzati sul sostegno;
- Personale docente non di ruolo che ha prestato servizio nell'Istituto nell'anno precedente;
- Personale assegnato, utilizzato, incaricato per la prima volta in Istituto secondo quanto previsto dal CCNI 2022/2025 All.1 Mobilità del personale docente;
- Utilizzazioni interne;
- Utilizzazioni esterne;
- Assegnazioni provvisorie provinciali;
- Assegnazioni provvisorie interprovinciali;
- Incarichi annuali da Ufficio scolastico provinciale;
- Incarichi annuali da GPS;
- Incarichi annuali da terza fascia incrociata.

Sono comunque salvaguardate le precedenza di cui all'art. 13 del CCNI per il triennio 2022-2025:

- a) disabilità e gravi motivi di salute;
- b) personale trasferito d'ufficio negli ultimi otto anni richiedente il rientro nella scuola o istituto di precedente titolarità;
- c) personale con disabilità e personale che ha bisogno di particolari cure continuative;
- d) assistenza al coniuge, ed al figlio con disabilità; assistenza da parte del figlio referente unico al genitore con disabilità; assistenza da parte di chi esercita la tutela legale;
- e) personale trasferito d'ufficio negli ultimi otto anni richiedente il rientro nel comune di precedente titolarità;
- f) personale coniuge di militare o di categoria equiparata;
- g) personale che ricopre cariche pubbliche nelle amministrazioni degli enti locali;
- h) personale che riprende servizio al termine dell'aspettativa sindacale di cui al c.c.n.q. sottoscritto il 4/12/2017.
- i) Fermo restando quanto enunciato ai commi precedenti, le modalità e i criteri definiti nel presente contratto per l'assegnazione del personale docente nelle sedi ubicate in comuni diversi rispetto a quello sede di organico sono i seguenti:
- j) continuità didattica nei limiti delle esigenze organizzative dell'Istituto;
- k) omogeneità dell'offerta formativa d'istituto e tutela del percorso pedagogico-didattico degli alunni;
- l) valorizzazione di professionalità e competenze specifiche rispondenti al piano di miglioramento dell'istituto e funzionali alla realizzazione di progetti innovativi e/o sperimentali;

- m) equilibrio nella composizione dei consigli di classe fra docenti di ruolo e docenti incaricati;
- n) anzianità di servizio;
- o) esclusione, in linea generale, dell'assegnazione a classi dove sono inseriti parenti e affini entro il quarto grado;
- p) nell'assegnazione dei docenti specializzati per il sostegno si terrà conto, inoltre, del parere del GLH.

Resta salva l'autonoma valutazione del Dirigente Scolastico relativamente a specifiche situazioni ambientali, relazionali e personali.

Utilizzazione del personale nei singoli progetti ed attività indicate nel PTOF, compresi i progetti PON, POR e PNRR

1. L'utilizzazione del personale nei singoli progetti ed attività indicate nel PTOF, compresi i progetti PON, POR e PNRR è disposta, in linea generale, sulla base dei seguenti criteri indicati in ordine prioritario e della disponibilità degli interessati:
 - partecipazione alla predisposizione dell'attività o del progetto approvato dagli OO.CC. ed inserito nel PTOF;
 - indicazioni contenute nei singoli bandi dei programmi nazionali o comunitari e con riferimento ai criteri specifici riportati nei progetti;
 - incarichi specifici previsti nel PTOF e nel Piano delle Attività;
 - competenza professionale specifica;
 - titolo di studio specifico;
 - competenze informatiche richieste per la gestione dei progetti;
 - esperienze di ricerca specifiche;
 - non cumulabilità di più incarichi (in caso di richieste plurime);
 - pubblicazioni;
 - anzianità di servizio in caso di richieste plurime.
2. In modo specifico, i criteri per la selezione di esperti esterni e/o tutor interni in progetti con finanziamenti erogati dall'Unione Europea terranno conto, di volta in volta, secondo le specifiche necessità, dei seguenti requisiti:
 - possesso di titoli accademici, professionali e di servizio, attinenti alle competenze ed alle esperienze di seguito indicate:
 - a) competenza disciplinare specifica;
 - b) competenza pedagogica e didattica;
 - c) esperienze maturate e documentate, con riferimento alla conduzione di gruppi;
 - d) ricerche documentate, con riferimento alla specifica disciplina o alla specifica metodologia disciplinare;
 - e) pubblicazione di libri o di articoli su riviste di rilievo nazionale e regionale coerenti con il profilo professionale richiesto;
 - f) competenze informatiche;
 - g) possesso di titoli particolari indicati nei bandi o richiesti dalle circostanze (titolo specialistico, esperienze maturate in speciali settori, iscrizioni in graduatorie particolari, docenti di madrelingua, ecc).
3. Gli incarichi di tipo organizzativo (partecipazione alle commissioni e ai gruppi di lavoro) saranno assegnati nel rispetto dei seguenti criteri:
 - disponibilità degli interessati;
 - professionalità specifiche e tipologie funzioni docenti;
 - equa distribuzione dei compiti e dei fondi all'interno di ogni sede scolastica.
4. L'assegnazione degli incarichi avverrà con provvedimento scritto del D. S.

Art. 18 - Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul registro elettronico entro le ore 20.00. Con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata dal personale stesso o altre piattaforme (registro elettronico).
2. In caso di urgenza indifferibile è fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, oltre gli orari indicati al comma 1, tramite qualunque supporto.
3. Le convocazioni ufficiali degli organi collegiali, degli incontri scuola famiglia, degli organi tecnici devono avvenire con comunicazione scritta, pubblicata nel sito web della scuola, con i cinque giorni di preavviso previsti.
4. 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.
5. 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.

Diritto alla disconnessione

1. 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.
2. La contrattazione integrativa stabilisce che gli orari di reperibilità telefonica e messaggistica istantanea vanno dalle 08.00 alle 14.00 e dalle 15.30 alle 18.00. Entro tali orari il Dirigente scolastico si potrà rivolgere al personale al fine di dare informazioni riguardanti gli impegni lavorativi.
3. I lavoratori non possono essere contattati telefonicamente per problematiche riguardanti la prestazione lavorativa durante il periodo di sospensione delle attività didattiche e nei periodi festivi.
4. I collaboratori del Dirigente scolastico, le funzioni strumentali, i responsabili di sede, i docenti che hanno compiti organizzativi, in caso d'urgenza, pur non potendo essere contattati telefonicamente nei suddetti limiti temporali, possono essere contattati via mail o con comunicazioni di messaggistica varia (whatsapp, messenger, telegram...) che consentano loro la consultazione con tempi e modi da loro stessi stabiliti.
5. Nei limiti dell'orario di funzionamento degli uffici di segreteria e di presidenza è possibile contattare i lavoratori durante il periodo di sospensione delle attività didattiche per comunicazioni connesse al proprio stato giuridico o economico.
6. Solo per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti possono essere superati, al fine di evitare o prevenire situazioni di pericolo.

Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni asincrone (messaggistica)

1. 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.

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

Art. 19 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento del personale interessato.
2. Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

Art. 20 – Personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali

1. Durante le assemblee sindacali, sono individuate, qualora necessario in relazione al personale che intende partecipare non meno di 2 unità di personale ausiliario e n. 2 unità di personale amministrativo per il plesso centrale in cui si svolge l'assemblea.
2. L'individuazione è effettuata nel rispetto di un criterio di rotazione per ogni assemblea.

Art. 21 – Orario di servizio del personale docente durante i periodi di interruzione dalle lezioni

1. Durante tutti i periodi di interruzione delle lezioni (vacanze estive, vacanze natalizie, vacanze pasquali, periodo compreso tra il 1° settembre e l'inizio delle attività didattiche, periodo di svolgimento dei "corsi di recupero" per la scuola secondaria, etc.), il personale docente è tenuto a prestare servizio in tutte quelle attività programmate e deliberate dal Collegio dei docenti.
2. Nell'eventualità di riduzione dell'orario scolastico per varie cause (mancanza di riscaldamento, erogazione dell'acqua, di avverse condizioni atmosferiche etc.) i docenti saranno impegnati o nella sostituzione dei colleghi assenti, qualora la riduzione dovesse riguardare solo alcune classi o plessi, o in attività collegiali, sempre nel rispetto del proprio orario di servizio giornaliero. Nel caso di sospensione dei rientri pomeridiani (scuola primaria/scuola secondaria), il recupero delle ore di servizio non effettuate verrà, parimenti ai permessi brevi, concordato con il collaboratore di plesso in relazione alle esigenze di servizio a breve e a lungo termine.
3. Le riunioni previste nel piano dell'attività, non saranno effettuate nel giorno di sabato, tranne che per scrutini ed esami.
4. Le riunioni avranno inizio non prima delle ore 8,30 e delle ore 14,30 per quelle pomeridiane e avranno termine non oltre le ore 21,00; la durata massima di ciascuna di esse, salvo eccezionale esigenza, è fissata in ore due.
5. Il Dirigente scolastico provvederà a definire, già all'inizio di settembre, il piano annuale dell'attività, completo del calendario delle riunioni.
6. Eventuali motivate variazioni al calendario delle riunioni, definito all'inizio dell'anno scolastico, dovranno essere comunicate per iscritto, con un preavviso di almeno 5 giorni, rispetto alla data stabilita.
7. Analogamente dovrà essere comunicato, con almeno cinque giorni di preavviso, lo svolgimento di una riunione non prevista nel calendario, salvo motivi eccezionali.

Art. 22 – Personale ATA. Riunione programmatica d'inizio anno. Orario flessibile. Riduzione personale nei giorni prefestivi

1. Contestualmente alla definizione del Piano dell'Offerta Formativa da parte degli Organi Collegiali il Dirigente scolastico e il direttore dei S.G.A., convocano la riunione programmatica d'inizio anno per conoscere proposte e pareri e la disponibilità del personale finalizzata a garantire equi carichi di lavoro per tutti. Della riunione il DSGA redige apposito verbale.
2. Il Piano di lavoro del personale ATA, predisposto dal DSGA sulla base delle direttive di massima del D.S. viene consegnato con apposito decreto di incarico/assegnazione in merito a:
 - a. *organizzazione e funzionamento dei servizi e utilizzazione del personale;*
 - b. *criteri per la distribuzione dei carichi di lavoro;*
 - c. *articolazione dell'orario di servizio: flessibilità, turnazioni, orario plurisettimanale;*
 - d. *disponibilità per articolazione del lavoro su turni del personale di segreteria;*
 - e. *criteri per l'effettuazione delle prestazioni aggiuntive;*
 - f. *attività aggiuntive da retribuire con il fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa;*
 - g. *disponibilità ad effettuare prestazioni aggiuntive oltre le 36 ore settimanali, recuperabili attraverso i riposi compensativi;*
 - h. *riduzione del personale in servizio nei giorni prefestivi dell'Ufficio di Segreteria e delle scuole nei periodi di interruzione delle attività didattiche e criteri per il recupero delle ore;*
 - i. *disponibilità del personale Collaboratori Scolastici ad effettuare straordinario per lo svolgimento di seminari e/o ulteriori attività.*
3. 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.
4. **Orario flessibile.** 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. La flessibilità organizzativa oraria, infatti, da un lato riconosce vantaggi al lavoratore, garantendone un maggior equilibrio psico-fisico e migliorandone la prestazione; dall'altro potrebbe cagionare un maggior carico di lavoro per gli altri lavoratori; con questi ultimi, quando necessario, saranno concordati turni di recupero o compensazioni economiche. La flessibilità oraria potrà essere utilizzata anche per rimodulare il servizio, onde fronteggiare il divieto di nomina disposto dall'art. 1 comma 332 della Legge 190/2014.
5. Per tali ragioni la flessibilità organizzativa oraria terrà conto dei seguenti elementi:
 - a. rimodulazione equilibrata dell'orario giornaliero e settimanale dei turni di lavoro;
 - b. scambio dei reparti/sedi per la copertura del personale assente con la cura dei servizi necessari a garantire il servizio senza oneri per l'Amministrazione;
 - c. maggior carico di lavoro dovuto alla sostituzione dei colleghi assenti nello stesso reparto;
 - d. sostituzione per rotazione o tra il personale che ha garantito la propria disponibilità, nelle sedi dove è in servizio una sola unità.
6. Sono consentiti per soddisfare particolari necessità di servizio o personali, previa formale autorizzazione del DSGA, accordi tra il personale per modifiche i turni ordinari di lavoro.
7. Le suddette attività di flessibilità, se concordate, qualora generino intensificazione dell'attività lavorativa, sono riconosciute come attività da incentivare con le risorse del fondo dell'istituto o con recuperi nel periodo estivo e durante i periodi di sospensione delle attività didattiche. I lavoratori che si trovino in particolari situazioni familiari e/o personali, e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.
8. **Orario plurisettimanale.** In coincidenza di periodi di particolare intensità del lavoro oppure al fine di una diversa, più razionale ed efficace utilizzazione del personale è possibile una

programmazione plurisettimanale dell'orario di servizio; tale modalità organizzativa può attuarsi sulla base delle accertate disponibilità del personale interessato.

9. 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, nei periodi di sospensione delle attività didattiche e comunque non oltre il termine di scadenza del contratto di lavoro per il personale assunto a tempo determinato e il termine dell'anno scolastico per il personale assunto a tempo indeterminato.
10. **Riduzione personale nei prefestivi.** Nei periodi d'interruzione delle attività didattiche e nel rispetto delle attività programmate dagli Organi Collegiali sarà effettuata una riduzione del personale ATA in servizio, in funzione delle specifiche esigenze di funzionamento degli Uffici di Segreteria e di Direzione. Il personale che non intenda recuperare le ore di servizio non prestate con rientri pomeridiani, può chiedere di conteggiare, a compensazione:
- a. giornate di ferie o festività soppresse;
 - b. ore di lavoro straordinario non retribuite;
 - c. ore prestate in più nell'ambito dell'organizzazione flessibile del lavoro;
 - d. ore per la partecipazione a corsi di aggiornamento fuori dal proprio orario di servizio.
11. Spetta al direttore dei servizi generali e amministrativi organizzare, in relazione alle esigenze della scuola, il recupero delle ore di lavoro non prestate.
12. In assenza di esplicita richiesta da parte del dipendente e nell'incertezza, saranno conteggiate come ferie.

Art. 23 Criteri Assegnazione alle sedi di servizio personale ATA

1. Si concorda sui seguenti criteri in stretto ordine prioritario che devono, comunque, soddisfare le esigenze legate alla funzionalità dell'istituzione scolastica e legate soprattutto all'assistenza delle alunne e degli alunni con disabilità, al sesso e all'età degli alunni:
 - 1) Mantenimento della sede di servizio occupata nell'anno precedente.
2. In caso di più richieste si applicano i criteri del presente accordo in stretto ordine prioritario che vengono di seguito riportati:
 - 1) Personale con disabilità e gravi motivi di salute, a) art. 3 Legge n. 120/1991; b) art. 61 Legge n. 270/1982;
 - 2) Personale con disabilità di cui all'art. 21 della Legge n. 104/1992;
 - 3) Personale destinatario dell'art. 33 della Legge n. 104/1992, che assiste il coniuge o il figlio;
 - 4) Personale destinatario dell'art. 33 della Legge n. 104/1992, assistenza a genitore, familiari ed affini entro il terzo grado; le precedenza di cui ai punti 3 e 4 sono valide solo per la sede più vicina al luogo di residenza della persona assistita;
 - 5) Personale con causa di servizio riconosciuta;
 - 6) Personale "lavoratrice madre o lavoratore/lavoratrice con prole inferiore ai due anni";
 - 7) Personale chiamato a ricoprire cariche pubbliche nel Comune dove espleta il proprio mandato amministrativo;
 - 8) Personale in ingresso nell'Istituto per trasferimento, utilizzazione, assegnazione provvisoria graduato sulla base del punteggio delle rispettive graduatorie in caso di concorrenza;
 - 9) Personale in ingresso nell'Istituto per immissione in ruolo graduato sulla base della graduatoria di immissione in ruolo con precedenza per i vincitori di concorso.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 24 – Fondi finalizzati

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali economie possano essere utilizzate per altri fini.
2. Per il presente anno scolastico, i fondi i cui criteri di impiego sono oggetto di contrattazione integrativa saranno:

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ISTITUTO Anno scolastico 2024/2025		
Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa MOF (importi in € lordo dipendente) composto dalle assegnazioni per:		Assegnazione risorse finanziarie nota MI prot. n. 36704 del 30 settembre 2024 e nota prot. n. 40436 del 28/10/2024
Fondo per l'Istituzione Scolastica - art. 78, commi 7 e 8 del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024 - finalità di cui all'art. 88 del CCNL 29/11/2007	A	54.795,18
Valorizzazione del personale scolastico (BONUS) - art. 78, comma 7, lett. f), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024 (valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della Legge n. 107/2015) - da utilizzare dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione, come da Legge 27 dicembre 2019, n. 160, art. 1, c. 249	B	11.780,14
Totale Fondo dell'Istituzione Scolastica (FIS) da ripartire secondo i criteri individuati dalla contrattazione integrativa di istituto per l'a. s. 2024/2025	C=A+B	66.575,32
Funzioni strumentali all'offerta formativa - art. 78, comma 7, lett. c), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024	D	4.260,73
Incarichi specifici del personale ATA - art. 78, comma 7, lett. d), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024	E	3.186,38
Ore eccedenti per sostituzione docenti assenti (art. 30 CCNL 29.11.2007) - art. 78, comma 7, lett. e), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024	F	2.810,37
Compensi al personale insegnante per le attività complementari di educazione fisica - art. 78, comma 7, lett. b), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024	G	1.025,35

Misure per valorizzazione della professionalità dei docenti a tempo indeterminato in servizio presso le istituzioni scolastiche coinvolte nel cosiddetto piano AgendaSUD - art. 78, comma 7, lett. i), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024	H	2.844,97
TOTALE	I=C+D+E+F+G+H	80.703,12
Economie provenienti dall'a. s. 2023/2024 da Cedolino Unico (utilizzabili anche per finalità diverse da quelle originarie, art. 9, comma 3, ipotesi CCNI 26 settembre 2024)	K	12.881,65
TOTALE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ISTITUTO da Cedolino Unico A. S. 2024/2025	J=I+K	93.584,77

TOTALE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ISTITUTO da Bilancio Scuola A. S. 2024/2025		1.094,79
--	--	-----------------

Indennità di direzione al DSGA titolare + Indennità di direzione al sostituto del DSGA (destinazioni regolate da contratto)	
Indennità di direzione DSGA titolare	€ 5.103,00
Indennità di direzione al sostituto DSGA	€ 947,00

Risorse PCTO (Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento. Ex ASL), Progetti Nazionali e comunitari, (economie + assegnazioni a. s. corrente) destinati a remunerare il personale	
	Lordo Dipendente
Finanziamenti PCTO (ex ASL)	€ 0
Finanziamenti per progetti nazionali e comunitari	€ 155.309,34

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 25 – Finalizzazione del salario accessorio

- Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse per il salario accessorio devono essere finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e valutando i risultati conseguiti.
- L'accesso a tali risorse è regolato dai seguenti criteri generali:
 - equità:** tutto il personale ha diritto a partecipare alle attività che danno accesso al Fondo per il salario accessorio, nella misura consentita dalle risorse finanziarie previste e dalla disponibilità dichiarata;
 - professionalità:** l'assegnazione alle attività aggiuntive e agli incarichi è disposta prioritariamente sulla base delle competenze certificate e/o maturate dal personale in servizio;
 - continuità:** per lo svolgimento di specifici ruoli, al fine di non vanificare le competenze già sviluppate e gli obiettivi già conseguiti;
 - volontarietà:** libera adesione alle attività.

Art. 26 – Fondo per la Contrattazione Integrativa

- Il Fondo per la contrattazione integrativa è complessivamente costituito da:

- a. fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 78 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021) erogato dal MIM;
- b. fondo per la valorizzazione del personale scolastico, ai sensi della legge n. 160/2019 co. 249;
- c. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIM;
- d. eventuali economie del Fondo per la contrattazione integrativa derivanti da risorse non utilizzate nell'anno scolastico precedente;
- e. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito decreto di costituzione, emanato dal Dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato, e allegato al presente contratto. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il Dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.
3. Per l'anno scolastico 2024/2025 il Fondo per la contrattazione integrativa è così determinato (Decreto Dirigenziale n. 7892 prot. n. 7536 del 05/11/2024):

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ISTITUTO		
Anno scolastico 2024/2025		
Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa MOF (importi in € lordo dipendente) composto dalle assegnazioni per:		Assegnazione risorse finanziarie nota MI prot. n. 36704 del 30 settembre 2024 e nota prot. n. 40436 del 28/10/2024
Fondo per l'Istituzione Scolastica - art. 78, commi 7 e 8 del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024 - finalità di cui all'art. 88 del CCNL 29/11/2007	A	54.795,18
Valorizzazione del personale scolastico (BONUS) - art. 78, comma 7, lett. f), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024 (valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della Legge n. 107/2015) - da utilizzare dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione, come da Legge 27 dicembre 2019, n. 160, art. 1, c. 249	B	11.780,14
Totale Fondo dell'Istituzione Scolastica (FIS) da ripartire secondo i criteri individuati dalla contrattazione integrativa di istituto per l'a. s. 2024/2025	C=A+B	66.575,32
Funzioni strumentali all'offerta formativa - art. 78, comma 7, lett. c), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024	D	4.260,73

Incarichi specifici del personale ATA - art. 78, comma 7, lett. d), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024	E	3.186,38
Ore eccedenti per sostituzione docenti assenti (art. 30 CCNL 29.11.2007) - art. 78, comma 7, lett. e), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024	F	2.810,37
Compensi al personale insegnante per le attività complementari di educazione fisica - art. 78, comma 7, lett. b), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024	G	1.025,35
Misure per valorizzazione della professionalità dei docenti a tempo indeterminato in servizio presso le istituzioni scolastiche coinvolte nel cosiddetto piano AgendaSUD - art. 78, comma 7, lett. i), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024	H	2.844,97
TOTALE	I=C+D+E+F+G+H	80.703,12
Economie provenienti dall'a. s. 2023/2024 da Cedolino Unico (utilizzabili anche per finalità diverse da quelle originarie, art. 9, comma 3, ipotesi CCNI 26 settembre 2024)	K	12.881,65
TOTALE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ISTITUTO da Cedolino Unico A. S. 2024/2025	J=I+K	93.584,77

TOTALE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ISTITUTO da Bilancio Scuola A. S. 2024/2025	Lordo dipendente 825,01	Lordo Stato 1.094,79
--	-----------------------------------	--------------------------------

Indennità di direzione al DSGA titolare + Indennità di direzione al sostituto del DSGA (destinazioni regolate da contratto)	
Indennità di direzione DSGA titolare	€ 5.103,00
Indennità di direzione al sostituto DSGA	€ 947,00

Risorse PCTO (Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento. Ex ASL), Progetti Nazionali e comunitari, (economie + assegnazioni a. s. corrente) destinati a remunerare il personale	
	Lordo Dipendente
Finanziamenti PCTO (ex ASL)	€ 0
Finanziamenti per progetti nazionali e comunitari	€ 155.309,34

4. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del CCNI siglato il giorno 26 settembre 2024, "resta ferma la possibilità per la singola istituzione scolastica di definire con la contrattazione integrativa di istituto le finalità e le modalità di ripartizione delle eventuali risorse non utilizzate negli anni precedenti, comprese le eventuali risorse di cui al comma 1, anche per le finalità diverse da quelle originarie ai sensi dell'articolo 78, comma 9, del CCNL 2019-2021". Le risorse relative al Fondo per la contrattazione integrativa eventualmente rimaste disponibili al termine dell'anno scolastico 2024/2025, andranno ad incrementare il fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico 2025/2026, senza il vincolo originario di destinazione, tenuto conto delle specifiche esigenze di questa istituzione scolastica.

Art. 27 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica (FIS)

1. Le risorse del Fondo dell'Istituzione Scolastica (FIS) sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano delle attività del personale ATA.

Il fondo di Istituto sarà utilizzato innanzitutto per l'arricchimento curricolare per garantire:

- L'attivazione di laboratori vari;
- L'arricchimento formativo, ossia per realizzare i progetti del PTOF relativi alle educazioni:
 - Ed. alla salute;
 - Orientamento;
 - Continuità;
 - Ed. alla legalità;
 - Ambiente e territorio;
 - Piano digitale.

2. Inoltre sarà utilizzato per il potenziamento organizzativo:

- staff dirigenziale: collaboratore vicario e secondo collaboratore;
- collaboratori fiduciari;
- commissioni;
- referenti;
- responsabili di laboratorio;
- incarichi speciali o aggiuntivi.

3. Con riguardo al personale ATA le attività aggiuntive, da retribuire con il fondo d'Istituto, vengono così individuate:

- sostituzione colleghi assenti;
- sostegno processo di autonomia scolastica che comporta nuovi e molteplici compiti mediante specifici incarichi;
- attività di collaborazione e supporto, da parte di tutto il personale ATA, per la piena realizzazione delle attività previste nel PTOF;
- flessibilità oraria;
- esigenze straordinarie ed imprevedibili;
- realizzazione di progetti specifici.

4. Per l'anno scolastico 2024/2025 la RSU concorda che le risorse finanziarie assegnate all'Istituto Scolastico per l'erogazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico ai sensi dell'art. 1 comma 127 della legge 107/2015 e del comma 249 della legge 27 dicembre 2019 n. 160, potranno essere utilizzate anche per finalità diverse da quelle originarie e quindi incrementare il budget del Fondo per l'Istituzione Scolastica (FIS), senza vincolo originario di destinazione e tenuto conto delle specifiche esigenze progettuali dell'Istituzione scolastica.

5. Pertanto le risorse del FIS e per la Valorizzazione del personale scolastico della Scuola così come determinate, sono ripartite tra il personale nella seguente misura:

- una quota per il personale docente pari al **70%**;
- una quota per il personale ATA pari al **30%**.

Da ciò deriva che

6. L'effettiva disponibilità del FIS per la contrattazione integrativa, dopo la deduzione delle indennità di direzione al DGSA ed al suo sostituto è, pertanto, così definita:

DISPONIBILITA' FIS A. S. 2024/2025			Importi in € (lordo dipendente)
Disponibilità FIS 2024/2025			66.575,32
A dedurre: indennità di direzione (parte variabile) al DSGA			5.103,00
A dedurre: indennità di direzione al sostituto del DSGA (20 gg. di sostituzione)			947,00
FIS disponibile per la contrattazione integrativa a.s. 2023/2024			60.525,32

7. La quota del FIS disponibile per la contrattazione integrativa, come determinata al precedente comma 2, diminuita degli importi per l'indennità di direzione al DSGA ed al suo sostituto, è così ripartita:

CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FIS 2024/2025			Importi in € (lordo dipendente)
FIS disponibile per la contrattazione integrativa a.s. 2024/2025			60.525,32
FIS disponibile Quota docenti	70,00%		42.367,72
FIS disponibile Quota ATA	30,00%		18.157,60

Tale ripartizione può essere variata entro un margine di flessibilità pari al 5% in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF e del PdM e compatibilmente con lo stato di attuazione del presente contratto.

8. L'importo del FIS disponibile Quota docenti, come sopra determinato, è ulteriormente ripartito come di seguito:

CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FIS QUOTA DOCENTI		
FIS disponibile Quota docenti		42.367,72
A dedurre risorse per la valorizzazione dei docenti (BONUS), ex art. 1, c. 126 -128, della L. 107/2015		0,00
FIS DOCENTI disponibile per retribuire le attività e gli impegni di cui all'art. 88 del CCNL 29/11/2007		42.367,72

La somma disponibile come risorsa per la **valorizzazione del merito dei docenti** ai sensi dell'art.1, commi da 126 a 128 della Legge n. 107/2015, le parti concordano che venga confluita nel FIS.

9. Dopo le precedenti operazioni, risulta la seguente ripartizione finale delle risorse disponibili:

RISORSE DISPONIBILI E LORO RIPARTIZIONE FINALE

FIS DOCENTI disponibile per retribuire le attività e gli impegni di cui all'art. 88 del CCNL 29/11/2007		42.367,72
FIS disponibile Quota ATA		18.157,60
Funzioni strumentali all'offerta formativa - art. 78, comma 7, lett. c), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024		4.260,73
Incarichi specifici del personale ATA - art. 78, comma 7, lett. d), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024		3.186,38
Ore eccedenti per sostituzione docenti assenti (art. 30 CCNL 29.11.2007) - art. 78, comma 7, lett. e), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024		2.810,37
Compensi al personale insegnante per le attività complementari di educazione fisica - art. 78, comma 7, lett. b), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024		1.025,35
Misure per valorizzazione della professionalità dei docenti a tempo indeterminato in servizio presso le istituzioni scolastiche coinvolte nel cosiddetto piano AgendaSUD - art. 78, comma 7, lett. i), del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024		2.844,97
TOTALE		74.653,12

10. Le economie provenienti dal precedente a. s. 2023/2024, utilizzabili anche per finalità diverse da quelle originarie, come previsto dall'art. 78, comma 9, del CCNL 18.1.2024 sono distribuite per incrementare le risorse disponibili di cui sopra secondo la seguente tabella e con la precisazione che le risorse relative a "Compensi per le ore eccedenti del personale insegnante per le attività complementari di educazione fisica" di € 1.121,62 e "Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica" di € 1.640,45 saranno destinate al pagamento delle ore eccedenti in sostituzione di colleghi assenti, così pure parte delle economie relative all'anno precedente derivanti dal FIS e precisamente € 2.000,00 saranno destinate al pagamento sempre di ore eccedenti per la sostituzione di colleghi assenti.

Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (importi in € lordo dipendente) composto dalle assegnazioni per:	RISORSE DISPONIBILI	Economie derivanti dall'a.s. precedente (o dai precedenti) che verranno utilizzate nel corrente a. s.	TOTALE DISPONIBILE PER CIASCUNA RISORSA
Fondo per l'Istituzione Scolastica (FIS) Quota docenti DISPONIBILE	42.367,72	7.999,80	50.367,52
Fondo per l'Istituzione Scolastica (FIS) Quota ATA	18.157,60	103,36	18.260,96
Funzioni strumentali all'offerta formativa	4.260,73	0,01	4.260,74
Incarichi specifici del personale ATA	3.186,38		3.186,38
Ore eccedenti per sostituzione docenti assenti	2.810,37	4.778,48	7.588,85

Compensi per le ore eccedenti del personale insegnante per le attività complementari di educazione fisica	1.025,35		1.025,35
Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	0,00		0,00
Valorizzazione docenti piano AGENDA SUD	2.844,97		2.844,97
Indennità direz. DSGA	5.103,00		5.103,00
Indennità direz. Sost. DSGA	947,00		947,00
TOTALE	80.703,12	12.881,65	93.584,77
Fondo per l'Istituzione Scolastica (FIS) Quota ATA da Bilancio Scuola al lordo dipendente		825,01	825,01
TOTALE	80.703,12	13.706,66	94.409,78

11. In sede di informazione sull'attuazione del presente contratto verranno rese note tutte le eventuali operazioni di riequilibrio e redistribuzione delle risorse fra le diverse attività programmate resesi necessarie per cause eccezionali e non prevedibili.
12. Le eventuali economie derivanti da somme impegnate ma non utilizzate, confluiranno nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

Art. 28 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

1. Le 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, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF.
2. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente € 1.155,00 da utilizzare ai fini dell'art. 44 co. 4 del CCNL 2019-2021, esclusivamente al superamento delle n. 80 ore funzionali; mentre le attività formative del personale ATA, purché effettuate fuori dell'orario di servizio e ricomprese nel PTOF, sono oggetto di recupero compensativo.
3. Le attività di formazione programmate annualmente dal Collegio dei docenti nell'ambito del PTOF ed eccedenti le 80 ore funzionali verranno retribuite secondo le seguenti modalità: il budget accantonato sarà ripartito proporzionalmente tra i docenti che avranno fatto richiesta in ragione del rispettivo numero di ore di formazione eccedenti, ovviamente per ciascuna ora nel limite massimo del compenso orario previsto per attività funzionale (€ 19,25).

Art. 29 - Ripartizione delle risorse del FIS destinate ai docenti

1. La quota del FIS spettante ai docenti come risultante dall'art. 24, punto 4, sarà suddivisa fra le seguenti voci:
 - a) progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare;
 - b) supporto alle attività organizzative e amministrative del Dirigente;
 - c) attività di coordinamento e di referenza.

Per quanto possibile, le suddette attività saranno assegnate evitando l'eccessiva sovrapposizione di incarichi alle stesse persone.

2. Per l'a. s. 2024/2025 la quota di cui al precedente comma 1 è così suddivisa:

PERSONALE DOCENTE	Ore Docenza	N.ro docenti	Ore Funzionali	N.ro docenti	Lordo Dip.
PROGETTI E ATTIVITÀ DI ARRICCHIMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA NON CURRICOLARE					
Referenti prog d'ist Supporto alunni svantaggiati	15,00	3			1.732,50
Progetto corale	30,00	3			3.465,00
Musica nel cuore	50,00	1			1.925,00
Progetto Lezione concerto	10,00	1			385,00
Progetto Musica nella sc primaria	20,00	4			3.080,00
Progetto Natale Sec. Castronovo	30,00	1			1.155,00
Progetto Miglioriamo l'Italiano insieme	30,00	1			1.155,00
(A) TOTALE PROGETTI	185,00	14	0,00	0	12.897,50
SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ ORGANIZZATIVE E AMMINISTRATIVE DEL DIRIGENTE (art. 25 D.Lgs. n. 165/2001)					
	Ore Docenza	N.ro docenti	Ore Funzionali	N.ro docenti	Lordo Dip.
Docente 1° collaboratore			110,00	1	2.117,50
Docente collaboratore			50,00	1	962,50
Supporto organizzativo Resp. Sec. Lercara			40,00	1	770,00
Supporto organizzativo Resp. Prim. Lercara n.2 doc			35,00	2	1.347,50
Supporto organizzativo Resp. Infanzia Borsellino			35,00	1	673,75
Supporto org. Vice R Inf Borsellino			10,00	1	192,50
Supporto organizzativo Resp Infanzia Sartorio			20,00	1	385,00
Supporto organizzativo Vice Resp Sec Lercara			15,00	1	288,75
Supporto organizzativo Inf. Castronovo			20,00	1	385,00
Supporto org. Vice Resp inf Castronovo			10,00	1	192,50
Supporto organizzativo Prim Castronovo			30,00	1	577,50
Supporto organizzativo Sec Castronovo			30,00	1	577,50
Supporto org. Vice Resp Sec Castronovo			10,00	1	192,50
Supporto org. Resp Inf Vicari			25,00	1	481,25
Supporto org Vice Resp Inf Vicari			10,00	1	192,50
Supporto org. Resp Prim Vicari			35,00	1	673,75
Supporto org Resp Sec Vicari			25,00	1	481,25





Supporto org Vice Resp Sec Vicari			10,00	1	192,50	
Supporto organizzativo x orario secondaria Lercara			20,00	2	770,00	
Supporto org x orario sec Vicari			14,00	2	539,00	
Supporto org orario sec. Castronovo			14,00	2	539,00	
Supporto org orario Prim Lercara			20,00	2	770,00	
Supporto orga orario Prim Castronovo			12,00	1	231,00	
Supporto org orario Prim Vicari			12,00	1	231,00	
(B) TOTALE SUPPORTO DIRIGENTE	0,00	0,00	612,00	29,00	13.763,75	
ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO E DI REFERENZA						
		Ore Docenza	N.ro docenti	Ore Funzionali	N.ro docenti	Lordo Dip.
Tutor tirocinanti				5,00	2	192,50
Subconsegnatari laboratori				5,00	13	1.251,25
NIV				5,00	5	481,25
Referente ARGO				30,00	1	577,50
Animatore digitale				35,00	1	673,75
Team dell'innovazione				15,00	4	1.155,00
Coordinatori Dipartimento				8,00	5	770,00
Segretari dipartimento				4,00	3	231,00
Referente Trinity				15,00	1	288,75
Responsabili di progetti d'istituto				10,00	8	1.540,00
Referente Prog. Pappa e Yoyo				5,00	1	96,25
Referenti progetto d'istit Continuità				5,00	3	288,75
Referenti prog d'ist Orientamento				6,00	3	346,50
Referenti prog d'ist Legalità				5,00	9	866,25
Referenti prog d'ist Manifestazioni				5,00	9	866,25
Responsabile prog Manifestazioni				15,00	1	288,75
Referenti progetto ambiente				10,00	9	1.732,50
Referenti progetto corale				40,00	3	2.310,00
Responsabile prog d'ist viaggio d'istr				20,00	1	385,00
Referenti prog d'ist viaggi e gite				8,00	9	1.386,00
Referente Bullismo Cyberbullismo				10,00	1	192,50
Coordinatori sc primaria				5,00	24	2.310,00
Coordinatori sc secondaria cl I e II				6,00	10	1.155,00
Coordinatori cl III				10,00	6	1.155,00
(C) TOTALE COORDINAMENTO/REFERENZA	0,00	0,00	282,00	132,00	20.539,75	
TOTALE (A)+(B)+C)					47.201,00	
FIS quota docenti disponibile (comprese risorse per "					50.367,52	

Regs
 M.D. J.R.

	valorizzazione" + eventuale impiego economie)			
ore di formazione del personale docente oltre le 80 ore funzionali retribuite da economie			60	1.155,00
Importo residuo				2.011,52

Art. 30 – Ripartizione delle risorse del FIS destinate al personale ATA

1. La quota delle risorse per valorizzazione e FIS spettante al personale ATA come risultante dall'art. 24, punto 3, sarà suddivisa fra le seguenti voci:

		Importo
Prestazioni con risorse per valorizzazione e FIS	Assistenti Amministrativi	6.635,94
Prestazioni con risorse per valorizzazione e FIS	Collaboratori Scolastici	11.625,01
TOTALE		18.260,96
FIS quota ATA disponibile		18.260,96
Importo residuo		-0,00

1. Le prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate, a domanda, con recuperi compensativi compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Eventuali somme residue saranno utilizzate per retribuire eventuali ulteriori attività che si rendesse necessario svolgere entro il 31 agosto 2025.

Art. 31 – Funzioni Strumentali al Piano dell'Offerta Formativa

Il Collegio dei Docenti ha deliberato di identificare n. 4 Funzioni Strumentali, in coerenza con il PTOF dell'Istituzione scolastica, collegandole alle seguenti aree:

➤ **AREA 1**

Gestione del PTOF – INVALSI – RAV

n.2 unità – Compenso pro-capite lordo dipendente di euro 532.60

➤ **AREA 2**

INCLUSIONE

n.2 unità – Compenso pro-capite lordo dipendente di euro 532.59

➤ **AREA 3**

DISPERSIONE SCOLASTICA

n. 2 unità – Compenso pro-capite lordo dipendente di euro 532.59

➤ **AREA 4**

SVILUPPO E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE – SITO WEB

n. 1 unità – Compenso pro-capite lordo dipendente di euro 532.59

SVILUPPO E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE – FORMAZIONE DOCENTI

n. 1 unità – Compenso pro-capite lordo dipendente di euro 532.59

1. Il budget assegnato dal MIM per la corresponsione dei relativi compensi, comprensivo dell'importo relativo all'impiego delle economie dell'a. s. 2023/2024, verrà ripartito fra le diverse Funzioni in parti uguali. In osservanza a quanto deliberato dal Collegio dei Docenti e recepito in sede di

contrattazione, le singole quote per Funzione verranno suddivise fra n.2 due docenti che congiuntamente svolgono la funzione suddividendosi il carico di lavoro.

Art. 32 – Ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti

1. Le ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti saranno attribuite e retribuite nei limiti delle disponibilità finanziarie accertate.
2. Le ore eccedenti per le sostituzioni dei docenti sono conteggiate sulla base delle disposizioni organizzative del Dirigente scolastico e/o dei suoi collaboratori.
3. Il Dirigente provvederà ad impegnare i docenti per la sostituzione dei colleghi assenti per assenze brevi e saltuarie, nel seguente ordine:
 - a) docenti non impegnati in attività didattica a disposizione;
 - b) docenti con permessi brevi da recuperare;
 - c) docenti di potenziamento;
 - d) docenti disponibili ad effettuare ore di docenza eccedenti l'orario di servizio;
 - e) docenti di sostegno in caso di assenza alunni diversamente abili; gli stessi solo in caso di estrema necessità sostituiranno il docente di posto comune assente nella classe dell'alunno loro assegnato (contitolarità dell'insegnante di sostegno alla classe).
4. La sostituzione dei docenti assenti con coloro che hanno dato la disponibilità sarà effettuata secondo i seguenti criteri, nell'ordine:
 - a) docenti della stessa classe/interclasse;
 - b) docenti della stessa disciplina del docente assente;
 - c) altri docenti.
5. I docenti che hanno dichiarato la propria disponibilità a sostituire i colleghi assenti:
 - a) ricevono apposita comunicazione di servizio e firmano per accettazione il registro attestante la prestazione richiesta;
 - b) svolgono la docenza in sostituzione del docente assente e, nel caso di docenza in classi di cui siano anche titolari, annotano l'attività svolta sul registro elettronico.

Art. 33 - Incarichi specifici del personale ATA

1. Su proposta del DSGA, il Dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici del personale ATA da attivare nella istituzione scolastica.
2. Gli incarichi specifici sono intesi come prestazioni che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori nell'ambito del proprio profilo professionale e lo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del PTOF, e non previsti espressamente nell'area di appartenenza.
3. Gli stessi potranno essere svolti non necessariamente oltre il normale orario di lavoro.
4. La distribuzione degli incarichi e la quantificazione economica tiene conto di:
 - a. disponibilità espressa dal personale;
 - b. competenze specifiche, titoli professionali e di studio, capacità tecniche possedute;
 - c. reparti e compiti già affidati;
 - d. tipologia di incarico.
5. La retribuzione sarà vincolata alla verifica dell'effettivo svolgimento e alla valutazione, da parte del Dirigente e del DSGA, dei risultati raggiunti.
6. Per l'anno scolastico 2024/2025 saranno assegnati e compensati i seguenti incarichi specifici del personale ATA:

Collaboratori Scolastici	Numero incarichi	Ore	Tot. L. Dip.
Assistenza disabili e supporto attività didattica	4	203,64	2.800,00
Particolare disagio per sostituzione colleghi assenti nei vari plessi e nelle varie sedi	1	28,10	386,38
TOTALI Collaboratori Scolastici	5	231,74	3.186,38
		TOTALE	3.186,38
		Quota disponibile	3.186,38
		Importo residuo	0,00

Art. 34 - Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del merito del personale docente

1. La professionalità del personale docente è valorizzata dal Dirigente scolastico in base ai criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti al fine della assegnazione del bonus annuale, ai sensi dell'art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015 nonché dell'art. 17, co. 1, lett. e-bis del d.lgs. 165/2001.
2. Le risorse finanziarie disponibili per la valorizzazione del merito del personale docente per l'anno scolastico 2024/2025 sono quelle determinate dal precedente art. 24, comma 4.
3. Per l'anno scolastico 2024/2025 la RSU concorda che le risorse finanziarie assegnate all'Istituto Scolastico per l'erogazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico ai sensi dell'art. 1 comma 127 della legge 107/2015 e del comma 249 della legge 27 dicembre 2019 n. 160, potranno essere utilizzate anche per finalità diverse da quelle originarie e quindi incrementare il budget del Fondo per l'Istituzione Scolastica (FIS), senza vincolo originario di destinazione e tenuto conto delle specifiche esigenze progettuali dell'Istituzione scolastica.

TITOLO VII - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 35 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa il Dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto produttive di tale violazione.
2. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del Fondo per il salario accessorio intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il Dirigente dispone, previa informazione alla parte sindacale, la riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

Art. 36 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

Art. 37 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo di Istituto valgono le norme generali del CCNL di Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019/21 e del CCNL 2006/09 per le parti ancora in vigore.

