



ISTITUTO
SCOLASTICO
COMPRESIVO
NARDI

Scuola a Indirizzo Musicale

@ apic82300c@istruzione.it - apic82300c@pec.istruzione.it

www.scnardi.edu.it Cod. Fisc. 81005080425

Sede: Viale dei Pini, 49 - 0734/676024 - 0734/673335

63822 - Porto San Giorgio (FM)



Prot.n.6899 del 18/05/2026

A.S. 2025/2026

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ISTITUTO

Il giorno **diciotto** del mese di **Maggio** dell'anno **duemilaventisei** alle ore 11:00 nei locali dell'Istituto Scolastico Comprensivo "NARDI" di Porto San Giorgio (FM) viene sottoscritto il presente contratto finalizzato alla stipula del Contratto Integrativo Definitivo di Istituto.

Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 20/04/2026 e trasmessa ai Revisori dei Conti in data 21/04/2026 (prot. 5686);

Acquisito il parere favorevole dei Revisori dei Conti destinatari con verbale n.2026/002 del 11/05/2026; il Contratto Collettivo Integrativo di Istituto definitivo viene sottoscritto da:

PARTE PUBBLICA:

D.S. Dott. Roberto Vespasiani

Roberto Vespasiani

RSU d'Istituto i sigg.:

Paola Trastullo

Paola Trastullo

Paolo Strappa

Paolo Strappa

Lucia Camilletti

Lucia Camilletti

OO.SS.:

- FSUR CISL

Piero Giordano

- SNALS CONFALS

- FEDERAZIONE GILDA- UNAMS

- FEDERAZIONE UIL SCUOLA

Milena

- ANIEF



Sommario

| | |
|--|----|
| TITOLO PRIMO - PARTE NORMATIVA | 3 |
| CAPO I | 3 |
| DISPOSIZIONI GENERALI | 3 |
| CAPO II | 4 |
| RELAZIONI SINDACALI | 4 |
| Criteri e modalità di applicazione dei Diritti Sindacali | 4 |
| TITOLO SECONDO - CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO | 8 |
| CAPO I | 8 |
| ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO | 8 |
| CAPO II | 10 |
| I CRITERI E LE MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI, NONCHÉ LA DETERMINAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE PREVISTI DALLA L. 146/90 | 10 |
| CAPO III | 10 |
| LA COMUNITÀ EDUCANTE | 10 |
| CAPO IV | 10 |
| DISPOSIZIONI COMUNI A TUTTO IL PERSONALE SCOLASTICO | 10 |
| CAPO V | 12 |
| DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE A.T.A. | 12 |
| CAPO VI | 19 |
| DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE DOCENTE | 19 |
| TITOLO TERZO - PARTE ECONOMICA | 22 |
| CAPO I | 22 |
| CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA | 22 |
| CAPO II - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica. | 33 |
| TITOLO QUARTO -ASSEGNAZIONE DOCENTI ED ATA AI PLESSI..... | 34 |
| CAPO I | 34 |
| TITOLO QUINTO - DISPOSIZIONI FINALI..... | 35 |
| CAPO I | 35 |
| LIQUIDAZIONE DEI COMPENSI | 35 |
| CAPO II | 35 |
| INFORMAZIONE AI SENSI DELL'ART.30 CCNL 2019/21 | 35 |

2 *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*



TITOLO PRIMO - PARTE NORMATIVA

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente Contratto Integrativo è sottoscritto tra il Dirigente Scolastico e i delegati delle Organizzazioni Sindacali accreditate e si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'Istituto Comprensivo NARDI di Porto San Giorgio.
2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dalla CCNL ed è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni.
4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
5. Gli effetti decorrono dalla data di sottoscrizione, fermo restando che quanto stabilito nel presente Contratto Integrativo s'intende tacitamente abrogato qualora incompatibile con atti normativi e/o contrattuali successivi.
6. Il presente contratto resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo. Modifiche ed integrazioni saranno apportate per adeguamento del presente Contratto Integrativo alla normativa vigente.
7. Per quanto non espressamente indicato nel presente contratto si fa riferimento alla normativa primaria e contrattuale vigente.
8. Entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva il contratto integrativo viene trasmesso all'A.R.A.N. corredato della relazione illustrativa e tecnica, nonché viene pubblicato sull'albo sindacale online.

Art. 2 - Interpretazione autentica e clausole di raffreddamento.

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione delle clausole che è necessario interpretare.
2. Le parti si incontrano entro i 7 giorni successivi alla richiesta di cui al comma 1, per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro 30 giorni. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.
3. Le parti, nei primi trenta giorni dalla formale trasmissione della richiesta di cui al precedente comma 2 non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. Le stesse parti compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo sulle materie demandate.
5. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 CCNL 18.01.2024, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
6. L'art. 9 CCNL 18.01.2024 abroga l'art. 8 del CCNL 19/04/2018.

Art. 3 - Clausola di riserva

1. Nell'ipotesi in cui non si raggiunga l'accordo su specifiche materie oggetto di contrattazione ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'Amministrazione 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.
2. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.



CAPO II

RELAZIONI SINDACALI

Criteria e modalità di applicazione dei Diritti Sindacali

Art. 4 - Gestione della Bacheca sindacale

1. Il Dirigente Scolastico assicura la predisposizione, per ogni plesso dell'istituzione scolastica di una bacheca riservata all'esposizione di materiale inerente l'attività della RSU:
 - nella bacheca digitale sul sito della scuola.
 - nell'atrio di ciascun plesso dell'istituto.
2. La RSU ha diritto di affiggere, nelle suddette bacheche, materiale di interesse sindacale in conformità alla legge sulla stampa e senza preventiva autorizzazione del Dirigente scolastico ai sensi dell'art.5 del CCNQ 4/12/2017 sulle prerogative sindacali.
3. Il Dirigente Scolastico assicura la tempestiva trasmissione alla RSU del materiale alla stessa indirizzato ed inviato per Posta elettronica ordinaria.
4. Stampati e documenti da esporre nelle bacheche possono essere inviati anche direttamente dalle OO.SS. di livello provinciale e/o regionale e/o nazionale e affissi nella bacheca sindacale cartacea ovvero pubblicati sulla bacheca sindacale online.

Art. 5 - Permessi sindacali

1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni sindacali, sia di scuola che esterne, la RSU si avvale di permessi sindacali, nei limiti complessivi individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente e segnata-mente dagli artt. 10 e 16 del CCNQ del 7 agosto 1998 e dagli artt.10 e 18 del CCNQ 04/12/2017.
2. La fruizione dei permessi sindacali di cui al precedente comma 1 è comunicata formalmente al Dirigente Scolastico dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle OO.SS. e dalla RSU di scuola tramite atto scritto, con preavviso di 5 giorni.
3. Il contingente dei permessi di spettanza alla RSU è gestito autonomamente dalla RSU nel rispetto del tetto massimo attribuito, che si calcola moltiplicando 25 minuti e 30 secondi per il numero di dipendenti a tempo indeterminato. Il calcolo del monte ore spettante viene effettuato, all'inizio dell'anno scolastico, dal Dirigente che lo comunica alla RSU medesima.

Art. 6 - Agibilità sindacale

1. Alla RSU ed ai Dirigenti Sindacali Territoriali è consentito di comunicare con il personale per motivi di carattere sindacale, purché non sia pregiudicata la normale attività lavorativa.
2. La comunicazione interna può avvenire per via orale o mediante scritti e stampati, sia consegnati dalla RSU e dai Dirigenti Sindacali Territoriali ad personam, sia messi a disposizione dei lavoratori interessati, in segreteria ovvero sulla bacheca sindacale.
3. Alla RSU, previa richiesta, è consentito l'uso gratuito del telefono fisso, della fotocopiatrice, nonché l'uso del personal computer con accesso ad Internet.

Art. 7 - Trasparenza amministrativa

1. Copia dei prospetti relativi alla ripartizione ed attribuzione del F.L.S. viene consegnata alla RSU, priva dei nominativi, nell'ambito dei diritti all'informazione ai sensi dell'art. 5 CCNL 2019/21.
2. Sarà compito e responsabilità della RSU medesima curarne l'eventuale diffusione, nel rispetto della tutela della riservatezza.

Art. 8 - Diritto di accesso agli atti

1. La RSU e i Sindacati territoriali hanno diritto di accesso agli atti della scuola sulle materie di informazione preventiva e successiva con richiesta da inviare via posta elettronica ordinaria.
2. Il rilascio di copia degli atti avviene, di norma, entro cinque giorni dalla richiesta.



- 2019/21, 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 ed alla risoluzione dei conflitti.
2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.
 3. Il sistema delle relazioni sindacali di istituto, a norma dell'art. 30 del CCNL 2019/21 prevede i seguenti istituti:
 - a) Contrattazione integrativa (art. 30, comma 4, lettera c)).
 - b) Confronto (art. 30, comma 9, lettera b)).
 - c) Informazione (art. 30, comma 10, lettera b)).
 4. Gli incontri sono convocati di intesa tra il Dirigente Scolastico, le Organizzazioni Sindacali e la RSU e, eventualmente, si svolgono on line a seguito di provvedimenti delle competenti autorità che impediscano lo svolgimento di riunioni in presenza. Al di fuori di tali casi la modalità on line può comunque essere adottata, previo accordo tra le parti.
 5. Il Dirigente Scolastico provvede a convocare la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 2019/21 con un preavviso, di norma, di almeno 5 giorni.
 6. Il Dirigente Scolastico e la RSU possono chiedere il rinvio della trattativa con l'obbligo di aggiornarla, nel più breve tempo possibile, qualora nel corso della contrattazione emerga la necessità di approfondimento delle materie oggetto di contrattazione.
 7. Il testo definitivo dell'accordo viene pubblicato sul sito dell'istituzione scolastica entro cinque giorni dalla firma. Le parti, comunque, hanno facoltà, all'atto della sottoscrizione, di apporre dichiarazioni a verbale, che sono da ritenersi parti integranti del testo contrattuale.

Art. 13 - Materie oggetto di contrattazione di istituto

1. Oggetto della contrattazione di istituto, ai sensi del richiamato art. 30 del CCNL 2019/21 sono:
 - i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.
 - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi e la determinazione del valore degli incarichi specifici conferiti al personale ATA, ai sensi dell'art. 54, comma 2 del CCNL 2019/21.
 - i criteri per l'attribuzione e la determinazione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, D.Lgs.165/2001 al personale docente educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali per l'orientamento (ex alternanza scuola lavoro) e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale.
 - 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 160/2019.
 - i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali, ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017.
 - 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.
 - 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.
 - 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). Nel caso in cui per disposizioni delle autorità competenti venga disposta la sospensione delle attività didattiche in presenza dovrà darsi piena attuazione a quanto previsto dall'Ipotesi di CCNI sulla Didattica Digitale Integrata sottoscritto in data 25 ottobre 2020 ed in particolare all'art. 3, comma 3 e successive modifiche.
 - i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.
 - i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al Decreto Ministeriale nr. 63 del 5 aprile 2023 (valorizzazione dei docenti chiamati a svolgere la funzione di tutor e del docente dell'orientamento/orientatore).

Art. 14 - Materie oggetto di confronto



1. Oggetto del confronto a livello di istituto sono:
 - l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA (anche nei casi di attivazione della DDI in relazione ai criteri per l'individuazione del personale destinato a prestare il proprio servizio in modalità agile, con particolare riguardo alle situazioni di fragilità), nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo MOF.
 - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA, per i plessi situati nel comune della sede. Per l'assegnazione del personale ai plessi fuori del comune sede dell'istituzione scolastica, si rimanda al Titolo III del presente contratto.
 - i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.
 - la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo (in particolar modo, nelle ipotesi di prestazione del servizio in modalità agile) e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.
 - i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto previsto per il personale amministrativo e tecnico delle Istituzioni scolastiche, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi, ai sensi dell'art. 12 del CCNL 2019-2021, che dovranno tenere conto dell'esigenza di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico e con le specifiche necessità tecniche delle attività.
 - i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.
2. Il confronto si avvia mediante la trasmissione alla RSU degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare ed è attivato qualora, entro 5 giorni dalla trasmissione delle informazioni, venga richiesto dalla RSU o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL 2019/21
 1. L'incontro può essere, altresì, proposto dal Dirigente Scolastico contestualmente all'invio delle informazioni.
 3. Il calendario degli incontri di confronto non può protrarsi oltre dieci giorni. Gli incontri si svolgono on line a seguito di provvedimenti delle competenti autorità che impediscano lo svolgimento di riunioni in presenza. Al di fuori di tali casi la modalità on line può comunque essere adottata previo accordo tra le parti.
 4. Al termine del confronto viene redatta una sintesi dei lavori, con esplicitazione delle posizioni emerse.

Art. 15 - Materie oggetto di informazione

1. L'informazione, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del CCNL 2019/21, è resa, preventivamente e in forma scritta, dall'Amministrazione ai soggetti sindacali firmatari del CCNL 2019/21, al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti le materie di confronto e di contrattazione.
2. Sono oggetto di informazione, a livello di istituto, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa:
 - la proposta di formazione delle classi e degli organici.
 - i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.
 - i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'articolo 78 del CCNL 2019/21 (Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato e il numero dei lavoratori coinvolti, escludendo ogni possibilità di associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.
3. Il Dirigente Scolastico fornisce alla RSU l'informazione in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 2019/21 in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'inizio dell'anno scolastico e comunque non oltre il 10 settembre di ciascun anno. In particolare, la documentazione contenente tutti gli elementi necessari a svolgere la contrattazione decentrata, sarà consegnata il più rapidamente possibile.



TITOLO SECONDO - CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

CAPO I

ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 16 - Campo di applicazione

1. Il presente capo ha ad oggetto l'applicazione del D.lgs. 81/2008 e le norme in materia di sicurezza, salvo quanto previsto dalle vigenti norme legislative e contrattuali.
2. I soggetti tutelati sono coloro che prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato. Ad essi sono equiparati tutti gli studenti della scuola per i quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro, ivi comprese le apparecchiature fornite di videotermini; 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 Piano Triennale dell'Offerta Formativa.
3. Gli studenti, pur non essendo numericamente computati nel numero del personale impegnato presso l'istituzione scolastica, sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e la revisione annuale del Piano d'emergenza.
4. Sono, altresì, tutelati tutti i soggetti che, avendo a qualsiasi titolo, diritto di presenza presso i locali della istituzione scolastica si trovino all'interno di essa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti corsisti, tirocinanti).

Art. 17 - Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico

1. Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro ai fini della sicurezza, secondo quanto disposto dal D.M. 292/96 ed ex art.2 del D. Lgs. 81/2008, assicura: — l'adozione di misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature ed i videotermini.
 - la valutazione dei rischi esistenti e, conseguentemente, l'elaborazione del documento nel quale sono esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, consultando il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
 - la designazione del personale incaricato di attuare le misure.
 - l'organizzazione delle attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico sia come formazione iniziale dei nuovi assunti: i contenuti minimi della formazione sono quelli statuiti dal Decreto interministeriale Lavoro/Sanita del 16/01/1997, richiamato dall'art. 37, comma 9 del D.Lgs. 81/2008. Il calendario degli stessi viene portato a conoscenza degli interessati mediante circolare interna.

Art. 18 - Servizio di Prevenzione e Protezione

1. Il Dirigente Scolastico, in quanto datore di lavoro, organizza il servizio di prevenzione e protezione designando tra i dipendenti, previa consultazione del RLS, le figure sensibili in proporzione alle dimensioni della Istituzione scolastica, nonché gli addetti alle emergenze, al Primo Soccorso, all'evacuazione e all'antincendio.
2. Il Dirigente Scolastico predispone il Servizio di Prevenzione e Protezione e, sulla base di quanto disposto nel DVR della Istituzione scolastica, individua il seguente contingente:

| INCARICO | SCUOLA INFANZIA | SCUOLA PRIMARIA | SCUOLA SECONDARIA PRIMO GRADO |
|--|-----------------|-----------------|-------------------------------|
| Addetto spp | 3 | 3 | 2 |
| Preposti | 1 | 1 | 1 |
| Addetti primo soccorso | 3 | 3 | 3 |
| Addetti antincendio | 3 | 3 | 3 |
| Addetti interruzioni gas acqua, energia elettrica chiamata all'esterno | 3 + sostituti | 3 + sostituti | 2 + sostituti |
| Responsabile delle emergenze | 3 | 3 | 2 |

Handwritten signatures and initials

Handwritten signatures and initials



| | | | |
|-------------------------------|---|---|---|
| Responsabile area di raccolta | 3 | 3 | 2 |
|-------------------------------|---|---|---|

3. Alle su descritte figure compete l'assolvimento di tutte le funzioni previste dalle normative sulla sicurezza.

Art. 19 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35)

1. Il Dirigente Scolastico indice, almeno una volta all'anno, una riunione con funzione consultiva per la protezione/prevenzione dai rischi. Alla riunione prendono parte lo stesso Dirigente o un suo rappresentante che la presiede, il RSPP, il Medico competente, ove previsto, nonché l'RLS.
2. Nella riunione il Dirigente Scolastico discute dei seguenti punti:
 - e il DVR e il Piano dell'Emergenza.
 - e l'idoneità dei mezzi di protezione individuale.
 - e i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute.
3. Il Dirigente Scolastico può accogliere le indicazioni scaturite dalla riunione, assumendosi, in caso di non accoglimento, la responsabilità di tale decisione.
4. La riunione viene verbalizzata per iscritto ed il verbale viene conservato in apposito registro.

Art. 20 - I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute

1. Il Dirigente Scolastico realizza e promuove attività di informazione e formazione nei confronti dei dipendenti lavoratori.
2. Tali attività possono riguardare anche gli alunni con i mezzi ritenuti più idonei.
3. L'attività di formazione verso i dipendenti non può derogare i contenuti minimi previsti dalle normative vigenti.

Art. 21 - Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene designato dalla RSU al suo interno ovvero viene eletto dall'assemblea del Personale d'istituto al suo interno, se in possesso delle necessarie competenze. Tali competenze, tuttavia, possono essere acquisite con la frequenza di un apposito corso.
2. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene assicurato il diritto alla formazione attraverso la frequentazione di un corso di aggiornamento specifico.
4. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e del medico competente.
5. La consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza da parte del Dirigente Scolastico, prevista dal D. Lgs. 81/08, articoli 47, 48 e 50, si deve svolgere in modo tempestivo e nel corso della consultazione il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni che devono essere verbalizzate.
6. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è consultato al fine di designare il Responsabile e gli Addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi e di programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella scuola.
7. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene consultato in merito all'organizzazione della formazione ex artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08.
8. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può accedere liberamente agli ambienti di lavoro per verificarne le condizioni di sicurezza e presentare osservazioni e proposte in merito.
9. Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere:
 - le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione.
 - le informazioni e la documentazione inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione del lavoro e agli ambienti di lavoro.
 - la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali nel rispetto della privacy.
 - le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza. Al RLS, sono garantite le ore previste per l'espletamento della funzione (40 ore individuali).

9



10. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è in carica fino a diversa comunicazione della RSU
11. All'inizio dell'anno scolastico, la RSU entro il 30 settembre comunica al Dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.

CAPO II

I CRITERI E LE MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI, NONCHÉ LA DETERMINAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE PREVISTI DALLA L. 146/90

Art. 22 - Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

1. Il lavoratore che intende partecipare ad uno sciopero fornisce, ai sensi dell'art. 3, comma 4 dell' "Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero" del 2 dicembre 2020, dichiarazione di intendere partecipare, non voler partecipare ovvero di non aver ancora maturato alcuna decisione al riguardo.
2. In applicazione dell'art. 3, comma 2 del succitato Accordo, l'individuazione del numero dei lavoratori interessati a garantire tali servizi ed i criteri di individuazione dei medesimi, tra i quali dovrà privilegiarsi la volontarietà degli stessi e, in subordine, il criterio di rotazione, sono definiti nell'apposito protocollo di Intesa Dirigente/OO.SS. rappresentative.

CAPO III

LA COMUNITÀ EDUCANTE

Art. 23 - La comunità educante e democratica

1. La scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa, ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno ed il recupero delle situazioni di svantaggio.
2. Appartengono alla comunità educante il Dirigente Scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA ed il personale amministrativo, tecnico e ausiliario (A.T.A.), nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal D.Lgs. 297/94.

CAPO IV

DISPOSIZIONI COMUNI A TUTTO IL PERSONALE SCOLASTICO

Art. 24 - Formazione del personale

1. Le risorse per le attività di formazione per il personale docente ed ATA (in coerenza con gli obiettivi e le finalità definiti con il Piano Nazionale di formazione dei docenti e dell'istituzione scolastica) sono ripartite tra le diverse categorie di personale (docente ed ATA) secondo i seguenti criteri generali: 77% docenti 23% ATA
2. L'art. 36 del CCNL 2019/2021 riconosce espressamente tale diritto al personale, sia attraverso la predisposizione di percorsi formativi interni, sia attraverso l'incentivazione alla partecipazione a percorsi anche universitari di formazione.
3. Tutto il personale scolastico deve essere messo in condizione di poter accedere alle iniziative di formazione, in particolare il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nel rispetto del Piano di formazione predisposto dal DSGA, anche in relazione alle procedure che prevedono l'utilizzazione di strumenti informatici, nonché di specifiche piattaforme digitali connesse ai processi affidati (contabilità, gestione documentale/degli alunni/del personale).



programmate dal DSGA, sentito il personale ATA, necessarie per una qualificata risposta alle esigenze derivanti dal piano dell'offerta formativa.

15. Ai sensi dell'art. 15 CCNL 2019/2021, al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione predisposto dal DSGA, sentito il personale interessato, saranno previste specifiche iniziative formative per il personale ATA che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa
16. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di fornire al personale le competenze necessarie per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Art. 25 - Congedi dei genitori ex art. 34 CCNL 18.01.2024.

1. Al personale scolastico è riconosciuto il cosiddetto periodo di congedo parentale come da art. 34 CCNL 18.01.2024, previa presentazione di relativa domanda, contenente l'indicazione della durata, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione, salvo le ipotesi di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto del suddetto termine. In tale ultimo caso, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
2. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del termine minimo di cinque giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.
3. Il periodo di congedo dei genitori vale ai fini dell'anzianità di servizio e non riduce i periodi di ferie.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 42 bis del d.lgs. n. 151 del 2001, ai lavoratori cui si applicano gli istituti disciplinati dal medesimo d.lgs. n. 151 del 2001 è garantita la partecipazione alle procedure di mobilità volte al ricongiungimento con il figlio di età inferiore a 12 anni o, nei casi dei caregiver previsti dall'art. 42 del medesimo decreto, con la persona con disabilità da assistere.
5. Analoga disciplina si applica per il personale indicato all'art. 21 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 26 - Congedo per donne vittime di violenza (Art. 17 CCNL 18.01.2024)

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 del 2015, ha diritto, previa formale richiesta, ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 120 giorni lavorativi, da fruire, su base giornaliera (o anche su base oraria per il solo personale ATA), nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice in questione è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
3. I periodi di congedo ex art. 17 CCNL 18.01.2024 possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni.
4. I medesimi periodi, inoltre, sono computati a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio, non riducono le ferie e sono utili ai fini della tredicesima mensilità.
5. La dipendente vittima di violenza ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo la disciplina di riferimento. La medesima lavoratrice, indipendentemente dalle normali procedure di mobilità, ha diritto di presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ovvero, nel caso la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza, secondo quanto previsto dal comma 7 dell'art. 17 CCNL 18.01.2024.

CAPO V

DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE A.T.A.

Art. 27 - Definizione del Piano delle Attività del personale A.T.A. (art. 63 CCNL 2019-21)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



1. In base a quanto disposto nell'art. 63 del CCNL 2019-2021, il Direttore SGA all'inizio dell'anno scolastico formula, all'esito di uno specifico incontro con il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, il Piano delle Attività.
2. Il DS anche sulla base delle proposte formulate nell'incontro di cui al precedente comma, individua il personale A.T.A. che partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ex articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017.

Art. 28 - Modalità di articolazione dell'orario di lavoro e 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. 63-66 CCNL 18.01.2024).

1. L'orario del personale ATA (fatta eccezione per il Direttore S.G.A. il quale, in considerazione della sua posizione apicale, organizza autonomamente il proprio orario di lavoro, previo accordo con il Dirigente Scolastico, assicurando il rispetto delle 36 ore settimanali) deve garantire il regolare svolgimento del servizio e deve essere funzionale nell'erogazione dei servizi all'utenza con articolazione oraria antimeridiana e pomeridiana.
2. Nell'organizzazione dell'orario di lavoro possono essere adottate le sotto-indicate tipologie di orario di lavoro in relazione alle esigenze della Istituzione scolastica:
 - Orario di lavoro flessibile
 - Turnazioni
 - Orario plurisettimanale
3. L'orario di lavoro deve essere funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza.
4. Una volta stabilito l'orario di servizio dell'istituzione scolastica è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale distribuendolo anche in cinque giornate lavorative, secondo le necessità connesse alle finalità educative, didattiche e dell'utenza dei servizi generali ed amministrativi.
5. L'orario flessibile può essere accordato ai dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dal D.lgs. n. 151 del 2001 e che ne facciano richiesta.
6. Successivamente si terrà conto anche delle necessità del personale in situazioni di tossicodipendenze, di inserimento di figli in asili nido, di figli in età scolare, di impegni in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91 e che ne faccia richiesta, compatibilmente con l'insieme delle esigenze del servizio, e tenendo anche conto delle esigenze prospettate dal restante personale.
7. La rimodulazione dell'orario di entrata deve ed uscita deve essere proporzionata:

Per gli Operatori:

La rimodulazione dell'orario di entrata anche successivo all'inizio delle lezioni giornalieri nel rapporto non può essere superiore a n 3 unità sul2, ciò al fine di garantire comunque il regolare svolgimento del servizio e delle lezioni.

La rimodulazione dell'orario di uscita degli operatori non può avvenire prima che siano terminate le lezioni giornalieri a condizione che il mattino seguente l'ingresso sia in orario congruo con l'espletamento del servizio di pulizia non effettuato il giorno precedente.

Per gli Assistenti:

La flessibilità in ingresso ed in uscita comunque non oltre n. 1 ora/e dall'inizio delle attività mattutine o n. 1 ora/e dal termine delle stesse. Dovrà sempre essere garantito l'orario di lavoro settimanale o con prolungamento dell'orario di uscita in caso di ingresso posticipato o con recuperi programmati nell'arco della settimana in caso di uscite anticipate. Il beneficio potrà essere concesso contemporaneamente nel rapporto non superiore al/4.

Art. 29 - Utilizzo del personale ATA nel caso di elezioni politiche/ amministrative/europee(id.35944 ARAN)

Nel caso in cui singoli plessi dell'istituto siano sede di elezioni, il personale ivi impiegato potrà assolvere ai propri obblighi di servizio secondo le seguenti modalità:

- cambio sede di servizio.
- utilizzo giorni di ferie/recupero.



Art. 30 - Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali e flessibilità oraria (Solo ove ricorrano le condizioni)

1. Ai sensi dell'art. 55 del CCNL 2006/2009 viene riconosciuta la riduzione di orario in presenza dei presupposti richiamati dalla norma, più in particolare per il personale adibito a regimi di orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali, rispetto all'orario ordinario, finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità per i plessi strutturati con orario di servizio giornaliero superiore alle dieci ore per almeno 3 giorni a settimana.

Art. 31 - Sostituzione del titolare di incarico di DSGA (Art. 57 CCNL 18.01.2024)

1. Secondo quanto stabilito dall'art. 57 CCNL 18.01.2024, nel caso in cui il Funzionario E.Q. titolare di incarico di DSGA si assenti per un periodo superiore a 15 giorni (o comunque di durata tale da compromettere il corretto funzionamento dell'istituzione scolastica o educativa) e non oltre tre mesi continuativi, incluse proroghe, il dirigente scolastico conferisce un incarico temporaneo di DSGA ad altro personale in servizio presso l'istituzione scolastica ed inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o, in sua assenza, nell'Area degli Assistenti che, a sua volta, è sostituito secondo le vigenti disposizioni in materia di supplenze.
2. Al personale soprarichiamato che sostituisce il titolare di incarico di DSGA è corrisposta, per ogni giorno di effettivo servizio e con risorse a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, l'indennità di cui all'art. 56 del CCNL 18.01.2024, in luogo del compenso individuale accessorio.
3. Diversamente, qualora il titolare dell'incarico di DSGA sia assente per un unico periodo continuativo superiore a 3 mesi, il responsabile dell'ufficio relativo all'Ambito territoriale:
 - a) conferisce un incarico di DSGA ad altro funzionario privo di incarico di DSGA in servizio presso la stessa o diversa istituzione scolastica, secondo i criteri definiti dal MIM previo confronto di cui all'art. 30, comma 9, lett. a5); in queste ipotesi, al personale cui viene conferito un incarico temporaneo di DSGA è corrisposta, per ogni giorno di effettivo servizio e in luogo del compenso individuale accessorio, l'indennità di cui all'art. 56 del CCNL 18.01.2024, con risorse a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa.
 - b) laddove non siano presenti funzionari privi di incarico di DSGA, può conferire un incarico ad interim ad altro funzionario titolare di incarico di DSGA presso altra scuola. In questo caso lo svolgimento dell'incarico ad interim è retribuito con una indennità pari al 100% dell'indennità di direzione relativa all'istituzione scolastica presso cui è conferito l'incarico, finanziata con le risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di detta istituzione.

Art. 32 - Incarichi specifici (art. 54 CCNL 18.01.2024)

1. Il Dirigente Scolastico, su proposta del Funzionario titolare di incarico di D.S.G.A., previo confronto sui criteri di individuazione del personale ai sensi dell'art. 30, comma 9, lett. b6), può conferire al personale ATA effettivamente in servizio e non titolare di incarico di DSGA, incarichi specifici, della durata di un anno scolastico, di natura organizzativa o di responsabilità che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa, come descritto nel piano delle attività.
2. A titolo meramente esemplificativo e senza necessità di attribuzione si elencano alcune tipologie di incarico:
 - a) assistenza di base e la cura materiale degli alunni disabili;
 - b) piccola manutenzione di beni mobili;
 - c) il primo soccorso;
 - d) supporto tecnico nell'esecuzione delle fotocopie e/o attività di fascicolazione;
 - e) cura del verde nei locali di stretta pertinenza della scuola;
 - f) ogni altra attività necessaria al buon funzionamento della scuola.
3. Tali incarichi sono retribuiti con specifica indennità il cui valore è stabilito in sede di contrattazione integrativa di istituto di cui all'art. 30, comma 2, lett. è), in ragione delle risorse del fondo per il miglioramento

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



- dell'offerta formativa destinate a tale finalità, fatto salvo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 54 CCNL 18.01.2024.
4. Per i compiti di particolare rilevanza legati all'assistenza agli alunni - ivi compresi quelli della scuola dell'infanzia e quelli con disabilità - e al primo soccorso svolti dall'Area dei collaboratori scolastici è riconosciuta un'indennità il cui valore varia sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale tenendo conto del numero di studenti assistiti e delle peculiarità delle attività da svolgere.
 5. In sede di contrattazione integrativa d'istituto è possibile prevedere che, per il personale titolare di posizione economica, l'indennità correlata all'incarico in questione sia assorbita, in tutto o in parte, fino a concorrenza del valore della posizione economica in godimento.
 6. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato.

Art. 33 - Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione).

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il dirigente, sentito il DSGA, può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario di servizio obbligatorio (36 h). Il servizio prestato oltre l'orario d'obbligo dà diritto all'accesso al fondo di istituto, salvo la possibilità di recupero compensativo nel caso d'indisponibilità finanziaria, da fruire prioritariamente nei periodi di sospensione delle attività didattiche.
2. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere autorizzate dal Direttore S.G.A. e costituire oggetto di formale incarico.

Art. 34 - Collaborazioni plurime del personale ATA

1. A norma dell'art. 57 del CCNL 29/11/2007, il personale ATA può prestare la propria collaborazione ad altra scuola per realizzare specifiche attività che richiedano particolari competenze professionali non presenti in quella istituzione scolastica.
2. Tale collaborazione non comporta esoneri, anche parziali, nella scuola di servizio ed è autorizzata dal dirigente scolastico, sentito il direttore dei servizi generali ed amministrativi.

Art. 35 - Criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale ATA, inclusi quelli inerenti i progetti nazionali e comunitari destinati alla remunerazione del personale, oggetto di contrattazione integrativa d'istituto ex art. 30, comma 4, lett. c) del CCNL 18.01.2024.

1. Nell'individuazione delle unità di personale a cui riconoscere compensi accessori, inclusi quelli inerenti tutti i progetti nazionali e comunitari destinati alla remunerazione del personale, il Dirigente scolastico tiene conto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa d'istituto ex art. 30, comma 4, lett. c) del CCNL 18.01.2024.
2. In particolare, il DS tiene conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:
 - a) disponibilità espressa del lavoratore.
 - b) specifica professionalità ed esperienza in merito all'attività da svolgersi.
 - c) qualora vi sia un numero di disponibilità maggiore rispetto agli incarichi da assegnare, a parità di professionalità, si applica la regola dell'anzianità di servizio nella stessa scuola ovvero, in subordine, il criterio della rotazione.
3. In assenza di disponibilità e/o specifiche professionalità si fa ricorso alle collaborazioni plurime di cui all'art. 57 del CCNL 29/11/2007.

Art. 36 - Le ferie del personale ATA (Art. 95 CCNL 18.01.2024)

1. I giorni di ferie previsti per il personale ATA dal CCNL e spettanti per ogni anno scolastico sono goduti nel corso di ciascun anno solare, anche in modo frazionato, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio e purché sia garantito il numero minimo di personale in servizio.



2. La richiesta va presentata, almeno 5 giorni prima, al Dirigente scolastico il quale sentito il DSGA, concede le ferie richieste compatibilmente con le esigenze di servizio e salvaguardando il numero minimo di persone in servizio, fatta eccezione per quanto disposto nel successivo punto.
3. A ciascun dipendente che ne abbia fatto richiesta è in ogni caso assicurato il godimento di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre, da richiedersi entro il _mese di maggio.
4. Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia usufruire delle ferie, può chiedere, ove possibile, di prestare servizio presso altra struttura, previo assenso del responsabile, ferme restando le mansioni dell' Area e settore professionale di appartenenza.
5. È stabilito, quale numero minimo di presenze di personale in servizio: n. 2 AA e n. 2 CS nei seguenti periodi: luglio -agosto.
6. Le ferie autorizzate o in corso di fruizione possono essere sospese o interrotte per urgenti ed indifferibili motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.
7. Nel caso si renda impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, lo stesso ha diritto a procrastinarne due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
8. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e solo nelle ipotesi in cui la mancata fruizione derivi da impossibilità non imputabile o riconducibile al dipendente, come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità (Dichiarazione congiunta n. 7 CCNL 18.01.2024).
9. Le ferie del personale ATA assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico (Art. 35 CCNL 18.01.2024).

Art. 37 - Permessi per il personale ATA a tempo indeterminato

1. In aggiunta ai permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge di cui all'art. 68 CCNL 18.01.2024, il personale ATA ha diritto a ulteriori 18 ore (riproporzionate nei casi di lavoro a tempo parziale) di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.
2. Ai dipendenti ATA, l'art. 69 CCNL 18.01.2024 riconosce, altresì, specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

Art. 38 - Permessi per il personale ATA a tempo determinato

1. Il personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno) ha diritto a tre giorni di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione. Per il personale ATA tali permessi possono anche essere fruiti ad ore, con le modalità di cui all'art. 67 CCNL 18.01.2024.
2. Allo stesso personale di cui al punto precedente è riconosciuto il permesso per lutto di cui al comma 8 dell'art. CCNL 18.01.2024, nonché il permesso matrimoniale di cui al comma 9 del medesimo articolo, della durata di 15 giorni consecutivi.
3. Al personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato diverso da quello di cui al punto precedente sono, invece, attribuiti permessi non retribuiti, fino ad un massimo di sei giorni ad anno scolastico, per i motivi previsti dall'art.15, comma 2 del CCNL 29.11.2007.

15
[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]



Art. 39 - Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo ex art. 77 CCNL 18.01.2024

1. A norma dell'art. 77 CCNL 18.01.2024, all'assistente tecnico del primo ciclo di cui alla legge n. 178 del 2020, utilizzato su più sedi, è riconosciuta un'indennità a carico delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa.
2. Il relativo importo, stabilito in sede di contrattazione integrativa nazionale di cui all'art. 30, comma 4, lett. a6), varia da un minimo di 350,00 Euro ed un massimo di 800,00 Euro annui lordi, in relazione al numero di scuole affidate e della distanza media tra le stesse.

Art. 40 - Lavoro agile

1. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso, nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia, ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017.
2. Possono accedere al lavoro agile il Funzionario EQ e gli assistenti tecnici e amministrativi assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. L'accesso al lavoro agile avviene tramite richiesta formale da parte del dipendente e a seguito della stipula di un accordo individuale scritto tra amministrazione e dipendente.

L'accordo individuale dovrà contenere:

- 1) La durata dell'accordo che può essere a termine o a tempo indeterminato.
 - 2) Le giornate di lavoro da svolgersi in sede e quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi. Il personale scolastico potrà svolgere un massimo di 5 giornate mensili di lavoro a distanza. Il numero di tali giornate è definito nell'accordo individuale e dovrà tenere conto di condizioni di particolare necessità.
 - 3) La modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017.
 - 4) Ipotesi di giustificato motivo di recesso.
 - 5) Le indicazioni della fascia di contattabilità, fissata in 6 ore, e della fascia di inoperabilità che, salvo accordo specifico, sarà ricompresa tra le 17,30 e 7,30.
 - 6) Le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa resa dal lavoratore all'esterno dei locali che, salvo accordo specifico, avverrà mediante verifica degli obiettivi assegnati.
 - 7) L'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.
 - 8) L'eventuale strumentazione che l'amministrazione fornisce per la durata dell'accordo individuale.
3. Settimanalmente o mensilmente dovranno essere fissati gli obiettivi da raggiungere durante lo svolgimento del lavoro agile. Il lavoratore dovrà compilare una scheda con la quale autocertifica il lavoro svolto. L'amministrazione si riserva di verificare il raggiungimento degli obiettivi.

Art. 41 - Lavoro a distanza

1. Il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del

17



- luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Possono accedere al lavoro da remoto il Funzionario EQ e gli assistenti tecnici e amministrativi assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. L'accesso al lavoro agile avviene tramite richiesta formale da parte del dipendente e a seguito della stipula di un accordo individuale scritto tra amministrazione e dipendente che deve contenere i seguenti elementi essenziali:
 - 1) La durata dell'accordo che può essere a termine o a tempo indeterminato.
 - 2) Le giornate di lavoro da svolgersi in sede e quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi. Il personale scolastico potrà svolgere un massimo di 5 giornate mensili di lavoro a distanza. Il numero di tali giornate è definito nell'accordo individuale e dovrà tenere conto di condizioni di particolare necessità.
 - 3) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017.
 - 4) ipotesi di giustificato motivo di recesso.
 - 5) tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
 - 6) Le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa resa dal lavoratore all'esterno dei locali.
 - 7) L'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.
 - 8) l'eventuale strumentazione che l'amministrazione fornisce per la durata dell'accordo individuale.
 3. Il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Art. 42 - Regolamento sul lavoro a distanza

1. L'amministrazione provvederà ad approvare un regolamento dettagliato per la disciplina del lavoro a distanza da applicare nei confronti di tutto il personale di segreteria. A fronte dell'impossibilità di concedere il lavoro a distanza contemporaneamente ad un numero di dipendenti superiori a 1 nel medesimo regolamento saranno, altresì, individuati i seguenti criteri per la definizione di un ordine di preferenza tra i diversi lavoratori richiedenti:
 - a) Dipendenti in gravidanza e nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge n. 81/2017.
 - b) Dipendenti sui quali grava la cura dei figli conviventi minori degli anni quattordici.
 - c) Situazioni debitamente certificate di disabilità psico-fisiche del dipendente non già beneficiario di Legge n.104/1992, tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro.
 - d) Dipendenti direttamente fruitori o sui cui grava la cura di disabili ai sensi e per gli effetti della Legge n.104/1992.
 - e) Dipendenti residenti in regioni o province diverse da quella della sede di lavoro con percorrenza superiore ai 100 km per i quali sarà preferita la consecutività delle giornate di lavoro a distanza.
 - f) Percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro basata sull'utilizzo dei mezzi pubblici o privati su una distanza minima di 30 km tra andata e ritorno.
2. Tali criteri dovranno essere utilizzati qualora, ai fini della concessione del lavoro a distanza, si rendesse necessario procedere ad una scelta tra più dipendenti come, ad esempio, nelle ipotesi di richiesta di fruizione da parte di più lavoratori nelle medesime giornate lavorative.

Art. 43 - Diritto alla disconnessione

1. Tenuto conto di quanto stabilito dal CCNL 2019/21 all'art. 30, comma 4 punto c8) e delle esigenze di funzionamento dell'istituto, si individuano le seguenti modalità di applicazione.

18
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Individuazione degli strumenti utilizzabili

- 1) L'istituzione scolastica, per motivi comprovati di urgenza, può comunicare con il proprio personale **ESCLUSIVAMENTE** via mail o via telefono

Figure autorizzate ad utilizzare tali strumenti

- 1) Si concorda che **ESCLUSIVAMENTE** il Dirigente Scolastico o i suoi collaboratori per i docenti e il DSGA o suo sostituto per il personale ATA possono utilizzare lo strumento di comunicazione mail o telefono per inviare comunicazioni al personale.
- 2) Orari cui far ricorso a tali strumenti per contattare il personale.
- 3) Le figure suindicate possono utilizzare gli strumenti informatici individuati nelle seguenti fasce orarie: tra l'orario di apertura - chiusura della scuola, escludendo la possibilità di ricorso a tali strumenti nei giorni festivi e nelle ore notturne.

Eventuale limitazione ai vari strumenti in base alla disponibilità

- 1) Il lavoratore deve aver espressamente autorizzato l'amministrazione a tali forme di comunicazione.
- 2) Nel caso di attivazione della DDI
- 3) Nel caso in cui le autorità competenti, per motivi sanitari dispongano l'attivazione della D.D.I., vengono concordate le seguenti misure:
 - le comunicazioni di servizio rivolte ai docenti avverranno esclusivamente tramite registro elettronico oppure e-mail, whatsapp, ecc.), con un preavviso di almeno n. 2 giorni.
 - nel caso in cui il personale debba essere contattato per motivi d'urgenza, la comunicazione non potrà avvenire comunque prima delle ore 7.30 e non dopo le ore 18.00;
 - nulla può essere imputato al personale nel caso in cui la comunicazione non avvenga in tale finestra di orario.
 - Le riunioni degli Organi Collegiali, secondo il piano delle attività già deliberato, potranno essere convocate non oltre le ore 18.00 dei giorni dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza.
 - Il personale ATA impiegato in modalità agile rispetta il proprio orario di servizio, come previsto dall'annuale piano delle attività del personale ATA.

CAPO VI

DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE DOCENTE

Art. 44 - Definizione del Piano Annuale delle attività del personale docente

1. Il personale docente, secondo quanto disposto dall'art. 41, comma 1, CCNL 18/01/2024, concorre alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa tramite attività individuali e collegiali: di insegnamento, di potenziamento, di sostegno, di progettazione, di ricerca, di coordinamento didattico e organizzativo.
2. In attuazione dell'autonomia scolastica, i docenti, nelle attività collegiali, attraverso processi di confronto ritenuti più utili e idonei, elaborano, attuano e verificano, per gli aspetti pedagogico — didattici, il piano triennale dell'offerta formativa, adattandone l'articolazione alle differenziate esigenze degli alunni e tenendo conto del contesto socio - economico di riferimento, anche al fine del raggiungimento di condivisi obiettivi qualitativi di apprendimento in ciascuna classe e nelle diverse discipline. Dei relativi risultati saranno informate le famiglie con le modalità decise dal collegio dei docenti (Art. 40, comma 3, CCNL 18/01/2024).
3. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento. Prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predispone ex art. 43, comma 4, CCNL 18/01/2024, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente, che sono conferiti in forma scritta e che possono prevedere attività aggiuntive.
4. Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal collegio dei docenti nel quadro della programmazione dell'azione didattico-educativa e con la stessa procedura è modificato, nel corso dell'anno 63 scolastico, per far fronte a nuove esigenze. Di tale piano è data informazione alle 00.SS. di cui all'art. 7 CCNL 18.01.2024.



Art. 45 - Ore aggiuntive e ore eccedenti

1. Nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, l'attività di insegnamento si svolge in 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia, in 22 ore settimanali nella scuola primaria e in 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in cinque/sei giornate settimanali. Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti della scuola primaria, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, esclusivamente alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni. Nell'ambito delle 22 ore d'insegnamento, la quota oraria eventualmente eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa è destinata, previa programmazione, ad attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni con cittadinanza non italiana, in particolare provenienti da Paesi extracomunitari.
2. I docenti, il cui orario di cattedra sia inferiore alle 18 ore settimanali, sono tenuti al completamento dell'orario di insegnamento da realizzarsi mediante la copertura di ore di insegnamento disponibili in classi collaterali non utilizzate per la costituzione di cattedre orario, in interventi didattici ed educativi integrativi, con particolare riguardo, per la scuola dell'obbligo, al garantire agli alunni la libertà di apprendere secondo le proprie tempistiche e caratteristiche personali, nonché mediante l'utilizzazione in eventuali supplenze e, in mancanza, rimanendo a disposizione anche per attività parascolastiche ed interscolastiche.
3. Le attività aggiuntive e le ore eccedenti d'insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali, nazionali e integrative, vigenti all'atto della stipula del presente CCNL 18.01.2024.
4. L'art 45 CCNL 2019/2021 abroga l'art. 30 del CCNL 29/11/2007.

Art. 46 - Ore eccedenti e criteri per la sostituzione di colleghi assenti

1. Fermo restando quanto previsto dall'art.43 del CCNL 2019/21 in particolare con riferimento agli obblighi di lavoro del personale docente articolati in attività di insegnamento e attività funzionali alla prestazione di insegnamento, il Dirigente Scolastico, per il tempo strettamente necessario all'individuazione del supplente e al massimo sino a dieci giorni, individua il docente secondo i seguenti criteri:
 - docenti che hanno debiti orari (per fruizione di permessi brevi).
 - disponibilità a prestare ore eccedenti.

Scuola dell'Infanzia

2. La sostituzione dei docenti assenti sarà effettuata secondo le seguenti modalità: Sarà possibile procedere, previa disponibilità del docente, con sostituzioni anche su plessi diversi (organico funzionale di istituto) anche con cambi di orario di servizio. Nel periodo con orario ridotto l'orario di lavoro dei docenti può essere riformulato in funzione delle esigenze dell'intero istituto comprensivo.
3. La sostituzione dei colleghi assenti sarà effettuata secondo i seguenti criteri: -docente che nelle sue ore non ha la sezione presente a scuola o è sottodimensionata -recupero ore permessi brevi usufruiti * docente in presenza/ contitolare della stessa sezione.
 - docente in presenza/contitolare di altre sezioni.
 - docente in presenza con docenti di sostegno in caso di assenza alunni diversamente abili solo in caso di necessità.
 - docente di sostegno di altre sezioni qualora l'alunno sia assente * Accorpamento di sezioni nei limiti e con le prescrizioni di legge

Scuola primaria

4. La sostituzione dei docenti assenti sarà effettuata secondo le seguenti modalità:
 - recupero ore permessi brevi fruiti
 - docente che nelle sue ore non ha la classe presente a scuola
 - docente con ore a disposizione titolare della stessa classe.
 - docente con ore a disposizione titolare di altra classe.
 - docente di potenziamento nel caso di assenza dell'alunno/alunni destinatari del progetto
 - docente in presenza (attività di potenziamento
 - docenti di sostegno in caso di assenza alunni diversamente abili e solo in caso di necessità.
 - previa adesione al progetto flessibilità mediante rimodulazione dell'orario del docente e della classe.



5. Nel periodo con orario ridotto l'orario di lavoro dei docenti può essere riformulato in funzione delle esigenze dell'intero istituto comprensivo.

Scuola Secondaria di I grado

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

- docente con orario settimanale inferiore alle 18 ore
- recupero ore permessi brevi fruiti.
- utilizzo ore eccedenti in base alla disponibilità dichiarata
- docente che nelle sue ore non ha la classe presente a scuola.
- docente in compresenza (potenziamento)
- docente di sostegno in caso di assenza alunni diversamente abili e solo in caso di necessità.
- previa adesione al progetto flessibilità mediante rimodulazione dell'orario del docente e della classe.

Art. 47 Attività funzionali all'insegnamento

1. L'art. 44 del CCNL 2019/2021 sostituisce il precedente art. 29 CCNL del 2007. I docenti svolgono attività individuali volte all'insegnamento ed attività collegiali.
2. Le attività individuali comprendono:
 - a) la preparazione delle lezioni e delle esercitazioni.
 - b) la correzione degli elaborati.
 - c) i rapporti individuali con le famiglie.
3. Le attività collegiali invece si sviluppano mediante la partecipazione alle attività degli organi collegiali della scuola: Collegio docenti, consiglio di classe, consiglio di interclasse, consiglio di intersezione, svolgimento degli scrutini ed incontro con i genitori. Le ore che non sono destinate alle attività collegiali, saranno impiegate dai docenti per lo svolgimento delle attività stabilite nel PTOF.
4. La partecipazione ai GLO (Gruppi di Lavoro Operativi) come previsto dall'art. 3 c. 10 del DI 182/2020 non prevede alcun compenso aggiuntivo ma rientra nelle ore di attività funzionali all'Insegnamento ai sensi dell'art. 44 suddetto.
5. Il Consiglio d'Istituto, sentito il collegio docenti, propone le modalità attraverso le quali deve svilupparsi il rapporto e l'attività di incontro tra il corpo docenti e le famiglie.
6. Con Regolamento d'Istituto è possibile prevedere lo svolgimento a distanza delle due ore di programmazione didattica collegiale prevista per i docenti della scuola primaria dall'art. 43 (Attività dei docenti), comma 5, e di alcune delle attività che non rivestano carattere deliberativo; con il medesimo strumento è possibile estendere lo svolgimento a distanza alle attività che rivestono carattere deliberativo (es. consiglio di classe, interclasse, gruppi per l'inclusione, etc.) sulla base dei criteri definiti dal MIM, previo confronto di cui all'art. 30, comma 9, lett. a).

21

TITOLO TERZO - PARTE ECONOMICA

CAPO I

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA

Art. 48 - Risorse finanziarie disponibili

1. Le risorse finanziarie disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:
 - a) finanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
 - b) finanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici al personale ATA, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 54, comma 4 del CCNL 2019/21;
 - c) finanziamenti del Fondo dell'Istituzione Scolastica annualmente stabiliti dal M.I.M., compresi i fondi relativi alla valorizzazione del personale di cui all'art.1, U comma 249, Legge 160/2019);
 - d) risorse per la pratica sportiva;
 - e) risorse per le aree a rischio;
 - f) Progetti nazionali e comunitari;
 - g) ore eccedenti in sostituzione colleghi assenti;
 - h) eventuali residui anni precedenti;
 - i) Fondi derivanti da altre eventuali disposizioni di legge che destinano specifiche risorse al MOF (art.78, comma2, lettera d del CCNL 2019/21.
2. A partire dall'anno scolastico 2024/25, l'indennità di direzione, parte variabile, dei DSGA è determinata applicando la tabella di cui all'art.2, comma 1, nr.8 del CCNI per MOF dell'a.s. 2024/25.

Art. 49 - Analisi delle risorse finanziarie disponibili

1. Le risorse per l'anno scolastico 2025/26 comunicate dal M.I.M sono state calcolate in base alle seguenti indicazioni:
 - 7 punti di erogazione.
 - 87 unità di personale docente in organico di diritto per la Scuola dell'Infanzia e la Scuola Primaria
 - 44 unità di personale docente in organico di diritto per la Scuola Secondaria di I Grado
 - 26 unità (compreso il DSGA) di personale ATA in organico di diritto.
 - 157 Unità di personale complessivo in O.D.
2. Con la a nota del M.I.M. prot. n 12765 del 01/10/2025 e con le note di integrazione del MIM 25408 del 18/11/2025, del 05/12/2025 e n.52288 del 6/12/2025 sono state comunicate a questo istituto le risorse finanziarie oggetto di contrattazione integrativa di istituto per l'anno scolastico 25/26, come evidenziato nelle tabelle seguenti:

| RISORSE | Importo Lordo Dipendente |
|--|--------------------------|
| FIS (inclusa indennità DSGA) a.s.25/26 | 55.708,27 |
| Economie | 1.263,90 |
| Funzioni strumentali a.s.25/26 | 5.150,61 |
| Integrazione risorsa con nota MIM del 05/12/2025 | 251,38 |
| Incarichi specifici ATA a.s.25/26 | 3.319,52 |
| Risorsa aggiuntiva DL 160/2024 con nota MIM 25408 DEL 18/11/2025 | 212,03 |
| risorsa aggiuntiva inc. spec. ATA con nota MIM del 05/12/2025 | 174,30 |
| Risorsa agg.inc. spec. ATA assistenza alunni disabili art.54 comma4 del CCNL vigente nota MIM del 05/12/2025 | 545,91 |
| Misure incentivanti progetti aree a rischio a.s.25/26 | 0,00 |



| | | |
|---|---------------|------------------|
| | Economie | 2.455,34 |
| Ore eccedenti sost. colleghi assenti a.s.25/26 | | 3.578,48 |
| Risorsa aggiuntiva nota MIM del 05/12/2025 | | 875,55 |
| | Economie | 1.720,54 |
| Finanziamento pratica sportiva a.s.25/26 | | 1.222,04 |
| | Economie | 70,93 |
| Fondo valorizzazione personale scolastico a.s. 25/26 | | 15.393,99 |
| | Economie | 214,44 |
| | | |
| | TOTALE | 92.157,23 |

| | |
|---|-----------------|
| Assegnazioni integrative (non soggette a contrattazione) previste dal CCNI 23/10/2025 | Lordo dip. |
| Indennità di direzione al DSGA a.s. 23/24 (nota del MIM del 05/12/2025) | 536,00 |
| Incremento una tantum indennità di direzione parte variabile al DSGA a.s. 2025/26 (nota del MIM del 05/12/2026) | 506,70 |
| TOTALE | 1.042,70 |

| | |
|---|------------|
| Assegnazione per lavorazione pratiche pensionistiche di cui al DI 160/2024 Rif. a.s. 2024/25 | Lordo/Dip. |
| Risorsa assegnata per a.s. 2024/25 (Nota MIM 52288 del 06/12/2025) | 1.582,52 |

Art. 50 – Criteri per la ripartizione delle risorse delle risorse del Fondo di Istituto

Le risorse del fondo dell'Istituzione scolastica sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'Istituto, sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curriculari ed extracurriculari previste dal POF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente, dal Piano annuale delle attività del personale ATA.

Pertanto le risorse del FIS disponibili utilizzabili per la realizzazione del POF sono così costituite:

| Descrizione FIS a.s. 25/26 | Importo lordo dipendente |
|---|--------------------------|
| FIS anno scolastico 2025/26 | 55.708,27 |
| Indennità di direzione, parte variabile del DSGA a.s. 25/26 | -6.241,50 |
| Compensi per n.2 Collaboratori del Dirigente a.s. 25/26 | -3.500,00 |
| TOTALE | 45.966,77 |

Le risorse rimanenti del Fondo dell'Istituzione Scolastica di € 45.966,77 lordo dipendente viene suddiviso tra le componenti professionali presenti nell'Istituzione scolastica in base alle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curriculari ed extra curriculari previste dal POF, nonché dal piano annuale delle attività del personale docente e dal piano annuale di attività del Personale ATA.

A tal fine la ripartizione del FIS è la seguente:

- 77 % - pari ad € 35.394,41 al personale docente
- 23 % - pari ad € 10.572,36 al personale ATA.

A tali quote si aggiungono le rispettive economie.

23



FIS Docenti con economie:

| FIS 2025-26 (77%) | Economie FIS | TOTALE L/dip. |
|-------------------|--------------|---------------|
| 35.394,41 | 972,13 | 36.366,54 |

FIS Personale ATA con economie:

| FIS 2025-26 (23%) | Economie FIS | TOTALE L/dip. |
|-------------------|--------------|---------------|
| 10.572,36 | 291,77 | 10.864,13 |

Quindi sono assegnate per le attività previste per il personale **docente 36.366,54** e per le attività del personale **ATA 10.864,13** (a cui va aggiunta l'integrazione assegnata per la gestione delle pratiche pensionistiche di **1.582,52**) per un totale **12.446,65**

Art. 51 – STANZIAMENTI

A) PERSONALE DOCENTE

Il Fondo d'Istituto di euro **36.366,54** destinato al personale docente è ripartito come segue:

- PRIMO E SECONDO COLLABORATORE DEL D.S.

Il compenso forfetario per i due collaboratori è stabilito, su indicazione del DS, nella misura di **€ 3.500,00 lordo dip.** (euro 1.750,00 ciascuno). I compiti istituzionali di collaborazione diretta e continuativa sono di seguito elencati:

1^ collaboratore – Vicario: Predispone e formula l'orario didattico delle lezioni e l'orario di servizio dei docenti della scuola media; coordina i progetti didattici; sostituisce il DS, in sua assenza, in tutte le operazioni didattiche e amministrative.

2^ collaboratore: Predispone e formula l'orario didattico delle lezioni e l'orario di servizio dei docenti della scuola primaria; svolge la funzione di responsabile del plesso scuola primaria; coordina settimanalmente la programmazione dei docenti e negli stessi giorni è responsabile dell'apertura e chiusura dell'edificio; è responsabile della gestione del personale docente, della scuola primaria, nelle attività didattiche e della loro sostituzione.

- COORDINAMENTO

Si assegna il budget complessivo di **€ 12.021,63 lordo dipendente**, che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | | |
|--|--|----------------------|
| COORDINATORE PLESSO Rosselli AA | n° 1 docenti: compenso di | 895,13 |
| COORDINATORE PLESSO Rosselli AA - MONTESSORI | n. 1 docente - compenso di | 1.155,00 |
| COORDINATORE PLESSO Centro AA | n° 1 docente: compenso di | 808,50 |
| COORDINATORE PLESSO Costa AA | n° 1 docente: compenso di | 981,75 |
| COORDINATORE PLESSO Rosselli EE | n° 2 docenti: compenso di 577,50 ciascuno n. 1 docente – Montessori compenso di | 1.155,00 1.155,00 |
| COORDINATORE PLESSO Costa EE | n° 1 docente: compenso di | 1.270,50 |
| COORDINATORE PLESSO - Capoluogo EE | n° 1 docente: compenso di | 1.848,00 |
| COORDINATORE PLESSO Rosselli MM | n° 1 docente: compenso di | 1.328,25 |
| COORDINATORE PLESSO Nardi MM | n° 1 docente: compenso di | 1.424,50 |
| TOTALE | | 12.021,63 |

I suddetti compensi hanno natura forfetaria.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]



- **COORDINATORI DI CLASSE SEC. I GRADO**

Si assegna il budget complessivo di € 5.524,75 lordo dipendente che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | | |
|----------------------------------|---|-----------------|
| Scuola Sec. I Grado classi 1 e 2 | n° 12 docenti: compenso di 231,00 ciascuno per un totale di | 2.772,00 |
| Scuola Sec. I Grado classi 3 | n° 7 docenti: compenso di 365,76 ciascuno per un totale di | 2.560,25 |
| Coordinatore musicale | n° 1 docente: compenso di | 192,50 |
| TOTALE | | 5.524,75 |

I suddetti compensi hanno natura forfetaria.

- **COORDINATORI DIPARTIMENTI**

Si assegna il budget complessivo di € 770,00 lordo dipendente che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | |
|---|---------------|
| n°3 docenti sc. Sec. di 1 grado : compenso di 96,25 ciascuno per un totale di | 288,75 |
| n°5 docenti sc. Primaria : compenso di 96,25 ciascuno per un totale di | 481,25 |
| TOTALE | 770,00 |

I suddetti compensi hanno natura forfetaria.

- **FLESSIBILITÀ SCUOLA DELL'INFANZIA**

Si assegna il budget complessivo di € 2.598,75 lordo dipendente che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | | |
|-----------------|--|-----------------|
| Scuola Infanzia | n° 27 docenti: compenso di 96,25 ciascuno per un totale di | 2.598,75 |
| TOTALE | | 2.598,75 |

I suddetti compensi hanno natura forfetaria.

- **COMITATO MENSA**

Si assegna il budget complessivo di € 385,00 lordo dipendente che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | |
|---|---------------|
| n° 5 docenti: compenso di 77,00 ciascuno per un totale di | 385,00 |
| TOTALE | 385,00 |

I suddetti compensi hanno natura forfetaria.

- **COMMISSIONI**

Si assegna il budget complessivo di € 3.137,75 lordo dipendente che viene ripartito in base alle Commissioni di seguito indicate:

| Commissione | Ore totali | docenti | Importo orario L/dip. | Importo totale l/dip. |
|---|------------|---------|-----------------------|-----------------------|
| Commissione PTOF | 35 | 7 | 19,25 | 673,75 |
| Commissione Continuità – Orientamento | 52 | 13 | 19,25 | 1.001,00 |
| Commissione Continuità verticale Montessori | 28 | 7 | 19,25 | 539,00 |
| Commissione inclusione | 24 | 6 | 19,25 | 462,00 |
| Commissione viaggi sec. I grado | 12 | 3 | 19,25 | 231,00 |

[Handwritten signatures and initials]



| | | | | |
|-----------------------------------|----|---|---------------|-----------------|
| Commissione contrasto al bullismo | 12 | 2 | 19,25 | 231,00 |
| | | | TOTALE | 3.137,75 |

Il compenso ore sono a rendicontazione.

- SPECIALE INFANZIA

Si assegna il budget complessivo di € 3.060,75 lordo dip. che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | |
|--|----------|
| n° 27 Docenti progetto Infanzia: compenso di 96,25 ciascuno per un totale di | 2.598,75 |
| n.1 docente referente Coordinamento 0-6 | 462,00 |
| TOTALE 3.060,75 | |

Il compenso ha natura forfetaria.

- TUTORAGGIO

Si assegna il budget complessivo di € 1.155,00 lordo dip. che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | |
|---|----------|
| n° 4 docenti per un compenso per un totale di | 1.155,00 |
| TOTALE 1.155,00 | |

I suddetti compensi hanno natura forfetaria.

- REFERENTE MONTESSORI

Si assegna il budget complessivo di € 404,25 lordo dip. che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | |
|--|--------|
| n° 1 docente casa dei bambini compenso di | 134,75 |
| n° 1 docente scuola primaria compenso di | 134,75 |
| n° 1 docente scuola Secondaria di I° grado compenso di | 134,75 |
| TOTALE 404,25 | |

I suddetti compensi hanno natura forfetaria.

- COORDINATORI CONTINUITÀ

Si assegna il budget complessivo di € 250,25 lordo dip. che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | |
|-----------------------|--------|
| n° 1 docente compenso | 250,25 |
| TOTALE 250,25 | |

Il compenso ha natura forfetaria.

- REFERENTI CIVICA - BULLISMO

Si assegna il budget complessivo di € 924,00 lordo dip. che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | |
|--|--------|
| n° 2 docenti referente bullismo e cyberbullismo compenso di 231,00 ciascuno tot. | 462,00 |
| n. 3 docenti Consiglio comunale ragazzi compenso di 154,00 ciascuno per un Totale di | 462,00 |
| TOTALE 924,00 | |

I suddetti compensi sono a rendicontazione

- ORARIO

Si assegna il budget complessivo di € 789,25 lordo dip. che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | |
|---|--------|
| n° 3 docenti predisposizione orario secondaria per un compenso ciascuno di 134,75 totale di | 404,25 |
| n.4 docenti scuola primaria per 96,25 ciascuno per un totale di | 385,00 |
| TOTALE 789,25 | |

I suddetti compensi hanno natura forfetaria

26



GRUPPO DI LAVORO ISTITUTO -GLIH

Si assegna il budget complessivo di € 231,00 lordo dip. che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | |
|---|---------------|
| n° 6 docenti per un compenso di 38,50 ciascuno per un totale di | 231,00 |
| TOTALE | 231,00 |

I suddetti compensi hanno natura forfetaria

TEAM DIGITALE

Si assegna il budget complessivo di € 423,50 lordo dip. (€ 638,62 lordo stato) che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | |
|---|---------------|
| n° 1 docente coordinatore team digitale per un compenso di | 134,75 |
| n. 3 docenti per un compenso di 96,25 ciascuno per un totale di | 288,75 |
| TOTALE | 423,50 |

I suddetti compensi sono a rendicontazione

ALTRO

Si assegna il budget complessivo di € 4.677,75 lordo dip. che viene ripartito secondo i criteri indicati in tabella:

| | | |
|---|----------|-----------------|
| n.2 docenti tavolo della legalità compenso ciascuno 77,00 | totale | 154,00 |
| n.21 docenti (infanzia e second.) open day compenso 57,75 ciascuno per un totale di | | 1.212,75 |
| N° 1 docente responsabile Inclusione disabilità | infanzia | 327,25 |
| n. 2 docenti inclusione disabilità prim/sec. 712,25 ciascuno per un totale di | | 1.424,50 |
| n.2 docenti Responsabile inclusione DSA-BES ciascuno 192,50 | totale | 385,00 |
| n.1 referente tirocini | | 211,75 |
| n.2 docenti referenti Erasmus e-Twinning ciascuno 404,25 | totale | 808,50 |
| n.1 Referente orientamento secondaria | | 154,00 |
| TOTALE | | 4.677,75 |

I suddetti compensi hanno natura forfetaria

Tutte le attività dei docenti sopra riportate rientrano nelle attività aggiuntive di non insegnamento(art.88 Lettera D) retribuite con un compenso orario lordo dipendente di euro 19,25.

Di seguito si riepilogano tutte le attività ed i relativi compensi stabiliti per i DOCENTI per le attività dell'a.s. 2025/26

| | Risorse anno scolastico 2025/26 Lordo dip. |
|--|---|
| Particolare impegno professionale 'in aula' connesso alle innovazioni e alla ricerca didattica e flessibilità organizzativa e didattica (art. 88, comma 2, lettera a) CCNL 29/11/2007) | 2.598,75 |
| Attività aggiuntive di insegnamento(Art.88, comma 2, lettera b) CCNL 29/11/2007 | 0,00 |
| Ore aggiuntive per l'attuazione dei corsi di recupero (art. 88, comma 2, lettera c) CCNL 29/11/2007) | 0,00 |
| Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento (art. 88, comma 2, lettera d) CCNL 29/11/2007) | 33.754,88 |
| Compensi attribuiti ai collaboratori del dirigente scolastico (art. 88, comma 2, lettera f) CCNL 29/11/2007) | 3.500,00 |
| Compensi per il personale docente ed educativo e per ogni altra attività deliberata nell'ambito del PTOF (art.88, comma 2, lett. K) CCNL 29/11/2007 | 0,00 |
| TOTALE FIS DOCENTI | 39.853,63 |

27



| | |
|---|------------------|
| Compensi per attività complementare di educazione fisica (art.40 CCNL 8/02/2018) | 1.292,97 |
| Funzioni strumentali al POF (art. 33 CCNL 29/11/2007) | 5.401,99 |
| Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica (art. 9 CCNL 29/11/2007) | 2.455,34 |
| Ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti art.40 CCNL 8/02/2018 | 6.174,57 |
| Valorizzazione ai sensi dell'art.1, comma da 126 a 128 della legge n.107/2015 e dell'art. 1 comma 249 della legge n.160/2019 | 12.018,49 |
| TOTALE Finalizzazioni Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (cedolino unico) | 67.196,99 |
| TOTALE PERSONALE DOCENTE | 67.196,99 |

LA SOMMA RESIDUA DEL FIS lordo Dipendente relativo al personale Docente, 39.866,54 (36.366,54 + 3.500,00 compensi collaboratori del DS) – 39.853,63 **pari ad 12,91** viene conservata per eventuali errori materiali.

B) PERSONALE ATA .

L'importo del FIS disponibile per il personale ATA (escluso il DSGA) relativo all'anno scolastico in corso ammonta **ad € 10.864,13** lordo dipendente (Comprese le economie degli anni precedenti come sopra riportato), a cui va aggiunta la risorsa assegnata dal MIM di **euro 1.582,52** per la gestione delle pratiche pensionistiche.

Nel caso di assenze dal servizio si procederà a diminuzione del compenso forfettario, in base ai giorni di assenza fino a un massimo di 120 giorni; per assenze oltre i 120 giorni è facoltà del DS valutare la revoca dell'incarico. Le economie realizzate dalla decurtazione dei compensi per assenze del personale saranno redistribuite a coloro che hanno effettivamente sostituito il collega assente o per coprire nuove ed impreviste necessità. Secondo lo stesso principio le ore di straordinario non retribuite al personale che non ha accumulato ore in eccedenza a quelle necessarie alla coperture delle giornate pre-festive saranno retribuite a chi ha un esubero eccessivo di ore in aggiunta a quelle stabilite in contrattazione o saranno utilizzate per coprire nuove ed impreviste necessità.

Per il corrente anno scolastico, in coerenza sia con le indicazioni del POF sia con le necessità contingenti di contesto, si conviene di ripartire il FIS del personale ATA di euro 10.864,13 + assegnazione per la gestione delle pratiche pensionistiche di € 1.582,52 , come segue:

Profilo Assistenti Amministrativi e Tecnici :

| ATTIVITA' | UNITA' | TOTALE LORDO PIP. |
|---|--------|-------------------|
| A.A - Auto aggiornamento sulla normativa e sulle nuove procedure digitali (forfettario) | 7 | 1.850,20 |
| A.A. - Flessibilità oraria – sostituzione colleghi assenti – rientri per esigenze di servizio (forfettario) | 7 | 1.515,25 |
| A.A. Monte ore per straordinario (a rendicontazione) | 7 | 781,55 |
| TOTALE Ass. Amm. | | 4.147,00 |

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]



| | | |
|--|---|-----------------|
| A.T. - Supporto al DSGA per inventario e supporto aule informatica | 1 | 207,35 |
| TOTALE GENERALE A.A. e A.T. | | 4.354,35 |

Profilo Collaboratori Scolastici

| | | |
|---|--|-------------------|
| Sostituzione colleghi assenti stesso plesso | n. 23 unità – budget totale di il compenso ha natura forfetaria | € 2.832,50 |
| Intensificazione Infanzia | n.8 unità - budget totale di il compenso ha natura forfetaria | € 811,25 |
| Impegno per utilizzo locali scolastici per attività generali maggior carico di lavoro | n.6 unità – budget totale di il compenso ha natura forfetaria | € 646,25 |
| Comunicazione buoni pasto Scuola dell'Infanzia | n. 8 unità budget totale di il compenso ha natura forfetaria | € 302,50 |
| Accoglienza alunni pre scuola primaria e infanzia | n. 16 unità - budget totale di il compenso ha natura forfetaria | € 673,75 |
| Piccole manutenzioni | n. 1 unità – budget totale di il compenso ha natura forfetaria | € 123,75 |
| supporto sistema allarme e internet | n. 1 unità – budget totale di il compenso ha natura forfetaria | € 96,25 |
| Monte ore per straordinario | Ore 60 per n. 7 unità - budget totale di il compenso va a rendicontazione | € 825,00 |
| TOTALE GENERALE C.S. | | € 6.311,25 |

Il TOTALE lordo dipendente personale ATA (C.S./A.A./A.T) è pari ad € 10.665,60 (al netto dell'indennità di direzione del DSGA). A tale somma si aggiunge l'assegnazione seguente:

| | |
|--|-----------------|
| Compenso per gli assistenti amministrativi che hanno gestito le pratiche pensionistiche di euro. | 1.582,52 |
|--|-----------------|

Di seguito si riepiloga tutte attività e i relativi compensi stabiliti per il personale ATA (compresa l'indennità di direzione del DSGA la valorizzazione e gli incarichi specifici) per l'a.s. 2025/26

| | Risorse anno scolastico 2025/26 (Lordo dip.) |
|--|---|
| <i>Quota variabile dell'indennità di direzione DSGA (art. 88, comma 2, lettera j) CCNL 29/11/2007)</i> | 7.284,20* |
| <i>Prestazioni aggiuntive del personale ATA (art. 88, comma 2, lettera e) CCNL 29/11/2007)</i> | 12.248,12* |
| <i>Compensi per il personale ATA per ogni altra attività deliberata nell'ambito del POF (art. 88, comma 2, lettera K) CCNL 29/11/2007)</i> | 0,00 |
| <i>Incarichi specifici(art.47 CCNL 29/11/2007, comma lettera b) come sostituito dall'art.1 della sequenza contrattuale personale ATA 25/07/2008)</i> | 4.251,76 |

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]



| | |
|---|------------------|
| Valorizzazione ai sensi dell'art.1, commi da 126 a 128, della legge 107/2015 e dell'art.1, comma 249 della legge 160/2019 | 3.589,94 |
| TOTALE FINALIZZAZIONI ATA "Fondo per il Miglioramento dell'offerta formativa" | 27.374,02 |

*Importo comprensivo dell'indennità per l'a.s. 25/26 di 6.241,50 più integrazioni a pag.23 del MIM(535,00 + 506,70).

**Importo comprensivo del totale FIS di 10.665,60 più Integrazione per gestione pratiche pensionistiche sopra indicata (1.582,52).

La somma residua del FIS Lordo dip. del personale ATA (10.864,13 - 10.665,60) è pari ad € 198,53.

Le attività saranno retribuite se effettivamente prestate, documentate e verificate dall'amministrazione. Il compenso orario relativo ai collaboratori scolastici è di € 13,75 e il compenso orario per Assistenti amministrativi/Assistenti tecnici è di € 15,95.

Art. 52 – Criteri generali per la determinazione dei compensi relativi alla valorizzazione del personale scolastico.

A seguito della legge 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249, le risorse per la valorizzazione sono utilizzate dalla contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art. 88 CCNL 29 novembre 2007, pertanto dette somme confluiscono nell'ammontare del MOF destinato al salario accessorio del personale.

Il Dirigente Scolastico valorizza la professionalità di tutto il personale scolastico, per assegnare il bonus annuale, in base a criteri individuati dalla contrattazione.

Il MIM con la nota 12765 del 01/10/2025 ha assegnato per l'anno scolastico corrente, a questa istituzione per LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE SCOLASTICO un fondo l/dip. pari ad € 15.393,99 L/dip. Le economie sono pari ad € 214,44. Quindi il fondo totale è pari ad € 15.608,43.

La ripartizione delle risorse tra docenti e ATA terrà conto delle percentuali docenti ed ATA utilizzate per il FIS e cioè: **77% personale docente pari ad € 12.018,49** e il **23% personale ATA pari ad € 3.589,94.**

Per il PERSONALE DOCENTE:

| DESCRIZIONE | UNITA' | Totale L/Dip. |
|---|--------|------------------|
| Verbalizzazioni | 19 | 1.099,91 |
| Verbalizzazione Collegio Docenti | 2 | 189,00 |
| Viaggi istruzione gg. 2 | 14 | 1.750,00 |
| Viaggi di istruzione g.1 | 170 | 6.500,80 |
| Concorsi e gare7locali e regionali(1 giorno) | 2 | 300,00 |
| Docenti indirizzo musicale –preparazione concerti | 4 | 600,00 |
| Relazioni con Opera Montessori | 1 | 300,00 |
| Tutor Stage Formazione scuola lavoro (in base al n. studenti per docente) | 8 | 290,00 |
| Tutor Tirocinio Universitari e crediti form (come PCTO) | 33 | 894,96 |
| Tavolo della legalità | 1 | 93,82 |
| TOTALE | | 12.018,49 |

30



Per il PERSONALE ATA:

| DESCRIZIONE | UNITA' | Compenso unit. L. dip. | TOTALE COMPENSI L/Dip. |
|---|--------|---------------------------|---------------------------|
| COLLABORATORI SCOLASTICI | | | |
| - Maggior impegno organizzativo e logistico nelle pulizie | 16 | 110,00 | 1.760,00 |
| - comunicazione buoni pasto primaria e secondaria di primo grado plesso Rosselli e primaria Capoluogo | 6 | 41,25 | 247,50 |
| -- Sostituzione colleghi assenti altri plessi | 10 | 57,75 | 577,50 |
| TOTALE C.S. | | | 2.585,00 |
| ASSISTENTI AMMINISTRATIVI | | | |
| Collaborazione con il DSGA | 1 | 152,94 | 152,94 |
| Intensificazione per pratiche passwb e TFR | 1 | 213,00 | 213,00 |
| Collaborazione con il DSGA | 2 | 213,00 | 426,00 |
| Supporto docenti progetti PTOF | 1 | 213,00 | 213,00 |
| TOTALE A.A. | | | 1.004,94 |
| TOTALE GENERALE VALORIZZAZIONE PERSONALE ATA (C.S./A.A) | | | 3.589,94 |

Art.53 – Funzioni strumentali

Le funzioni strumentali al POF sono deliberate dal Collegio dei Docenti, e sono corrisposte sulla base dei seguenti criteri: compiti/azioni che richiedono impegno continuativo; compiti/azioni che prevedano anche aspetti progettuali; compiti/azioni con particolare complessità organizzativa; compiti/azioni a prevalente carattere di approfondimento di tematiche varie di studio. La nota MIM 12765 del 01/10/2025 ha assegnato a questo istituto la risorsa di euro 5.150,61 per l'a.s. 2025/26. La nota del MIM del 05/12/2026 ha successivamente comunicato una integrazione di € 251,38. Pertanto il budget disponibile per le funzioni strumentali per l'anno scolastico corrente è di € 5.401,99 (L. dip.).

Risorse Economiche Impegnate - € 5.401,99(l. dip)

| Area | Funzione Strumentale | Lordo dipendente |
|---------------|---|------------------|
| AREA 1 | Valutazione/autovalutazione n.1 unità | 1.350,50 |
| AREA 2 | PTOF n. 1 unità | 1.350,49 |
| AREA 3 | Tecnologie Multimediali Sito – classroom google n.1 unità | 1.350,50 |
| AREA 4 | Tecnologie multimediali - Registro elettronico n.3 unità: n.1 per 450,16 e n. 2 per € 450,17 ciascuno | 1.350,50 |
| TOTALE | | 5.401,99 |

Art.54 - Incarichi Specifici

I compiti del personale ATA sono costituiti:

a) dalle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza;

[Handwritten signatures and initials]



b) da incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei profili professionali, comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori e dallo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano dell'offerta formativa.

Tenuto conto della presenza in Istituto di unità di personale ATA (n. 4 A.A. e n. 2 C.S.) in possesso delle posizioni economiche (sia I° posizione che II° posizione economica), gli incarichi specifici vengono distribuiti al restante personale.

Per gli incarichi specifici al personale ATA, di cui al vigente CCNL, si conviene sulla seguente proposta scaturita da indicazioni del DS e del DSGA in relazione a specifiche esigenze di servizio nel contesto dell'IC di Porto San Giorgio ed in coerenza con il PTOF.

Il Budget disponibile per l'a.s.2025/26 è di € 4.251,76 ed così costituito:

- Assegnazione a.s. 2025/26 nota MIM 12765 del 01/10/2025 di € 3.319,52
- Risorsa aggiuntiva nota 25408 del 18/11/2025 di € 212,03
- Risorsa aggiuntiva nota del MIM del 05/12/2025 di € 174,30
- Risorsa aggiuntiva nota del MIM del 05/12/2025 di € 545,91

La somma assegnata di euro 4.251,76 degli incarichi specifici viene interamente distribuita tra n.18 Collaboratori Scolastici (come riportato nel prospetto analitico allegato) che non hanno alcuna posizione economica per i seguenti compiti:

a) assolvimento di compiti legati all'assistenza agli alunni, ivi compresi quelli della scuola dell'Infanzia e quelli con disabilità;

b) assolvimento attività di pronto soccorso.

Tali incarichi sono retribuiti tenendo conto:

- Del numero e della gravità degli alunni disabili cui il collaboratore scolastico presta ausilio;
- Dell'impegno individuale nell'adempimento delle attività di primo soccorso;
- Del numero degli alunni della scuola dell'Infanzia assistiti.

Art. 55 - Compensi per le attività di educazione fisica

Le risorse finanziarie previste per le attività di Educazione Fisica di € 1.292,97 corrispondono all'assegnazione del MIM per l'a.s.2025/26 di € 1.222,04 più le economie a.p. di € 70,93 e sono finalizzate alla retribuzione dei docenti per le ore effettivamente prestate

| Assegnazione 2025-26 | Economie | TOTALE |
|----------------------|----------|----------|
| 1.222,04 | 70,93 | 1.292,97 |

Art. 56 - Compensi per progetti aree a rischio

Per l'anno scolastico 25/26 non sono state assegnate dal MIM risorse per progetti relativi alle aree a rischio. Il Budget disponibile per l'a.s. 25/26 è costituito unicamente dalle economie degli anni precedenti pari ad € 2.455,34. L'attribuzione delle ore è effettuata dal Dirigente Scolastico nel corso dell'anno scolastico previa valutazione delle necessità effettive.

Art. 57 -Ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti

Il Budget disponibile per la retribuzione delle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti è costituito dall'assegnazione a.s. 2025/26 di € 3.578,48 , a cui vanno aggiunte la risorsa aggiuntiva della nota MIM del 05/12/2025 di € 875,55 e le economie di € 1.720,54 per un **TOTALE di € 6.174,57** lordo dipendente.

Il Dirigente Scolastico, (tenendo conto di quanto previsto dall'art.43 del CCNL 2019/21), in attesa dell'individuazione del docente supplente, individua il docente secondo i criteri si seguito elencati:

- Docenti che hanno ore da recuperare(per frizione di permessi brevi);
- Disponibilità ad effettuare ore eccedenti.

32



Art. 58- Accesso ed assegnazione degli incarichi

1. Il conferimento degli incarichi al personale scolastico e relativi a tutti i progetti dell'Istituto scolastico deve essere oggetto di contrattazione.
2. Per gli incarichi relativi a tutti i progetti della scuola, il Dirigente Scolastico, assunta la delibera del Piano delle Attività da parte del Collegio dei Docenti e del Piano formulato dal DSGA per il personale ATA provvede in sede di Collegio dei docenti ad acquisire le disponibilità del personale docente e con apposita comunicazione formale al personale ATA fissando un termine entro il quale devono manifestare l'interesse all'attribuzione di tali attività che potranno essere compensate in modo orario o forfettario se retribuite con il FIS.
3. Nell'affidamento dell'incarico sono indicati:
 - a) la delibera del Collegio dei docenti
 - b) l'attività da effettuare.
 - c) il compenso da corrispondere (orario o forfettario).
4. Le attività saranno retribuite se effettivamente prestate, documentate e verificate.

CAPO II

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

Art. 59 - Adozione provvedimenti

1. Le conseguenze riferibili ai nuovi processi di innovazione richiedono al personale ATA una preparazione ed una disponibilità sempre più qualificata per poter adempiere ai nuovi compiti.
2. Le attività che rientrano nella categoria dei nuovi processi di innovazione possono ricondursi a:
 - esecuzione dei progetti comunitari.
 - . adempimenti relativi agli obblighi di legge (es. vaccini).
 - . assistenza all'utenza per le iscrizioni on line degli alunni.
 - . supporto informatico ai docenti in occasione degli Esami di Stato.
 - . altri progetti, eventualmente deliberati nel PTOF, che richiedono il ricorso a strumenti o tecnologie innovative.
3. Il personale incaricato di tali attività potrà essere autorizzato, di volta in volta, a modificare, secondo proprie richieste e compatibilmente con le esigenze di servizio, il proprio orario, mantenendo il diritto alla retribuzione eventualmente a carico dei progetti.
4. In alternativa al pagamento, il personale di cui sopra, potrà accumulare eventuali ore prestate in orario eccedente ed utilizzare le stesse a richiesta come recupero, tenuto conto delle esigenze dell'istituzione scolastica.
5. Al personale coinvolto nelle attività sopra indicate dovrà essere garantita una adeguata attività formativa che consenta un efficace svolgimento delle mansioni assegnate.

38



TITOLO QUARTO – ASSEGNAZIONE DOCENTI ED ATA AI PLESSI

CAPO I

ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AI PLESSI

Art. 60 - Assegnazione dei docenti ai Plessi

1. In applicazione della norma prevista dall'art. 3 comma 2 dell'ipotesi di CCNI sulla mobilità 2022/2025 i docenti titolari presso l'istituto sono assegnati ai plessi al di fuori di titolarità dell'istituto, nel limite delle disponibilità destinate ai movimenti, salvaguardando la continuità didattica e il criterio di maggiore punteggio nella graduatoria di istituto, secondo i seguenti criteri di competenza della contrattazione integrativa.
2. Restano ferme le competenze esclusive del Dirigente Scolastico in materia di assegnazione dei docenti ai plessi, anche nel rispetto dell'art. 2 del CCNI succitato.
3. Laddove dovesse verificarsi la chiusura e/o sospensione temporanea delle attività di un plesso, per ragioni di diversa natura, i docenti in servizio presso lo stesso saranno adoperati negli altri plessi in sostituzione eventuale dei colleghi assenti in base ad una equa ripartizione e turnazione, stabilità a priori tenendo conto dell'orario lavorativo dei docenti medesimi.
4. Il personale docente supplente sarà destinato nelle varie sedi per continuità nelle classi assegnate l'anno precedente, ovvero secondo l'ordine della graduatoria da cui è avvenuta la nomina oppure secondo richiesta individuale in base alla posizione in graduatoria, salvo comprovate motivazioni.

Art. 61 - Assegnazione del personale Docente alle classi

1. I criteri generali per l'assegnazione dei docenti alle classi vengono stabiliti in Consiglio d'Istituto, pur rimanendo prerogativa del DS, informata la RSU e tenuto conto dei criteri di massima formulati dal Collegio Docenti.
2. In caso di contrazione di posti si utilizzerà la graduatoria di Istituto per i docenti interessati. La N continuità didattica è il criterio prioritario per l'assegnazione dei docenti di ruolo alle classi, salvo 'situazioni di verificata incompatibilità e salvo sopravvenute esigenze organizzative non altrimenti risolvibili.
3. Sulle classi prime della scuola primaria, laddove possibile, si cercherà di assegnare ad ogni sezione almeno un insegnante di ruolo con un monte-ore significativo. Per l'assegnazione di un docente a un gruppo classe si terrà conto delle specifiche competenze certificate, delle esperienze professionali accertate e delle capacità di gestione e relazionali.

Art. 62 - Assegnazione personale ATA ai plessi

1. Tenuto conto che gli uffici amministrativi e tecnici sono presenti nella sede centrale di Viale dei Pini, 49 l'assegnazione ai plessi riguarda la componente collaboratori scolastici
2. In applicazione della norma prevista dall'art. 3 CCNI sulla mobilità 2022/2025, il personale titolare presso l'istituto sarà destinato ai plessi secondo i seguenti criteri.
 - Rispetto della L.104/92 nel caso di handicap personale o di assistenza (secondo quanto previsto dal CCNI mobilità).
 - Condizioni derivanti dall'applicazione di altre leggi (es. maternità).
 - Richiesta dell'interessato con formale richiesta al Dirigente Scolastico.
 - Graduatoria di istituto.
3. Il personale ATA supplente sarà destinato nelle varie sedi confermando la sede se già assegnata l'anno precedente e, successivamente, per sorteggio.

TITOLO QUINTO - DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I

LIQUIDAZIONE DEI COMPENSI

Art. 63- Determinazione di residui

1. Nel caso in cui, nel corso dell'anno scolastico, vengano a determinarsi economie per attività non realizzate o realizzate solo parzialmente, il tavolo negoziale potrà essere riconvocato entro la fine delle attività didattiche (30/06), al fine di destinare le risorse non utilizzate.

Art. 64 - Liquidazione dei compensi

1. I compensi saranno liquidati con il sistema del Cedolino Unico dalla Ragioneria Territoriale dello Stato servizio VI stipendi, entro il 30/06 e, comunque, entro e non oltre, il 31/08 dell'anno scolastico di riferimento, salvo le ipotesi d'indisponibilità del POS e/o malfunzionamento delle piattaforme predisposte per il pagamento dei medesimi compensi.

Art. 65 - Certificazione di compatibilità economico/finanziaria

1. La presente ipotesi di Contratto Integrativo di istituto verrà sottoposta al parere del Collegio dei Revisori dei Conti per ottenere la certificazione di compatibilità economico-finanziaria corredata dalla Relazione Tecnico-Finanziaria redatta dal Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi e dalla Relazione Illustrativa del Dirigente Scolastico.

Art.66 - Disposizioni finali

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

CAPO II

INFORMAZIONE AI SENSI DELL'ART.30 CCNL 2019/21

Art. 67 - Informazione sull'applicazione delle disposizioni contrattuali

1. Le parti si impegnano, in un rapporto reciproco di correttezza e trasparenza, ad un uso esclusivo ed attento dei dati. L'informazione degli esiti della contrattazione ha lo scopo di garantire alla parte contraente la verifica della piena applicazione del Contratto Integrativo di Istituto sottoscritto.
2. Il Dirigente Scolastico, ai sensi dell'art. 30, comma 10, lettera b3) CCNL 18.01.2024, rendiconta annualmente tutti i compensi relativi all'utilizzo delle risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa precisando, per ciascuna delle attività retribuite liquidate al personale in servizio (Docente, educatore e A.T.A.) l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti, escludendo ogni possibile elemento di associazione del compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

68 -Accesso ed assegnazione degli incarichi

Il D.S. assunta la delibera del piano delle attività da parte del collegio dei docenti e del piano formulato dal DSGA provvede, con apposita comunicazione formale, ad acquisire le disponibilità del personale docente e Ata fissando un termine entro il quale devono manifestare l'interesse all'attribuzione di tali attività.

Ove il numero degli addetti indicato per ogni attività è inferiore rispetto alle disponibilità manifestate dai Docenti e ATA, il D.S. utilizza i criteri definiti nel confronto.

L'accesso alle attività da effettuare nell'istituzione scolastica può essere compensato in modo orario o forfettario se retribuite con il FIS.



69 - Formazione del personale

Le risorse per le attività di formazione per il personale docente ed ATA (in coerenza con gli obiettivi e le finalità definiti con il Piano Nazionale di formazione dei docenti e dell'istituzione scolastica) sono ripartite tra le diverse categorie di personale (docente ed ATA secondo i seguenti criteri generali: (alcuni esempi)
- In proporzione secondo le consistenze degli organici di fatto;
- Per quanto riguarda la componente docente le stesse risorse saranno destinate al personale precario che intende aderire volontariamente alle attività di formazione.

70 - Progetti comunitari e nazionali

Il personale partecipa a tali attività in base alla propria disponibilità individuale e alle relative competenze. Nei progetti in cui il finanziamento non sia completamente vincolato e può, di conseguenza, essere prevista una retribuzione per il personale partecipante si darà luogo a relativo incarico.

Nella assegnazione degli incarichi si applicheranno i seguenti criteri:

- precedenza a coloro che sono in possesso di specifiche competenze
- Evitare la concentrazione di incarichi/partecipazione a più progetti da parte delle stesse persone favorendo la rotazione per consentire una più ampia partecipazione.

Si allega:

- n° 1 prospetto analitico (previsione di utilizzo F.I.S. Docenti e ATA e fondo di valorizzazione del personale scolastico)

Letto, siglato, sottoscritto.

Porto San Giorgio, 18/05/2026

Parte Pubblica

Il Dirigente Scolastico

Dott. Roberto Vespasiani

Parte Sindacale
RSU

Paola Trastullo

Paolo Strappa

Lucia Camilletti

Rappresentanti Territoriali delle OO. SS.
Presenti

OO.SS.:

- FSUR CISL
- SNALS CONFALS _____
- FEDERAZIONE GILDA- UNAMS _____
- FEDERAZIONE UIL SCUOLA
- ANIEF

30