

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2024-2027
PARTE ECONOMICA A.S. 2025-2026**

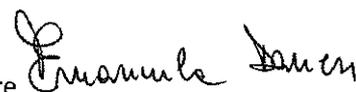
Il giorno 5 dicembre 2025 alle ore 10.30, presso l'Ufficio di Dirigenza, viene sottoscritto l'aggiornamento normativo con validità triennale, aa.ss. 2024/2025 - 2025/2026 - 2026/2027, e l'aggiornamento economico con validità annuale, a.s. 2025/2026, relativo al Contratto Collettivo Integrativo dell'I.C. 5 di Asti.

La presente Ipotesi sarà inviata ai Revisori dei conti, corredata della Relazione tecnico-finanziaria e della Relazione illustrativa, per il previsto parere.

PARTE PUBBLICA

Emanuela Danese

Dirigente Scolastica pro-tempore



RSU

Carretto Valeria

CISL/SCUOLA



Di Stasi Maria

FLC/CGIL



Godio Mara

FLC/CGIL



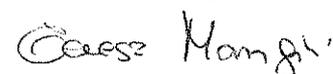
Lorenti Caterina

CUB - SUR



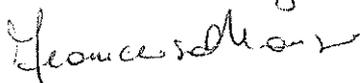
Mangini Teresa

CISL/SCUOLA



Mansone Francesca

FLC/CGIL



SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI

Li Santi Mario

FLC/CGIL



D^or Martino Federico

CISL/SCUOLA



.....

GILDA/UNAMS

Barone Assunta

SNALS/CONFSAL



.....

ANIEF

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

PARTE NORMATIVA

AA. SS. 2024/2025 – 2025/2026 – 2026/2027

PREMESSO che il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'amministrazione scolastica e dei sindacati, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività e che le parti contraenti si impegnano reciprocamente al rispetto della correttezza e della trasparenza dei comportamenti;

RITENUTO che nell'istituto possano e debbano essere conseguiti risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio attraverso un'organizzazione del lavoro del personale docente ed A.T.A. fondata sulla partecipazione e valorizzazione delle competenze professionali, definite nei piani delle attività predisposti dalla Dirigente Scolastica e dalla Direttrice dei Servizi generali e Amministrativi in coerenza con quanto stabilito nel Piano dell'Offerta Formativa.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione, decorrenza e durata

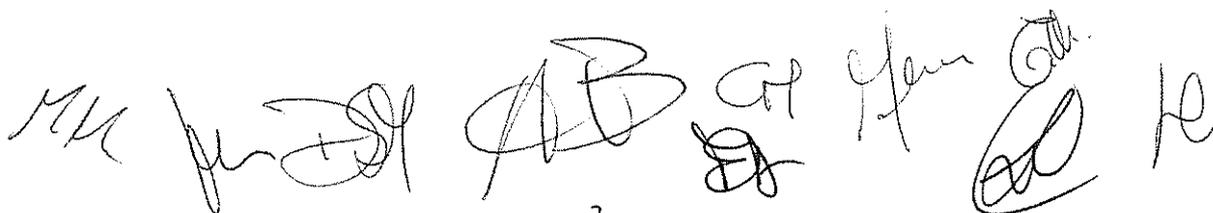
1. Il presente contratto è conforme alle disposizioni di cui al CCNL di Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019/21, sottoscritto il 18/01/2024, nel seguito indicato sinteticamente come "CCNL".
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'IC 5 di Asti e, conformemente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

Art. 2 Interpretazione autentica

1. 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 dieci giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 1, per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro quindici giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.

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

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



2

TITOLO II – RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

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

Art. 5 Rapporti tra RSU e dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al Dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio. Il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al Dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
3. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
4. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

Art. 6 Informazione

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

Art. 7 Confronto

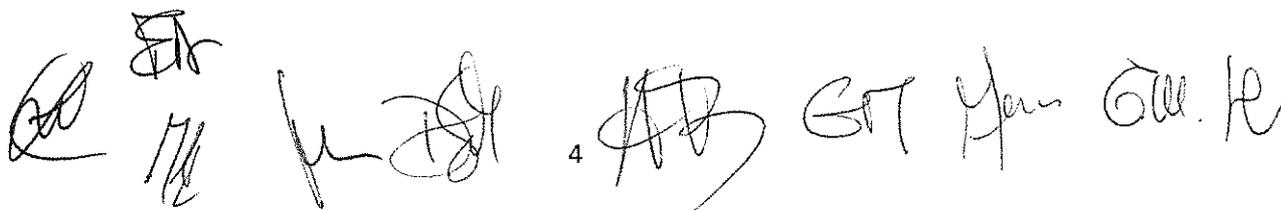
1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL 2019-2021 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto a livello di istituto le seguenti materie:
 - a. l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 30, c. 9, lett. b1);
 - b. i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 30, c. 9, lett. b2);
 - c. i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 30, c. 9, lett. b3);
 - d. la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 30, c. 9, lett. b4);
 - e. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi (art. 30, c. 9, lett. b5);
 - f. i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA (art. 30, c. 9, lett. b6).



3. Il Dirigente invia alle OO.SS. l'informazione relativa alle materie oggetto di confronto a livello di istituto. Entro cinque giorni dalla data in cui viene resa l'informazione, i soggetti sindacali hanno facoltà di richiedere, anche singolarmente, un incontro con il Dirigente. L'incontro può essere proposto da quest'ultimo, contestualmente alla trasmissione delle informazioni.
4. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a dieci giorni e, al termine del confronto, deve essere redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 8 Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa d'istituto le seguenti materie:
 - a. i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 30, c. 4, lett. c1);
 - b. i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi (art. 30 c. 4, lett. c2);
 - c. i criteri per l'attribuzione e la determinazione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento (ex alternanza scuola lavoro) e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 30, c. 4, lett. c3);
 - d. i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019 (art. 30, c. 4, lett. c4);
 - e. i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i. (art. 30, c. 4, lett. c5);
 - f. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 30, c. 4, lett. c6);
 - g. i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 30, c. 4, lett. c7);
 - h. i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 30, c. 4, lett. c8);
 - i. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 30, c. 4, lett. c9);
 - j. il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale (art. 30, c. 4, lett. c10);
 - k. i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al Decreto Ministeriale n. 63 del 5 aprile 2023 (valorizzazione dei docenti chiamati a svolgere la funzione di tutor e del docente dell'orientamento/orientatore) (art. 30, c. 4, lett. c11).



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one above it, and several other signatures and initials across the bottom.

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono:
 - a) di una bacheca sindacale, situata presso la Scuola Primaria "Rio Crosio" c/o ex Enofila in Corso Felice Cavallotti 47 e la Scuola Secondaria di primo grado "Martiri della libertà", e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale;
 - b) di una bacheca sindacale virtuale sul sito istituzionale della scuola.
2. Le bacheche sindacali sono gestite dalle RSU. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale presso la Scuola Primaria "Rio Crosio" c/o ex Enofila in Corso Felice Cavallotti 47, concordando con il Dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il Dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 10 Assemblea in orario di lavoro

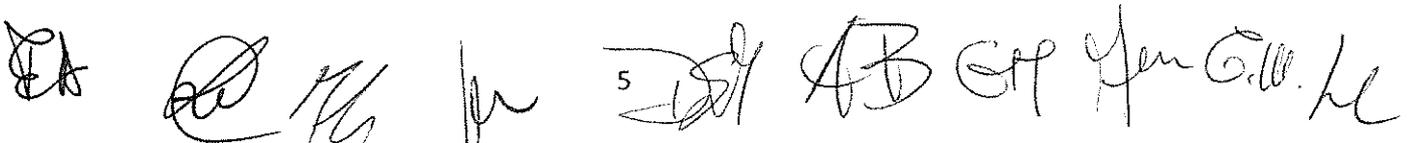
1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al Dirigente con almeno sei giorni di anticipo specificando l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola. Ricevuta la richiesta, il Dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
4. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
5. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, vanno in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, per cui n. 1 unità di personale ausiliario per ciascun plesso e n. 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. L'individuazione del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo le ore di assemblea già fruite.

Art. 11 Permessi retribuiti e non retribuiti

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il calcolo del monte ore spettante per il presente anno scolastico è pari a 71 ore e 22 minuti (167 unità di personale complessivo).
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al Dirigente con almeno cinque giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al Dirigente.

Art. 12 Referendum

1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'Istituto, la RSU può indire il referendum tra tutti i dipendenti della istituzione scolastica.



Handwritten signatures of the RSU members and the school director, including the name 'Gen. Coll. Le'.

2. Le modalità per l'effettuazione del referendum, che non devono pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. Il Dirigente assicura il necessario supporto materiale ed organizzativo.

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

Si fa riferimento al protocollo relativo ai servizi minimi essenziali siglato il 12/02/2021 con prot. n. 251/A1/2.

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

Art. 14 Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Il presente articolo riguarda l'applicazione del D.lgs. 81/2008 e dell'intera normativa in materia di sicurezza. Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alle vigenti norme legislative e contrattuali. Con riferimento a tutti i lavoratori, RLS incluso, i criteri rivolti alla prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro riguardano l'aggiornamento, la formazione, l'informazione, l'addestramento e la sorveglianza rivolta a tutto quel personale con certificati in scadenza. Legate inoltre alla prevenzione e sicurezza sono:
- a. l'adozione delle misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i videoterminali;
 - b. 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;
 - c. la designazione del personale incaricato di attuare le misure;
 - d. l'organizzazione di iniziative di pubblicizzazione e di informazione rivolte agli studenti ed al personale scolastico;
 - e. l'organizzazione di attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico che come formazione iniziale dei nuovi assunti. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal D.l. Lavoro/Sanità del 16/1/97, richiamato dall'art. 37, comma 9 del D. Lgs. 81/08. Il calendario degli stessi viene portato a conoscenza degli interessati mediante circolare interna;
 - f. l'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, una o più persone tra i dipendenti (figure sensibili) secondo la dimensione della scuola, gli addetti alle emergenze, al primo soccorso, all'evacuazione e all'antincendio;
 - g. la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi;
 - h. la predisposizione di azioni di sorveglianza sanitaria;
 - i. l'individuazione del Medico competente;
 - j. l'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), avvalendosi della collaborazione del Responsabile della Prevenzione e Protezione dai Rischi, del Medico competente, degli esperti dell'Ente locale tenuto alla fornitura degli edifici, dopo aver consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
 - k. l'indizione, almeno una volta all'anno, di una riunione di protezione/prevenzione dai rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente o un suo rappresentante, che la presiede, il RSPP, il medico competente ove previsto e il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza. La riunione di cui al primo comma non ha carattere deliberativo e decisionale, ma solo consultivo. Per ogni riunione va redatto un verbale su apposito registro;
 - l. l'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, designato dalla RSU al suo interno, o eletto dall'assemblea del personale dell'istituto al suo interno che sia disponibile e possieda le necessarie competenze (in alternativa, sia disponibile ad acquisirle attraverso la frequenza di un apposito corso).

Art. 15 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è designato dalla RSU al suo interno o eletto dall'assemblea del personale dell'Istituto al suo interno che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. 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.
5. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere su richiesta:
 - a. le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione;
 - b. le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.
6. Relativamente alla designazione dell'RLS, la RSU lo ha individuato nella persona dell'Ins.te Teresa Mangini.
7. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

Art. 16 Gli incaricati delle misure di prevenzione e protezione

1. Gli incaricati delle misure di prevenzione e protezione sono individuati tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formati attraverso specifico corso.
2. Agli incaricati delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme della sicurezza.

TITOLO IV - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

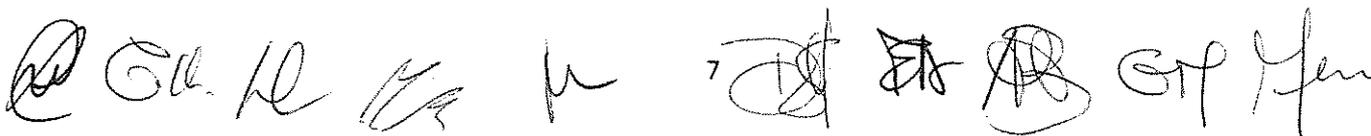
Art. 17 - Criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori

1. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del Fondo per la contrattazione integrativa devono essere finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti. I criteri generali per l'attribuzione dei compensi accessori sono i seguenti:
 - a) Equità: tutto il personale ha diritto a partecipare alle attività che danno accesso al Fondo per il salario accessorio, nella misura consentita dalle risorse finanziarie previste e dalla disponibilità dichiarata.
 - b) Professionalità: l'assegnazione alle attività aggiuntive e agli incarichi è disposta prioritariamente sulla base delle competenze certificatee/o maturate dal personale in servizio.
 - c) Continuità: per lo svolgimento di specifici ruoli, al fine di non vanificare le competenze già sviluppate e gli obiettivi già conseguiti.
 - d) Volontarietà: libera adesione alle attività.
 - e) Rotazione degli incarichi.
2. Le attività saranno retribuite con importo forfetario o orario, come determinato dal CCNL, se effettivamente prestate, documentate e verificate dall'Amministrazione.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.

TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 18 Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali

Il personale destinatario della riduzione d'orario a 35 ore settimanali è costituito dai collaboratori scolastici ed assistenti amministrativi che ottemperino a quanto previsto nell'art. 55 CCNL Scuola 2007, ossia siano adibiti "a regimi di orario articolati su più turni" o coinvolti "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" nei plessi strutturati con orario di servizio giornaliero superiore alle dieci ore per almeno 3 giorni la settimana. Tutti gli assistenti amministrativi e collaboratori scolastici beneficiano della riduzione a 35 ore settimanali, esclusi un collaboratore scolastico che presta servizio presso la scuola secondaria primo grado Martiri e due collaboratori scolastici che prestano servizio presso il plesso di Serravalle.

Art. 19 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

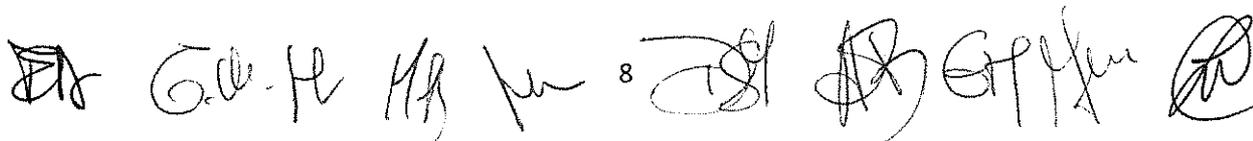
1. Previa richiesta motivata da avanzare al Dirigente Scolastico da parte del personale interessato, e in accordo con il D.S.G.A., sarà possibile anticipare o posticipare l'ingresso con conseguente uscita anticipata o posticipata. Se ne valuterà l'autorizzazione tenuto conto della generale organizzazione e fattibilità del servizio se rapportate al funzionamento della scuola. In particolare, per permettere una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e vita familiare, sarà possibile far slittare il turno lavorativo dell'AA e/o CS nell'arco della giornata assicurando la copertura del servizio di propria competenza con altro personale di eguale qualifica, dopo averne data informazione al Dsga ed aver ottenuto il relativo permesso.
2. Si darà precedenza alle seguenti categorie di personale:
 - a) personale con certificazione di disabilità grave (art.3 c.3 L.104/92);
 - b) personale che assiste familiare in condizione di disabilità grave (art.3 c.3 L.104/92);
 - c) genitori di figli di età inferiore ad anni 16.

Art. 20 - Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) possono essere pubblicate in qualsiasi orario, fatta salva la possibilità di lettura, se pubblicata oltre le ore 18.30, nel giorno successivo. Con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale sul registro elettronico, tramite la posta elettronica istituzionale o altra posta comunicata dal personale stesso in caso di disservizio delle precedenti e pubblicate sul sito web nella sezione dedicata.
2. In caso di urgenza indifferibile è fatta inoltre salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, oltre l'orario indicato tramite qualunque supporto.
3. A tutela e conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si stabilisce che gli orari di reperibilità telefonica e messaggistica (diritto alla disconnessione) vadano dalle 07:30 alle 18:30. Per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti sono superati al fine di evitare o prevenire situazioni di pericolo.

Art. 21 – 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 e 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 10 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 17,00 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.

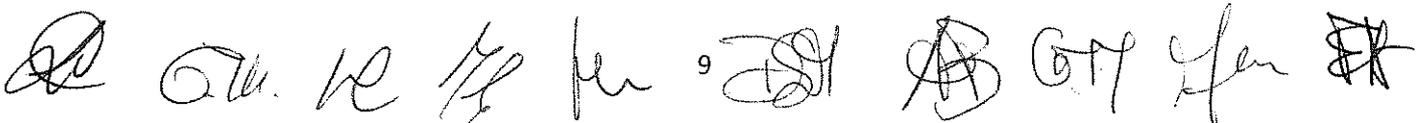
3. Settimanalmente o mensilmente dovranno essere fissati gli obiettivi da raggiungere durante lo svolgimento del lavoro agile. Il lavoratore dovrà compilare una scheda con la quale autocertifica il lavoro svolto. L'amministrazione si riserva di verificare il raggiungimento degli obiettivi.

Art. 21 bis - 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 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 a distanza 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 10 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.

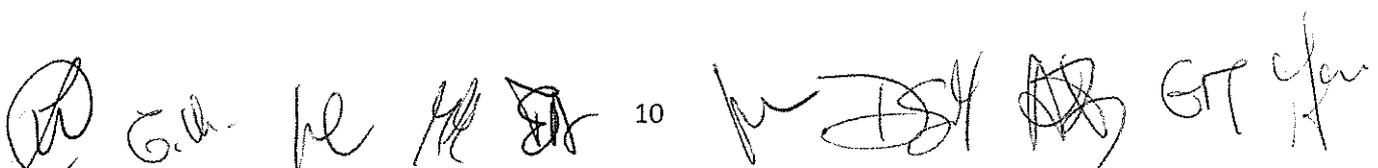
Art. 21 ter - Regolamento sul lavoro a distanza

1. L'amministrazione ha approvato 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 superiore a 2, nel medesimo regolamento sono, altresì, individuati i seguenti criteri per la definizione di un ordine di preferenza tra i diversi lavoratori richiedenti:

- a) lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- b) dipendenti con condizioni di salute, anche temporanee, gravi ed urgenti, debitamente certificate dal medico SSN o da struttura pubblica non già oggetto di tutela ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e tali da rendere significativamente più gravoso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza;
- c) lavoratori su cui grava la cura di disabili ai sensi e per gli effetti della legge 104/1992;
- d) lavoratori con figli conviventi, senza alcun limite di età, in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, Legge 104/1992;
- e) dipendenti genitori monoparentali lavoratori conviventi con figli fino a quattordici anni di età;
- f) percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro basata sull'utilizzo dei mezzi pubblici o privati su una distanza minima di 50 km tra andata e ritorno;

Art. 22 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

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



TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 23 Fondi finalizzati

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possono essere utilizzati per altri fini.
2. Per il seguente anno scolastico tali fondi sono pari a:
 - a. Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa erogato dal MIUR:
 - per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 78, comma 8 del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024 € 56.431,05
 - per le Funzioni Strumentali al piano dell'offerta formativa € 5.365,42
 - per gli incarichi specifici del personale ATA € 3.585,08
 - norme incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica € 0,00
 - per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti € 3.807,87
 - per le attività complementari di Educazione Fisica € 1.222,04
 - per la valorizzazione del personale scolastico, ai sensi della legge 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249 € 17.203,69
 - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
 - c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
 - d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento.

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

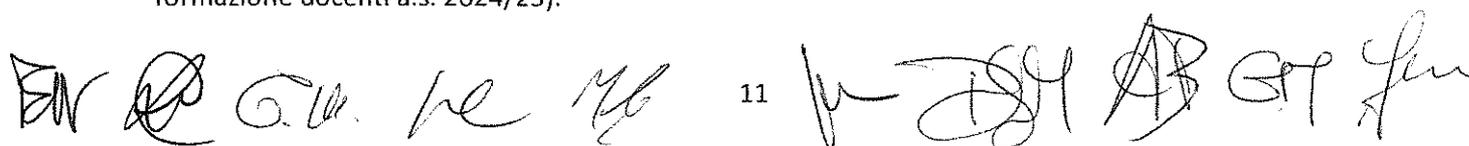
Art. 24 Finalizzazione del salario accessorio

1. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del Fondo per il salario accessorio devono essere finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.

Art. 25 Criteri ripartizione FIS

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. **A tal fine le risorse sono così ripartite: il 70% al personale docente ed il 30% al personale ATA**, così determinati: FIS 2025/26 € 56.431,05 a cui si deve sottrarre € 6.586,50 per l'indennità di direzione DSGA, nonché € 691,80 per l'indennità di sostituzione DSGA per ipotizzati 30 giorni, per cui residuano € 49.152,75 cui si aggiungono le economie dell'anno precedente, di complessivi €. 37.630,29 (di cui € 8.072,76 dal Fis docenti, € 18.314,67 dal Fis ATA, € 7.294,92 per la valorizzazione personale docente nota M.I.M. n. 22854 del 19/07/2024 e € 3.947,94 per la formazione dei docenti).

Visto quanto stabilito in contrattazione a.s. 2024/25, si è proceduto al pagamento mediante l'utilizzo delle economie dell'a.s. 2024/25, dei Coordinatori di plesso Infanzia/Primaria e dei Referenti per una spesa complessiva di € 2.155,00. In tal modo residuano € 46.997,75 cui si aggiungono le economie dell'anno precedente, di complessivi €. 35.475,29 (di cui € 5.917,76 dal Fis docenti, € 18.314,67 dal Fis ATA, € 7.294,92 valorizzazione personale docente nota mim n. 22854 del 19/07/2024 e € 3.947,94 di formazione docenti a.s. 2024/25).



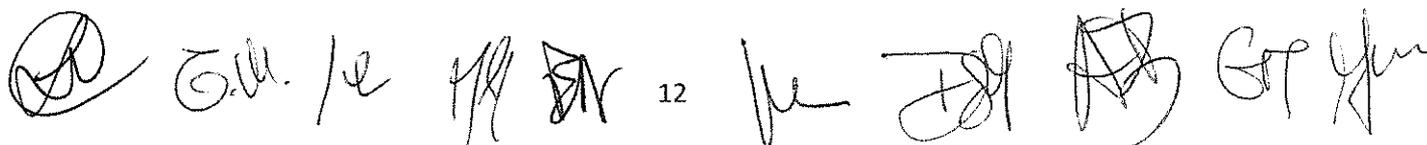
FIS DOCENTI (70%)	€ 34.406,93 (a cui si devono aggiungere € 9.865,70 di economie - € 3.966,79 formazione docenti)
FIS ATA (30%)	€ 14.745,83 (a cui si devono aggiungere € 18.314,67 di economie)
FUNZIONI STRUMENTALI (docenti)	€ 5.365,42
INCARICHI SPECIFICI ATA	€ 3.585,08
VALORIZZAZIONE DOCENTI (Nota MIM n. 22854 del 19/07/2024)	€ 7.294,92
FORMAZIONE DOCENTI	€ 3.966,79
ATTIVITA' COMPLEMENTARI DI ED. FISICA	€ 1.222,04 (cui si deve aggiungere € 235,54 di economie)
ORE ECCEDENTI	€ 3.807,87 (cui si deve aggiungere € 1.983,66 di economie)
VALORIZZAZIONE PERSONALE SCOLASTICO (docenti 70%)	€ 12.042,58
VALORIZZAZIONE PERSONALE SCOLASTICO (Ata 30%)	€ 5.161,11

TOTALE RISORSE DOCENTI (escluse ore eccedenti): € 70.433,13

TOTALE RISORSE DOCENTI (escluse ore eccedenti , funzioni strumentali, ed. fisica, valorizzazione docenti 07/2024 e formazione): € 52.348,42

TOTALE RISORSE ATA (esclusi gli incarichi specifici): € 38.221,60

2. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

 12

Art. 26 – Stanziamenti

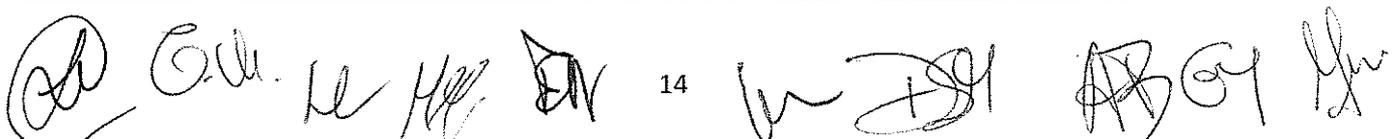
1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base della delibera del Consiglio d'istituto, di cui all'art. 88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e del Piano annuale delle attività dei docenti, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:

PERSONALE DOCENTE				
ORGANIZZAZIONE – budget				€ 24.724,67
Collaboratori DS				
1 collaboratore				2.750,00 €
2 collaboratore				2.750,00 €
Referente Infanzia				1.500,00 €
			ore	doc coinvolti
Accoglienza/PreScuola Plesso Infanzia Gramsci (importo forfettario)			5	1.500,00 €
Coordinatori Plesso Infanzia/Primaria proporzione alle classi:			33	7
4.446,75 €				
Prim. Rio c/o Martiri	5	12,20%	542,50 €	
Prim. Rio c/o Enofila	13	31,70%	1.409,62 €	
Prim. Buonarroti	10	24,39%	1.084,57 €	
Prim. Serravalle	3	7,32 %	325,50 €	
Inf. XXV aprile	6	14,63%	650,56 €	
Inf. Rio c/o Gramsci	3	7,32 %	325,50 €	
Inf. Serravalle	1	2,44 %	108,50 €	
	41	100 %	4.446,75 €	
Coordinatori di classe Secondaria primo grado			18	19
6.583,50 €				
Colloqui con Specialisti (importo forfettario a rendicontazione)			tutti	
1.055,67 €				
Tutor docenti (anno prova)			10	8
1.540,00 €				
Tutor tirocinanti			7	10
1.347,50 €				
Commissione Benessere			5	7
673,75 €				
OLP Servizio Civile			5	6
577,50 €				
TOTALE				€ 24.724,67

[Handwritten signatures and initials]

GRUPPI DI LAVORO E ALTRE ATTIVITA' A SUPPORTO		ore	docenti	€ 12.300,75
Commissione Erasmus	7 h per 6 docenti	7	6	€ 808,50
Commissione PTOF	7h per 10 docenti	7	10	€ 1.347,50
Commissione Antibullismo	6h per 5 docenti	6	5	€ 577,50
Comitato valutazione docenti	6 h per 3 docenti	6	3	€ 346,50
Commissione classi prime Primaria	8 h per 6 docenti	8	6	€ 924,00
REFERENTI: Salute e benessere, Bullismo, Ed. civica e cittadinanza, Dispersione scolastica, Ed. motoria, Visite di istruzione, Biblioteca, Erasmus	14 h per 8 docenti	14	8	€ 2.156,00
Animatore Digitale	52h per 1 docente	52	1	€ 1.001,00
Commissione sezioni Infanzia	8h per 9 docenti	8	9	€ 1.386,00
Commissione formazione classi prime Secondaria	8h per 10 docenti	8	10	€ 1.540,00
Commissione Orario	15h per 2 docenti	15	2	€ 577,50
Commissione per Documento di Valutazione/Autovalutazione	5h per 5 docenti	5	5	€ 481,25
Open day	60h forfait	3	20	€ 1.155,00
			TOTALE	€ 12.300,75

FUNZIONI STRUMENTALI		€ 5.365,42
		lordo dipendente
DESCRIZIONE ATTIVITA'	UNITA' COINVOLTE	Lordo Dip
PTOF E CURRICULO	2	€ 1.341,36
DISAGIO INCLUSIONE E INTEGRAZIONE	2	€ 1.341,36
VALUTAZIONE E AUTOVALUTAZIONE	2	€ 1.341,35
CONTINUITA' E ORIENTAMENTO	2	€ 1.341,35
Totale		€ 5.365,42


 14

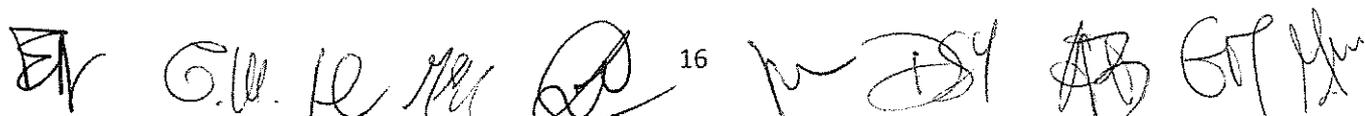
Progetto	Ordine	Ore non docenza	Ore docenza	docenti coinvolti	Costo
1 – Piccoli Semi	Infanzia	270		33	5.197,50 €
2 – Madrelingua Inglese	Primaria Rio Crosio - - Buonarroti - Serravalle	3		1	57,75 €
3 - Musical	Primaria Rio Crosio -	89		36	1.713,25 €
4 – Alfabetizzazione Italiano L2	Primaria Buonarroti	5	20	1	866,25 €
5 – Laboratorio Teatrale	Primaria Buonarroti	28		7	539,00 €
6 – Avvio allo studio del latino	Secondaria Martiri	6	20	2	885,50 €
7 – Preparazione alla prova Invalsi e all'esame scritto di italiano	Secondaria Martiri	4	32	2	1.309,00 €
8 – Certificazione Cambridge A2 Key	Secondaria Martiri	10	30	2	1.347,50 €
9 – Pericolo! Ma sono in scena!	Secondaria Martiri	10	10	1	577,50 €
10 – Promozione alla lettura e gestione della biblioteca	Secondaria Martiri	8		1	154,00 €
11 – Kangourou – Giochi Matematici 2026	Secondaria Martiri	27	56	9	2.675,75 €
		460	168	96	15.323,00 €

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'FEN', 'ME', 'G. W. / e', '15', and several other illegible signatures.

PERSONALE ATA		
DESCRIZIONE ATTIVITA' – ASSISTENTI AMMINISTRATIVI	UNITA' COINVOLTE	LORDO DIPENDENTE
Gestione personale docente	1	1.000,00
Ricostruzioni di Carriera personale docente	1	800,00
Gestione personale ata	1	1.000,00
Ricostruzioni di Carriera personale ata	1	800,00
Gestione Passweb	1	400,00
Gestione alunni Infanzia/Primaria: digitalizzazione di iscrizioni e fascicoli; Anagrafe nazionale studenti, inclusa area alunni con disabilità	1	1.000,00
Supporto e procedura INVALSI	2	1.600,00
Gestione alunni Secondaria primo grado: digitalizzazione di iscrizioni e fascicoli; Anagrafe nazionale studenti, inclusa area alunni con disabilità	1	1.000,00
Collaborazione diretta con DSGA	1	600,00
Gestione piattaforma SicurGeco	1	300,00
Gestione Sito Web istituzione Scolastica	1	400,00
Intensificazione colleghi assenti (importo forfettario a rendicontazione)	8	3.200,00
Ore eccedenti l'orario d'obbligo (max h 30 cadauno, a scelta se pagamento o recupero)*	8	3.828,00
TOTALE		15.928,00

* In caso di economie, si utilizzeranno tali risorse per incrementare la voce "Intensificazione colleghi assenti" in proporzione alla sostituzione effettuata.

DESCRIZIONE ATTIVITA' – COLLABORATORI SCOLASTICI	UNITA' COINVOLTE	LORDO DIPENDENTE
Intensificazione per colleghi assenti - 654 h totali (max 20h caduno a pagamento) *	29	€ 9.006,10
Piccola manutenzione (compenso forfettario)	1	€ 1.500,00
Reperibilità allarme antifurto (compenso forfettario di € 150)**	4	€ 600,00
Pulizia straordinaria ambienti esterni alla scuola (cortile, giardino, pertinenze) e seminterrati (compenso forfettario € 300)	8	€ 2.400,00
Servizio su più sedi (compenso forfettario € 200,00)	2	€ 400,00
Vigilanza/Supporto alunni disabili (compenso forfettario € 100,00)	16	€ 1.600,00
Servizio Portineria plesso Martiri (compenso forfettario € 400,00)	3	€ 1.200,00
Coordinamento plesso Martiri (compenso forfettario)	1	€ 1.000,00
Prescuola Plesso Infanzia Gramsci a supporto dell'Insegnante (compenso forfettario € 300,00)	2	€ 600,00


 ER O.W. H. M. 16 M. J. S. A. B. G. P. M.

Prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo (max 10 h cadauno, a scelta se pagamento o recupero)***	29	€ 3.987,50
TOTALE		€ 22.293,60
* Le prime 20h di intensificazione sono a pagamento. A recupero le ore effettuate oltre le 20h.		
**il compenso prevede la reperibilità e tre interventi. In caso di ulteriori interventi, si ricorrerà allo straordinario. In caso di incremento di attivazioni allarme in sedi non attualmente coperte, si utilizzeranno le risorse delle prestazioni eccedenti con lo stesso forfettario (150€)		
*** In caso di economie, si utilizzeranno tali risorse per incrementare la voce "Intensificazione colleghi assenti" in proporzione alla sostituzione effettuata.		

DESCRIZIONE ATTIVITA' – INCARICHI SPECIFICI PERSONALE ATA	UNITA' COINVOLTE	LORDO DIPENDENTE
Ass. amm.vo (Supporto attività amministrativa)	8	€ 2.000,00
Coll. Scolastici (Vigilanza/Supporto alunni disabili)	13	€ 1.585,08
Economie a.s. 2024/25 – Nota n. 25440 del 18/11/2025	21	€ 220,51
	Totale	€ 3.805,59

Qualora ci fossero economie dal FIS il datore di lavoro e la RSU valuteranno, prima della fine dell'anno scolastico, se riaprire la contrattazione per ripartire eventuali economie tra i docenti impegnati negli incontri con gli Specialisti.

Art. 27 Criteri di attribuzione dei compensi accessori

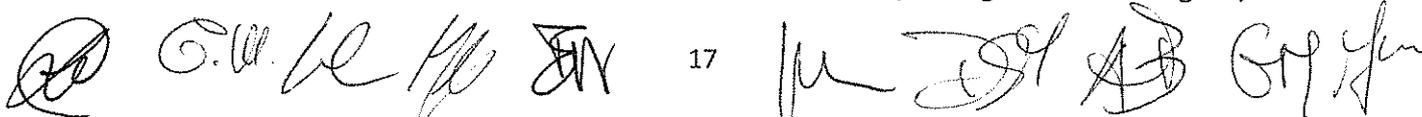
1. I criteri per l'attribuzione dei compensi accessori sono i seguenti:
 - a) Equità: tutto il personale ha diritto a partecipare alle attività che danno accesso al Fondo per il salario accessorio, nella misura consentita dalle risorse finanziarie previste e dalla disponibilità dichiarata.
 - b) Professionalità: l'assegnazione alle attività aggiuntive e agli incarichi è disposta prioritariamente sulla base delle competenze certificatee/o maturate dal personale in servizio.
 - c) Continuità: per lo svolgimento di specifici ruoli, al fine di non vanificare le competenze già sviluppate e gli obiettivi già conseguiti.
 - d) Volontarietà: libera adesione alle attività.
 - e) Rotazione degli incarichi.

Art. 28 – Finanziamenti diversi dal Fondo per l'Istituzione Scolastica: criteri di utilizzazione del personale

1. Per quanto riguarda l'accesso a finanziamenti diversi dal Fondo per l'Istituzione Scolastica (PON, avviamento alla pratica sportiva, PNRR, Cassa di Risparmio di Asti, Cassa di Risparmio di Torino, etc.) sono stabiliti i seguenti criteri per l'individuazione e l'utilizzazione del personale:
 - a) possesso di titoli culturali specifici afferenti la tipologia di intervento;
 - b) possesso di esperienza di docenza nel settore di pertinenza;
 - c) possesso di esperienze professionali nel settore di pertinenza;
 - d) esperienza e certificazioni informatiche.

Art. 29 Conferimento degli incarichi

1. Il Dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il

 17

compenso spettante e i termini del pagamento.

3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati.

Art. 30 Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 31 Incarichi specifici personale ATA

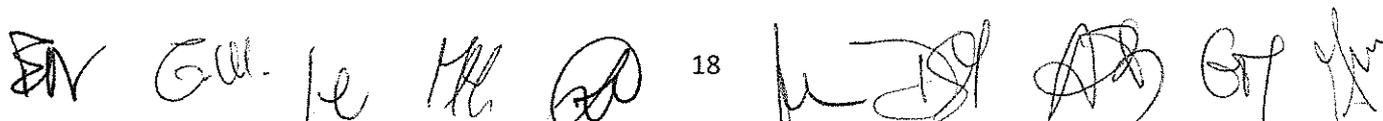
1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.
2. I compiti del personale ATA sono costituiti (art. 47 sequenza contrattuale 29/11/2007):
 - a) dalle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza;
 - b) da incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei profili professionali, comportino 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. Per i lavoratori appartenenti all'Area A saranno finalizzati all'assolvimento dei compiti legati all'assistenza alla persona, all'assistenza agli alunni diversamente abili ed al primo soccorso. Tenuto conto della presenza in Istituto di unità di personale ATA in possesso della I e II posizione economica, gli incarichi specifici vengono distribuiti al restante personale.
3. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici, pari ad € 3.585,08 + € 220,51, sono destinate per corrispondere un compenso base, così fissato:
 - € 2.000,00 per n. 8 unità di personale amministrativo;
 - € 1.585,08 per n. 13 unità di collaboratori scolastici.
 - € 220,51 per n. 21 unità di personale – Economie a.s. 2024/25 - Nota n. 25440 del 18/11/2025

Art. 32 Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione

1. Le risorse per la formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF. Il collegio dei docenti definisce annualmente il piano di formazione dei docenti, che è inserito nel PTOF. Il DSGA definisce il piano di formazione del personale ATA. L'Istituto aderisce alle reti d'ambito sulla formazione secondo quanto deliberato dal Collegio dei docenti e dal Consiglio di Istituto. L'Istituto contribuisce alla programmazione e alla strutturazione del Piano Formativo d'ambito mediante la partecipazione diretta del Dirigente e/o delle figure di sistema alle riunioni promosse dalla scuola capofila, durante le quali sono presentate le istanze formative dell'istituto scolastico.
2. Nei limiti delle disponibilità di bilancio è auspicabile che sia destinata una parte delle risorse finanziarie non finalizzate a particolari scopi formativi che coinvolgono trasversalmente tutto il personale su tematiche di interesse generale quali, ad esempio, la sicurezza nei luoghi di lavoro. Le somme assegnate alla scuola e finalizzate alla formazione in servizio sono destinate in rapporto alle necessità dei diversi settori. A tal fine si individuano in linea di massima tre macro settori:
 - Gestione dei conflitti.
 - Didattica per disciplina.
 - Valutazione e Curricolo.

Art. 33 Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale

1. Tenuto conto delle disposizioni della Legge 160/2019 che prevedono che le risorse relative alla valorizzazione del personale docente, già confluite nel Fondo per il Miglioramento dell'Offerta

 18

Formativa, siano utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore di tutto il personale scolastico (a tempo indeterminato ed anche a tempo determinato) senza ulteriore vincolo di destinazione, si stabilisce che le stesse confluiscono nel budget complessivo oggetto di contrattazione d'Istituto e vengano ripartite tra docente e ATA con le stesse percentuali delle risorse MOF. Le risorse finanziarie assegnate per la valorizzazione del merito del personale scolastico per l'a.s. 2025/26 saranno suddivise all'70% per i docenti e al 30% per il personale ATA. La somma complessiva ammonta ad € 17.203,69.

Art. 34 Fondi finalizzati

1. I fondi finalizzati a specifiche attività derivanti da PON e PNRR o altro possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini. Detti fondi sono ripartiti ai sensi della tabella che segue.
2. Per l'anno scolastico 2025-2026 sono presenti dei fondi derivanti dai seguenti progetti:

N.	Oggetto	fondo
1	PNRR Avviso/decreto: M4C1I3.2-2022-961 - Piano Scuola 4.0 - Azione 1 - Next generation class - Ambienti di apprendimento innovativi L'innovazione per il futuro. La scuola Primaria si confronta con il cambiamento. M4C1I3.2-2022-961-P-12726	122.951,90 €
2	PNRR Avviso/decreto: M4C1I3.1-2023-1143 - Competenze STEM e multilinguistiche nelle scuole statali (D.M. 65/2023) STudiamoEMiglioriamo M4C1I3.1-2023-1143-P-40260	83.388,56 €
3	PNRR Avviso/decreto: M4C1I2.1-2023-1222 Formazione del personale scolastico per la transizione digitale nelle scuole statali (D.M. 66/2023) Verso il Digitale di buon passo M4C1I2.1-2023-1222-P-40278	51.064,50 €
4	Piano Estate – Piano Estate ancora V Circolo Avviso 59369, 19/04/2024, FSE+, Percorsi educativi e formativi per il potenziamento delle competenze, l'inclusione e la socialità nel periodo di sospensione estiva delle lezioni negli anni scolastici 2023-2024 e 2024-2025. ESO4.6.A4.A-FSEPN-PI-2024-219	51.939,00 €
5	FSE+ Agenda Nord Obiettivo ESO4.6 del programma nazionale "Scuola e competenze" 2021-2027 Avviso 136777 del 09/10/2024 Cinque stelle contro la dispersione ESO4.6.A1.B-FSEPN-PI-2024-200	139.965,00 €
6	Piano Estate 2025/26 - ESTATE CHE FA SCUOLA - IC5 IN MOVIMENTO Avviso 81652, 23/05/2025 – FSE+, Percorsi educativi e formativi per il potenziamento delle competenze, l'inclusione e la socialità nel periodo di sospensione estiva delle lezioni negli anni scolastici 2025-2026. ESO4.6.A4.A-FSEPN-PI-2025-487	78.780,00 €
7	FSE+ - ORIENTA...MENTI Avviso 57173, 14/04/2025 – FSE+, Percorsi di orientamento nelle scuole secondarie di primo grado ESO4.6.A4.D-FSEPN-PI-2025-179	22.404,00 €

TITOLO VII - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 35 Clausola di salvaguardia finanziaria

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

Art. 36 Procedura per la liquidazione del salario accessorio

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

Art. 37 Disposizioni finali

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

FIRMA RSU

CARRETTO VALERIA

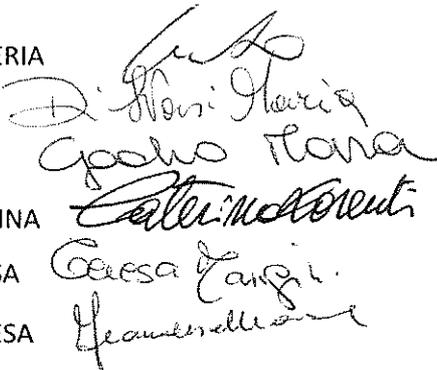
DI STASI MARIA

GODIO MARA

LORENTI CATERINA

MANGINI TERESA

MANSONE TERESA

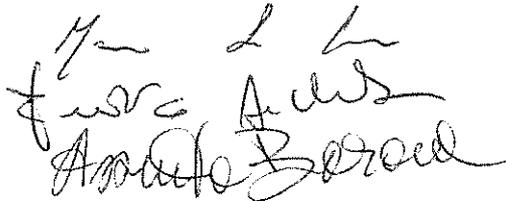

Carretto Valeria
Di Stasi Maria
Godio Mara
Lorenti Caterina
Mangini Teresa
Mansone Teresa

FIRMA RAPP SINDACALI PROV.li Comparto Scuola:

FLC CGIL SCUOLA – LI SANTI MARIO

CISL SCUOLA – DE MARTINO FEDERICO

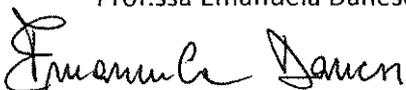
SNALS – BARONE ASSUNTA


M. L. L.
Federico De Martino
Assunta Barone

FIRMA PARTE PUBBLICA

La Dirigente Scolastica

Prof.ssa Emanuela Danese





Istituto Comprensivo 5 - AT
Corso XXV Aprile, 151 - Asti (AT)
Temporaneamente in C.so Felice Cavallotti, 47 – Asti (AT)
Tel.: 0141/214133 - E-mail: atic82000r@istruzione.it
Pec: atic82000r@pec.istruzione.it
C.F.: 92082060051- Cod. Mec.: ATIC82000R



INTEGRAZIONE IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO TRIENNIO 2024/25 – 2025/26 – 2026/27 A.S. 2025/26

Considerate le nuove comunicazioni del 05/12/2025 e del 06/12/2025 dei fondi relativi al Cedolino Unico, che si riepilogano di seguito:

- a. € 188,24 lordo dipendente relativi agli incarichi specifici del personale ATA;
- b. € 574,64 lordo dipendente relativi agli incarichi specifici ATA per l'assistenza agli alunni disabili ai sensi dell'art.54 c.4 del CCNL vigente;
- c. € 404,00 lordo dipendente relativi all'indennità di direzione parte variabile per DSGA periodo 01/01/2024 - 31/08/2024;
- d. € 74,79 lordo dipendente relativi agli arretrati indennità di direzione parte fissa per gli assistenti amministrativi che hanno sostituito il DSGA nel periodo 01/01/2022 – 31/08/2024;
- e. € 931,68 lordo dipendente relativi alle ore eccedenti/sostituzione colleghi assenti;
- f. € 266,73 lordo dipendente relativo alle funzioni strumentali;
- g. € 535,88 lordo dipendente quale incremento dell'indennità di direzione parte variabile del DSGA per l'anno scolastico 2025/26;
- h. € 974,87 lordo dipendente relativi alla gestione pratiche pensionistiche per l'a.s. 2024/25;

Si concorda di destinare le suddette cifre come da indicazioni presenti nelle note ministeriali.

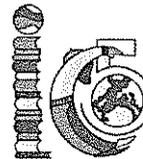
Si decide di ripartire le cifre nel seguente modo:

- voce a) si decide di assegnare tale importo agli incarichi specifici degli assistenti amministrativi;
- voce b) si decide di assegnare tale importo agli incarichi specifici dei collaboratori scolastici;
- voce h) si decide di assegnare tale importo per n. 1 unità di assistente amministrativo coinvolto nelle pratiche pensionistiche nell'a.s. 2024/25.

Letto, firmato, sottoscritto



Istituto Comprensivo 5 - AT
Corso XXV Aprile, 151 - Asti (AT)
Temporaneamente in C.so Felice Cavallotti, 47 – Asti (AT)
Tel.: 0141/214133 - E-mail: atic82000r@istruzione.it
Pec: atic82000r@pec.istruzione.it
C.F.: 92082060051- Cod. Mec.: ATIC82000R



Per la parte pubblica la Dirigente Scolastica

Emanuela Danese

Emanuela Danese

La RSU di Istituto

Carretto Valeria

Carretto Valeria

Di Stasi Maria

Di Stasi Maria

Godio Mara

Godio Mara

Lorenti Caterina

Lorenti Caterina

Mangini Teresa

Mangini Teresa

Mansone Francesca

Mansone Francesca

Le Organizzazioni sindacali provinciali

FLC CGIL Asti – Li Santi Mario

Li Santi Mario

CISL SCUOLA Alessandria/Asti – De Martino Federico

De Martino Federico

SNALS-CONFSAL Asti – Barone Assunta

Barone Assunta