



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO

ISTITUTO COMPRESIVO DI  
SAN GIOVANNI BIANCO

Via Castelli n.19 – 24015 San Giovanni Bianco (BG)

Tel.0345/41433 – Tel./Fax 0345/43620

Codice Fiscale: 94015600169 – Codice meccanografico: BGIC86900V

Sito: [www.icsangiovannibianco.edu.it](http://www.icsangiovannibianco.edu.it) - e-mail: [bgic86900v@istruzione.it](mailto:bgic86900v@istruzione.it)



**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO**

Relativo a tutto il personale dell'Istituto Comprensivo di San Giovanni Bianco (BGIC86900V)

**VISTA** l'Ipotesi di contratto integrativo d'Istituto sottoscritta dal Dirigente Scolastico dott.ssa Rossana Rita Ricciardi, dalle RSU d'Istituto sig.re Paola Mainetti, Cottini Antonella e Sofia Zaccaria e i Rappresentanti delle OO.SS. SNALS-CONFSAL sig. Domenico Massa, ANIEF sig. Vincenzo Tortorici e FSUR/CISL sig. Vincenzo Giordano, in data 05 febbraio 2026;

**ACQUISITO** il parere positivo dei Revisori dei Conti, agli atti della scuola, con verbale n. 2026/002 del 19 febbraio 2026;

il giorno 17/04/2026 si invia, **alle parti convenute**, il presente verbale, con allegato in calce l'ipotesi di Contratto Integrativo d'Istituto già firmato dalle parti come indicato in premessa, per la sottoscrizione definitiva:

Per la parte pubblica:

- il Dirigente Scolastico Rossana Rita Ricciardi
- Per le rappresentanze sindacali:
  - le RSU
    - o Paola Mainetti
    - o Antonella Cottini
    - o Sofia Zaccaria
  - i Rappresentanti delle OO.SS.
    - o FLC/CGIL
    - o FSUR/CISL                      Vincenzo Giordano
    - o SNALS/CONFSAL              Domenico Massa
    - o GILDA/UNAMS
    - o ANIEF                              Vincenzo Tortorici

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 40 bis, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D.lgs. n. 150/09, il presente Contratto, la Relazione tecnico-finanziaria del Direttore SGA e la Relazione Illustrativa del Dirigente Scolastico, verranno trasmessi, entro 5 giorni dalla stipula definitiva, all'ARAN e al CNEL e, come previsto dall'art. 21 comma 2 del D.lgs. 33/2013, saranno pubblicati sul sito della scuola, in Amministrazione Trasparente.

Il presente Contratto Integrativo d'Istituto viene sottoscritto tra:

Il Dirigente Scolastico  
Rossana Rita Ricciardi

Le RSU  
Paola Mainetti

I Rappresentanti delle OO.SS.  
Domenico Massa

Antonella Cottini

Vincenzo Tortorici

Sofia Zaccaria

Vincenzo Giordano

## TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'Istituto Comprensivo di San Giovanni Bianco (BGIC86900V)
2. Il presente contratto ha la durata di un anno scolastico e si intende tacitamente rinnovato, per le materie in esso disciplinate, di anno in anno.
3. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.
4. Il presente contratto è reso pubblico con le modalità previste dalle disposizioni legislative e normative vigenti.

### 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 può avere luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi, su richiesta di una delle parti, preferibilmente entro l'ultimo giorno dell'anno scolastico di riferimento o prima dell'avvio della fase negoziale finalizzata alla stipulazione del successivo contratto integrativo o della negoziazione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse ovvero con le modalità di cui al comma successivo.
2. L'Istituzione scolastica metterà a disposizione della RSU tutti i documenti necessari alla verifica dell'attuazione del contratto integrativo, nel rispetto delle disposizioni legislative, normative e contrattuali temporalmente vigenti in materia di accesso agli atti documentali, accesso civico semplice e generalizzato e conseguenti obblighi di pubblicazione per la Pubblica Amministrazione.

## TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

### CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

#### **Art. 4 – Obiettivi e strumenti**

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

#### **Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente**

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante 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 del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
  - 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 2019-2021, 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 di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

#### **Art. 7 – 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.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

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. 42 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
  - 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 di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento 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 del MIM n. 63 del 5 aprile 2023 (art. 30, c. 4, lett. c11) – tale voce non trova applicazione nel presente contratto in quanto relativa alle Istituzioni del secondo ciclo;
  - l. m. i criteri per l'assegnazione del personale docente ai plessi dell'istituzione scolastica come definiti dal Collegio dei Docenti;
  - m. i criteri per la sostituzione dei docenti assenti come deliberato dal Collegio dei Docenti.

#### Art. 8 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 al quale si rinvia integralmente.

*Roberto*

*R*

*Roberto*

*R*

*Roberto*

*Roberto*

2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
  - 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. promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 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)

## CAPO II - DIRITTI SINDACALI

### **Art. 9 – Attività sindacale**

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale allestita in luogo accessibile e visibile in ogni plesso dell'Istituto, e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. 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 un'aula, 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 favorendo, ove possibile, il processo di dematerializzazione.

### **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. 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. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno 5 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.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.

### **Art. 11 – Personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali durante l'assemblea**

1. Qualora l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza

*Handwritten signatures and notes on the right margin:*  
- Top: A long, vertical signature.  
- Middle: A signature with a horizontal line underneath.  
- Bottom: A signature with a horizontal line underneath.  
- Far bottom: A signature.

dell'ingresso (n. 1 collaboratore scolastico per ogni plesso), il funzionamento degli uffici (n. 1 assistente amministrativo), nonché la minima vigilanza sugli alunni eventualmente presenti in caso di sospensione delle attività didattiche solo parziale. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati anche attraverso la modifica temporanea dei turni di lavoro giornalieri senza far ricorso al lavoro straordinario. Se ciò non fosse sufficiente, verrà adottato il criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

#### Art. 12 – 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. In sede di contrattazione si provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione scritta al dirigente con almeno due 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. 13 – Referendum

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

#### Art. 14 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990

1. In occasione di ogni sciopero, il Dirigente scolastico inviterà in forma scritta il personale a rendere dichiarazione volontaria in merito almeno sei giorni prima dello sciopero, compatibilmente con la ricezione della comunicazione ufficiale dello sciopero stesso da parte della scuola. Il dipendente potrà comunicare l'adesione o la non adesione ovvero prendere solamente visione dell'invito senza fornire dichiarazione alcuna. La dichiarazione non è obbligatoria, benché opportuna, ma, una volta che sia stata resa, diventa irrevocabile.
2. Sulla base delle dichiarazioni rese, il Dirigente scolastico potrà sospendere, anche parzialmente, le attività didattiche e rimodulare l'orario delle lezioni utilizzando il personale disponibile nel rispetto del proprio impegno orario giornaliero, salvo diversa disponibilità dei docenti. Le modifiche dovranno essere comunicate ai docenti con almeno un giorno di anticipo.
3. Tutto il personale che non abbia reso la dichiarazione volontaria di adesione/non adesione allo sciopero, qualora non aderisca allo sciopero deve comunicarlo entro l'orario di inizio delle lezioni del plesso di servizio per i docenti, ovvero entro l'orario di apertura del plesso di servizio per il personale ATA.

4. In caso di sciopero, per l'individuazione delle prestazioni indispensabili e del contingente minimo per garantire i servizi essenziali, si rinvia al regolamento emanato dal Dirigente scolastico in applicazione del protocollo di intesa sottoscritto tra il dirigente scolastico e le organizzazioni sindacali ai sensi dell'articolo 3, comma 3 dell'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero siglato in data 2 dicembre 2020 tra le rappresentanze sindacali e l'ARAN.

Rm Cottini -  -  -  - 

## TITOLO TERZO – PERSONALE DOCENTE E ATA

### CAPO I – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

#### **Art. 15 – Collaborazione plurime del personale docente**

1. Il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre scuole – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del comparto scuola 2006-2009.
2. I relativi compensi sono a carico degli specifici fondi stanziati per l'esecuzione delle attività da cui origina l'esigenza del ricorso alla collaborazione plurima con esclusione del FIS.

#### **Art. 16 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA**

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 d'obbligo.
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 oggetto di formale incarico.
4. Per particolari attività il dirigente – sentito il DSGA – può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate a carico degli specifici fondi stanziati per l'esecuzione delle attività da cui origina l'esigenza del ricorso alla collaborazione plurima con esclusione del FIS.
5. Se la richiesta di collaborazione perviene da altre scuole e riguarda una qualifica con più di una unità di personale, la stessa sarà portata a conoscenza dei/delle lavoratori/lavoratrici della qualifica interessata con circolare interna per richiedere la disponibilità ad effettuare la collaborazione.
6. Nel caso in cui vi siano più disponibilità, la collaborazione sarà assegnata al/alla lavoratore/lavoratrice proposto/a dal Direttore dei S.G.A.
7. L'attività di collaborazione sarà prestata fuori del proprio orario di lavoro e con compensi a carico della scuola richiedente.
8. Se non vengono presentate disponibilità, la richiesta resterà inevasa

### CAPO II – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

#### **Art. 17 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA**

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
  - a. le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;

*Handwritten signatures and notes on the right margin:*  
- Top: A long, cursive signature.  
- Middle: A signature that appears to read "F. Di Pietro".  
- Below that: A signature that appears to read "A. Di Pietro".  
- Bottom: A large, cursive signature that appears to read "P. Di Pietro".

- b. la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
  - a. l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;
  - b. l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.
3. Si concorda di consentire la fruizione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita alle seguenti categorie di personale a tempo indeterminato o con contratto almeno fino al termine delle lezioni:
  - a. personale con certificazione di handicap grave (art.3 c.3 L.104/92);
  - b. personale che assiste familiare in condizione di handicap grave (art.3 c.3 L.104/92);
  - c. genitori di figli di età inferiore ad anni 6.
4. Il personale ATA interessato potrà fare domanda per fruire dell'istituto in questione entro 5 giorni dall'inizio dell'anno scolastico o della propria assunzione in servizio.
5. Le richieste saranno accolte, tenuto conto delle esigenze dell'istituzione scolastica, in modo da garantire, comunque, sempre l'assolvimento del servizio. In caso di impossibilità di soddisfacimento delle richieste per numero di domande troppo elevato, si applicheranno i criteri previsti al punto 3 in ordine gerarchico.

**Art. 18 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale**

1. Le risorse per la formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale docente e ATA in coerenza con il PTOF.

**Art. 19 – 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 sul sito istituzionale, sulle bacheche e sul registro elettronico a qualunque ora; le comunicazioni possono essere inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme entro le ore 17:00 dei giorni feriali.
2. Fermo restando che in caso di necessità l'Amministrazione si accerterà per le vie brevi del ricevimento di comunicazioni urgenti, il personale è tenuto a leggere le comunicazioni pubblicate sulle bacheche, sul sito o sul registro elettronico entro le ore 17:00 e, pertanto, dallo stesso orario, è considerato a conoscenza del contenuto delle comunicazioni; in relazione ai documenti pubblicati oltre le ore 17:00, il personale ne è considerato a conoscenza dalle ore 17:00 del giorno lavorativo successivo a quello di pubblicazione; il personale è altresì considerato a contestuale conoscenza delle comunicazioni inviate a mezzo e-mail entro le ore 17:00; in relazione alle e-mail eventualmente inviate oltre le ore 17:00 per particolari esigenze, il personale ne è considerato a conoscenza dalle ore 08:00 del giorno lavorativo successivo a quello di invio.
3. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto istituzionale, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile, utilizzando anche altri canali in caso di emergenza.

4. Le comunicazioni che richiedono la firma autografa per presa visione o quelle che comunque non possono essere trasmesse in modalità telematica per indisponibilità dei relativi supporti continueranno ad essere diffuse in modalità cartacea.

**Art. 20 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione**

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

**Art. 21 – Criteri di assegnazione del Personale Docente ai plessi al di fuori del Comune (o del Comprensorio di Comuni) sede di titolarità**

1. Ferme restando le prerogative del Dirigente scolastico relative all'assegnazione dei docenti alle classi e alle attività in caso di motivate esigenze, il personale docente viene confermato ai plessi per continuità; su richiesta dell'interessato è possibile lo spostamento in altro plesso, in presenza di disponibilità di posto e fatte salve le disposizioni di Legge vigenti e i benefici di cui alla L. 104/92.
2. Con il precedente comma s'intende che, ferme restando le tutele di mantenimento del posto nel Comune o nel comprensorio dei Comuni afferenti alla sede di titolarità dell'Istituto da parte del personale titolare dei benefici di cui alla L. 104/92, lo stesso personale ha precedenza nella richiesta di spostamento ai plessi al di fuori del Comune o del Comprensorio, previa disponibilità di posto, in caso di avvicinamento al domicilio proprio o della persona assistita, a seconda del caso che ricorre.
3. Gli insegnanti già titolari nei plessi compresi nell'Istituto in servizio anche nell'anno scolastico precedente, possono chiedere di essere assegnati a plesso diverso, qualora vi siano posti liberi. La domanda dovrà essere presentata entro 5 giorni dalla data di pubblicazione dei trasferimenti.
4. I nuovi assunti sono assegnati ai plessi tenendo conto, nel rispetto dei seguenti criteri, delle loro richieste.
5. Il Dirigente opererà le assegnazioni in relazione alle disponibilità professionali presenti nell'Istituto, salvaguardando quanto più possibile la continuità didattica e la stabilità del corpo docente nei plessi periferici.
6. In caso di concorrenza di più richieste, l'assegnazione del personale a tempo indeterminato, in assenza di specifiche esigenze legate alla salvaguardia della continuità didattica, anche tramite personale a tempo determinato, avviene in base ad una graduatoria da redigere secondo i criteri di cui alla tabella dei trasferimenti d'ufficio allegata al CCNL sulla mobilità in vigore per l'anno scolastico di assegnazione.
7. Nel caso di necessità di spostamento del personale tra i plessi, per riduzione di posti l'assegnazione del personale a tempo indeterminato avviene in base ad una graduatoria da redigere secondo i criteri di cui alla tabella dei trasferimenti d'ufficio allegata al CCNL sulla mobilità in vigore per l'anno scolastico di assegnazione, a meno che, previo consenso degli interessati da esprimere in apposita riunione di confronto, sia più utile alla salvaguardia della continuità didattica una differente assegnazione.
8. Per altre esigenze della scuola, l'assegnazione è disposta tenendo conto nell'ordine:

h. o. Deccani  
Puff  
D  
Dairotti  
Puff  
Puff

9. della continuità didattica nelle classi, (privilegiando le conferme per continuità nelle situazioni soggette ad un ricorrente avvicendamento di insegnanti);
10. delle competenze specifiche documentate dal possesso di titoli ed esperienze per l'insegnamento (ad esempio delle lingue straniere e delle nuove tecnologie) e per lo svolgimento di incarichi utili per un qualificato ed efficiente svolgimento delle attività proprie di un plesso scolastico.
11. Gli insegnanti neo trasferiti sull'organico funzionale di Istituto verranno assegnati ai plessi sui posti residui e dopo le operazioni di cui ai punti precedenti, secondo le medesime procedure sopra illustrate.

**Art. 22 – Gestione delle assenze alle attività funzionali previste nel piano delle attività**

1. Il personale docente che abbia necessità di assentarsi, anche parzialmente, da una delle attività funzionali previste nel piano delle attività collegiali dei docenti e ritenga più opportuno non usufruire di uno dei permessi che gli consentano di giustificare tale assenza, anche per l'intera giornata, ha facoltà di chiedere di potersi assentare e recuperare tale assenza alle seguenti condizioni:
  - A. Il docente deve espressamente comunicare che non vuole utilizzare uno dei permessi previsti dal CCNL vigente o da altre previsioni contrattuali, regolamentari o normative, che gli consentirebbero di giustificare l'assenza alle attività funzionali previste nel piano delle attività collegiali comportando, tuttavia, l'assenza per l'intera giornata.
  - B. L'assenza alle attività funzionali previste nel piano delle attività collegiali, anche per parte dell'orario o delle attività previste nel corso della giornata, se non è giustificata da uno dei permessi previsti di cui sopra, può essere giustificata esclusivamente per oggettivi impedimenti personali o familiari da documentare anche mediante autocertificazione, che rimangono in ogni caso rimessi alla valutazione del Dirigente scolastico.
  - C. Le ore di permesso concesse per i motivi di cui al punto precedente non hanno effetti sul monte ore/giorni dei permessi ordinariamente previsti dal CCNL vigente a condizione che siano recuperate/compensate in uno dei seguenti modi:
    - a. Compensate con attività riferibili alla stessa tipologia (lettera a o lettera b) prevista dall'art. 44 comma 3 del CCNL 2019-2021, nel saldo del pagamento di eventuali ore eccedenti quelle massime previste (40) o per il conteggio del raggiungimento di tale limite ivi previsto;
    - b. Compensate con il pagamento di attività riferibili alla stessa tipologia (lettera a o lettera b) prevista dall'art. 44 comma 3 del CCNL 2019-2021 con attività aggiuntive funzionali all'insegnamento, che prevedono un pagamento orario e non forfettario, assegnate al docente a carico del FIS;

**Art. 22 bis – Esigenze del personale ATA**

1. Per ritardo si intende la posticipazione eccezionale dell'orario di servizio previsto. Il ritardo non può avere carattere abitudinario ed è considerato permesso retribuito o recupero ore prestate in eccedenza.
2. Per andare incontro alle esigenze del personale ATA, solo i ritardi entro i 15 minuti saranno recuperati nella stessa giornata lavorativa.

**Art. 22 ter – Orario docenti**

1. L'orario di lavoro dei docenti non può essere superiore alle 7 ore e 30 minuti.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

## TITOLO QUARTO – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

### Art. 23 - Campo di applicazione

1. Il presente titolo 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.
2. I soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola 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 videoterminali; sono, altresì, da comprendere ai fini della gestione delle ipotetiche emergenze, anche gli studenti presenti a scuola in orario curricolare ed extracurricolare per iniziative complementari previste nel POF.
3. Gli studenti non sono numericamente computati nel numero del personale impegnato presso l'istituzione scolastica, mentre sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e la revisione annuale del Piano d'emergenza.
4. Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, avendo a qualsiasi titolo diritto di presenza presso i locali della scuola, si trovino all'interno di essa (a titolo esemplificativo: ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti corsisti).

### Art. 24 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il RLS è designato o eletto dai lavoratori in seno alla RSU o eletto dai lavoratori tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze o sia disponibile ad acquisirle attraverso la frequenza di un apposito corso.
2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, del medico competente e negli altri casi previsti dalla legge.
6. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza accede alla documentazione relativa al sistema di gestione della salute e della sicurezza nei modi previsti dalla legge.
7. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

### Art. 25 – Attività di aggiornamento, formazione e informazione

1. Devono essere stanziati risorse sufficienti a realizzare le attività di informazione, formazione e aggiornamento nei confronti dei dipendenti.



## TITOLO QUINTO – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

### CAPO I - NORME GENERALI

#### **Art. 27 – Fondo per il salario accessorio**

1. Il Fondo per il salario accessorio è complessivamente alimentato da:
  - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 78 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021) erogato dal MIM;
  - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIM da destinare al salario accessorio;
  - c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
  - d. altre risorse previste da progetti nazionali ed europei provenienti dallo Stato, dalla UE e/o da altri Enti o soggetti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale dell'Istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni o altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
  - e. eventuali contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma Annuale da parte del Consiglio di Istituto e successivo accertamento da parte del Dirigente o a seguito di variazione del P.A. da calcolarsi al lordo dipendente.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse per le quali il presente contratto non dovesse già prevedere i criteri di utilizzo. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.
3. In particolare per i progetti realizzati con fondi nazionali ed europei (come ad esempio PNRR, PN 21-27, PNSD) stanziati mediante bandi che prevedono in maniera vincolata le figure da individuare e il compenso da riconoscere, considerata la natura vincolante delle procedure da seguire, l'eventuale selezione di personale è operata secondo i seguenti criteri senza ulteriori necessità:
  1. coinvolgimento prioritario del personale interno all'Istituto
  2. disponibilità, titoli e competenze in linea con l'incarico richiesto
  3. esperienze pregresse in attività similiIn presenza dei requisiti professionali necessari, si cercherà di favorire il coinvolgimento di un numero ampio di persone alle attività incentivate, anche per favorire la crescita professionale del personale.

#### **Art. 28 – 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 possano essere utilizzati per altri fini.
2. Analizzate le esigenze correlate all'attuazione del PTOF, le economie risultanti dagli anni precedenti vengono riassegnate alla stessa attività per cui erano previsti i relativi fondi, salvo

*fo Cottini*  
*Yeh*  
*Guivola*  
*Rovetta*



2. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente di cui all'art. 1, c. 593-bis, della legge 205/2017, come modificata dall'art. 45, c. 1 del D.L. 36/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge 79/2022, destinati esclusivamente ai docenti di ruolo e finalizzati:
- "b-bis": alla valorizzazione del personale docente che garantisca l'interesse dei propri alunni e studenti alla continuità didattica,
  - "b-ter": alla valorizzazione del personale docente che presta servizio in zone caratterizzate da rischio di spopolamento e da valori degli indicatori di status sociale, economico e culturale e di dispersione scolastica individuati con il decreto di cui al comma 345 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234,

sono attribuiti alle seguenti condizioni e determinati sulla base dei seguenti criteri generali:

- Il personale individuato da parte del MIM per l'assegnazione alla scuola delle risorse di cui al presente comma riceve detto compenso previa verifica dell'effettiva permanenza fuori provincia del domicilio abituale o della residenza;
- Qualora il requisito dell'effettiva permanenza fuori provincia del domicilio abituale o della residenza non sia verificato, la quota assegnata confluisce nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo;
- In presenza di più soggetti aventi titolo, in sede di revisione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse, le stesse possono essere distribuite proporzionalmente agli anni di permanenza nell'Istituto e alla distanza tra la sede di servizio e la residenza o il domicilio abituale.

#### Art. 31 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

- 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 delle attività del personale ATA. Si concorda di ripartire le risorse tra personale docente e personale ATA rispettivamente nella misura del 73% - 27%.
- Considerato quanto previsto all'art. 28 per l'utilizzo delle economie e quanto previsto all'art. 30 per somme destinate alla valorizzazione del personale, le somme disponibili per le attività del personale docente e ATA sono determinate come da seguente tabella:

RIPARTIZIONE FIS	Docenti		ATA		TOTALI
	2025/2026	Economie	2025/2026	Economie	
73% - 27%	€ 18.314,58	€ 0,00	€ 6.773,89	€ 0,00	€ 25.088,47
	18.314,58 €		6.773,89 €		
RIPARTIZIONE EX BONUS	Docenti		ATA		TOTALI
	2025/2026	Economie	2025/2026	Economie	
73% - 27%	€ 3.891,59	€ 0,00	€ 1.439,36	€ 0,00	€ 5.330,95
	3.891,59 €		1.439,36 €		
TOTALE DISPONIBILE	Docenti		ATA		TOTALI
	22.206,17 €		8.213,25 €		€ 30.419,42

- La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a 1.000,00 in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF, previa contrattazione con la RSU.
- Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa

Dott. Cottini  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]

dell'anno scolastico successivo.

**Art. 32 – Stanziamenti del Fondo dell'istituzione scolastica**

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'art. 29, 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, è possibile ipotizzare la ripartizione della quota del fondo d'istituto destinato al personale docente tra le aree di attività di seguito specificate:

FIS DOCENTI		tipologia di compenso	totale impegnato
Art. 88 c.2/d - attività aggiuntive funzionali all'insegnamento	commissioni	orario	€ 3.157,00
	progetti	orario	€ 3.368,75
Art. 88 c.2/f - collaborazione con il dirigente scolastico	1° collaboratore con funzioni organizzative - gestionali	forfettario	€ 3.080,00
	2° collaboratore con funzioni organizzative - gestionali	forfettario	€ 770,00
Art. 88 c.2/k - altre attività	referenti scolastici e di progetto	forfettario	€ 3.137,75
	coordinatori didattici	forfettario	€ 5.505,50
	Gestione sito internet	forfettario	€ 192,50
	gestione laboratori e iniziative promozionali	forfettario	€ 712,25
	Attuazione inclusione e continuità/orientamento	forfettario	€ 1.347,50
	tutor docenti in anno di formazione e prova (n° 2)	forfettario	€ 462,00
	Formazione didattica attiva	forfettario	€ 462,00
<b>TOTALE FIS DOCENTI</b>			<b>€ 22.195,25</b>

2. Allo stesso fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate:

FIS ATA		tipologia di compenso	totale impegnato
Art. 88 c.2/e - prestazioni aggiuntive oltre l'orario d'obbligo	assistenti amministrativi (50 ore)	orario	€ 797,50
	collaboratori scolastici (40 ore)	orario	€ 550,00
Art. 88 c.2/e – intensificazione e flessibilità	attività per aree specifiche AA (n° 3 persone)	forfettario	€ 957,00
	Sicurezza e privacy AA (n° 3 persone)	forfettario	€ 319,00
	Gite e viaggi d'istruzione AA (n° 1 persona)	forfettario	€ 319,00
	Gestione infortuni AA (n° 1 persona)	forfettario	€ 207,35
	Gestione progetti AA (n° 1 persona)	forfettario	€ 319,00
	Gestione convocazioni AA (n° 1 persona)	forfettario	€ 319,00
	Gestione Nuvola AA (n° 3 persone)	forfettario	€ 319,00
	Gestione documentale/protocollo AA (n° 3 persone)	forfettario	€ 319,00
	intensificazione per assenze colleghi CS (n° 14 persone)	forfettario/evento	€ 1.223,75
	gestione alunni scuolabus San Giovanni Bianco CS (n° 8 persone primaria e secondaria)	forfettario	€ 440,00
	gestione alunni scuolabus altri plessi CS (n° 6 persone: AA SGB, AA e primaria Camerata Cornello e Vedeseta/Olda)	forfettario	€ 247,50
	Collaborazione mensa scuola infanzia CS (n° 4 persone)	forfettario	€ 275,00
	Servizio su più plessi CS (n° 1 persona)	forfettario	€ 275,00
Sostituzione altri plessi CS (n° 9 persone)	forfettario	€ 412,50	
servizio su più turni CS (n° 13 persone)	forfettario	€ 893,75	
<b>TOTALE FIS ATA</b>			<b>€ 8.193,35</b>

**Art. 33 - Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa**

1. Le risorse verranno ripartite in egual misura per compensare le funzioni strumentali individuate dal Collegio dei Docenti.

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*

**Art. 34 - Incarichi specifici**

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 54 del CCNL del comparto scuola 2019/2021 da attivare nella istituzione scolastica.
2. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono destinate come segue:

INCARICHI SPECIFICI ATA		tipologia di compenso	Compenso individuale	n. incarichi	totale impegnato
Art. 54 - incarichi specifici	AA - Supporto gestione personale	forfettario	€ 465,00	1	€ 465,00
	AA - Supporto contabilità	forfettario	€ 700,00	1	€ 700,00
	AA - Supporto gestione alunni	forfettario	€ 200,00	1	€ 200,00
	CS - Igiene personale infanzia	forfettario	€ 250,00	4	€ 1.000,00
	CS - Assistenza alunni disabili secondaria SGB (solo n° 1 necessita di assistenza anche se non continuativa)	forfettario	€ 50,00	1	€ 50,00
	CS - Assistenza alunni disabili infanzia SGB (n° 1)	forfettario	€ 150,00	1	€ 150,00
	CS - Assistenza alunni disabili primaria SGB (n° 2)	forfettario	€ 60,00	3	€ 180,00
<b>TOTALE INCARICHI SPECIFICI ATA</b>					<b>€ 2.745,00</b>

3. Sono, inoltre, assegnati i seguenti incarichi specifici al personale beneficiario delle posizioni economiche previste dall'art. 52 del CCNL 2019/2021, la cui indennità è assorbita ai sensi dell'art. 54 del CCNL stesso:

INCARICHI ASSEGNATI A TITOLARI DI POSIZIONI ECONOMICHE		n. incarichi
Art. 52 - Posizioni economiche	incarichi specifici CS - squadra sicurezza	1
	incarichi specifici CS - assistenza alla persona	2

**Art. 35 – Ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti**

1. Considerata l'incertezza del relativo fabbisogno e la diminuzione delle risorse disponibili, le economie degli anni precedenti, come già da indicazione generale, vengono mantenute per la medesima finalità. Le risorse verranno utilizzate secondo necessità e seguendo i criteri già oggetto di informazione.

**Art. 36 - Compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva**

1. Le risorse finanziarie previste per il personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva sono finalizzate alla retribuzione dei docenti per le ore effettivamente prestate nell'ambito dei progetti approvati dal Collegio Docenti.  
Le risorse saranno impiegate, in particolare, per le attività svolte nell'ambito delle iniziative correlate al costituito Centro Sportivo d'Istituto per la partecipazione ai campionati studenteschi. Nel caso in cui non fossero realizzate attività, le risorse previste sarebbero accumulate per il successivo anno scolastico, salvo diversa espressa previsione.

**Art. 37 - Compensi per progetti relativi ad area a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica.**

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*



Attività che prevedono un compenso forfettario

REFERENTI SCOLASTICI	n° docenti	Compenso individuale	Somme impegnate
Secondaria	2	€ 385,00	€ 770,00
Primaria SGB	1	€ 577,50	€ 577,50
Primaria Taleggio/Olda	1	€ 346,50	€ 346,50
Primaria Camerata C.	1	€ 346,50	€ 346,50
Infanzia Camerata C./Olda	2	€ 231,00	€ 462,00
Infanzia SGB	1	€ 308,00	€ 308,00
TOTALE			€ 2.810,50

COORDINATORI DIDATTICI	n° docenti	Compenso individuale	Somme impegnate
Secondaria	1	€ 577,50	€ 577,50
Infanzia e Primaria	1	€ 673,75	€ 673,75
Secondaria – Classi 1^ e 2^	4	€ 288,75	€ 1.155,00
Secondaria – Classi 3^	3	€ 327,25	€ 981,75
Prevalenti Primaria	11	€ 192,50	€ 2.117,50
TOTALE			€ 5.505,50

LABORATORI	n° docenti	Compenso individuale	Somme impegnate
Immagine Primaria	1	€ 96,25	€ 96,25
Sussidi/Biblioteca Primaria	2	€ 96,25	€ 192,50
Informatica Secondaria	1	€ 288,75	€ 288,75
Iniziative promozionali	1	€ 134,75	€ 134,75
TOTALE			€ 712,25

- Durante il corso dell'anno scolastico, a seguito di monitoraggio dell'andamento delle attività e/o in relazione alle esigenze di attuazione del PTOF, sarà possibile riutilizzare le economie eventualmente resesi disponibili e/o ridistribuire le risorse tra le varie aree e attività; nel caso in cui la riassegnazione delle economie dell'anno corrente dovesse comportare spostamento di risorse tra le voci diverse elencate all'art. 28, e non solo al loro interno, sarà necessario il previo accordo con la RSU.
- Nel caso in cui, per qualunque motivo, l'attività fosse svolta parzialmente o per un periodo inferiore al previsto, il pagamento sarà effettuato in proporzione all'attività effettivamente svolta, previa verifica della rispondenza del lavoro svolto all'incarico ricevuto.

**Art. 40 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA**

- Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono remunerate forfettariamente ai fini della liquidazione dei compensi.
- Le attività per cui è indicata una remunerazione forfettaria/evento, sono ripartite proporzionalmente all'impegno orario effettivamente dedicato da ciascun dipendente e in base alla tipologia di attività, ovvero sulla base della particolarità del servizio da prestare; il numero dei dipendenti indicati costituisce una previsione e il compenso indicato rappresenta il valore medio destinato a ciascuno, rimanendo l'effettiva ripartizione correlata a quanto esplicitato al

ho fatto il calcolo.  
 D  
 Daniela  
 Ponderale Cattini

presente punto.

3. Ai fini della corresponsione dei compensi, l'attività dovrà essere effettivamente svolta secondo le esigenze della scuola; per ogni occasione di indisponibilità a svolgere l'attività, quando richiesto, verrà decurtato l'importo equivalente ad un'ora dal compenso forfettariamente stabilito secondo le previsioni di cui al piano delle attività del personale ATA.
4. 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, fino a copertura delle giornate prefestive, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Rondelli  
Rondelli  
Rondelli

**TITOLO SESTO - NORME TRANSITORIE E FINALI**

**Art. 41 – 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.
3. Qualora sia possibile individuare un sottoinsieme di attività a cui lo sfioramento dei limiti di spesa è riferibile, è possibile, previo accordo con la parte sindacale, un recupero circoscritto delle somme eccedenti.

**Art. 42 – 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, ove possibile.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
3. In caso di mancata corrispondenza, il dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi.
4. I compensi di natura forfettaria possono essere proporzionalmente ridotti in caso di assenze prolungate, comunque superiori a 15 giorni per ciascun mese solare o a 15 giorni continuativi se a cavallo di due mesi, laddove si ravveda la necessità.
5. I compensi computati ad ore sono liquidati nella misura delle ore effettivamente svolte e nel limite massimo delle ore assegnate al relativo incarico/progetto.

*Handwritten signatures and initials on the right margin:*  
- Top: A large, stylized signature.  
- Middle: The initials "RO".  
- Below "RO": A signature that appears to be "Dott. Sancetti".  
- Bottom: A signature that appears to be "Romolo".