

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA

CPIA 1 Imola – Castel San Pietro T.

A.S. 2025/26

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 a tempo determinato e indeterminato del C.P.I.A 1 Imola – Castel S. Pietro T..
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2024/2025-2025/2026-2026/2027, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo tra le parti.

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 sette giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 1, per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro trenta 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

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 o anche nel primo incontro utile del successivo anno scolastico.

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.

R V Sant

2. Il Dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
3. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.
4. La delegazione di parte pubblica è composta dal Dirigente Scolastico e l'eventuale partecipazione, con funzione di consulenti, di un collaboratore e o del Direttore dei servizi generali e amministrativi o di altro esperto, invitati dal Dirigente medesimo. La Delegazione di parte sindacale è composta dai rappresentanti RSA/RSU e dalle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Art. 6 – Informazione

L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022-2024 al quale si rinvia integralmente.

1. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022-2024 indicate accanto ad ogni voce:
 - tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5, c. 4);
 - tutte le materie oggetto di confronto (art. 5, c. 4);
 - la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 11, c. 10, lett. b1);
 - i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 11, c. 10, lett. b2);
 - i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 del CCNL 2019-2021 (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 (art. 11, c. 10, lett. b3)
2. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione in forma scritta di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

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.

1. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 e più in generale all'art. 48, c. 3 del d.lgs. 165/2001.
2. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022-2024 indicate accanto a ogni voce:
 - i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 11, c. 4, lett. c1);
 - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi (art. 11, c. 4, lett. c2);
 - 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 di formazione scuola lavoro e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 11, c. 4, lett. c3);
 - 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. 11, c. 4, lett. c4);
 - i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i. (art. 11, c. 4, lett. c5);

RT

Sant

E

A

De C...

- 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 vitalavorativa e vita familiare (art. 11, c. 4, lett. c6);
- 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. 11, c. 4, lett. c7);
- 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. 11, c. 4, lett. c8);
- 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. 11, c. 4, lett. c9);
- 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. 11, c. 4, lett. c10);
- i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto (art. 11, c. 4, lett. c11);
- *[soltanto per le scuole con plessi situati su più comuni]* i criteri per l'assegnazione del personale docente e ATA ai plessi dell'istituzione scolastica.
- il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste (art. 11, co.5).

Art. 8 – Confronto

Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022-2024 al quale si rinvia integralmente.

1. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022-2024 indicate accanto ad ogni voce:

- 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. 11, c. 9, lett. b1);
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 11, c. 9, lett. b2);
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 11, c. 9, lett. b3);
- la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 11, c. 9, lett. b4);
- i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto (art. 11, c. 9, lett. b5);
- i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA (art. 11, c. 9, lett. b6).

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale

- La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale. E' inoltre presente la bacheca sindacale sul sito web della scuola.
- 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.

- La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale un locale dedicato, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
- Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 10 – Criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il Dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al Dirigente con almeno 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. 11 – 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. 12 – 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 6 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 2 giorni di anticipo, in modo da poter avvisare l'utenza 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, considerando 30 minuti quale tempo di percorrenza per coloro che debbano raggiungere la sede di servizio distante dalla sede dell'assemblea.

Art. 13 – Personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale

Qualora in occasione di un'assemblea sindacale non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, nonché dell'ufficio di segreteria.

A questo scopo n. 1 unità di personale ausiliario in ogni sede in cui è stato previsto orario di servizio, oltre alla sede principale, e n. 1 unità di personale amministrativo, secondo una turnazione nelle fasce orarie in base alle esigenze lavorative e personali, saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi congiuntamente al DS tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

RS Sent E J Dr. G. G.

Art. 14 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990 (Diritto di Sciopero) alla luce del protocollo di intesa stipulato fra Dirigente Scolastico e le organizzazioni sindacali sottoscritto il 09/02/2021.

a. Campo di applicazione e durata del presente accordo.

1. Il presente protocollo di intesa determina il numero dei lavoratori necessari ad assicurare le prestazioni indispensabili di cui all'articolo 2 dell'Accordo e i criteri di individuazione degli stessi, tenuto conto di quanto stabilito nell'articolo 3, comma 1, lettere a) -h) del medesimo Accordo.
2. La determinazione del numero dei lavoratori necessari ad assicurare le prestazioni indispensabili formulata nel presente protocollo si basa sull'organico assegnato per l'anno scolastico in corso. Essa è valida fino alla sottoscrizione del successivo, fermo restando che, nel caso di modifiche all'organico, le parti valutano l'eventuale rimodulazione dei contingenti minimi.
3. Il dirigente scolastico provvede ad emanare il regolamento previsto dall'articolo 2, comma 3 dell'Accordo, sulla base del presente protocollo d'intesa e nel rispetto dell'Accordo stesso.

b. Prestazioni indispensabili

Le prestazioni indispensabili, di cui all'art. 2 dell'Accordo Nazionale 2 dicembre 2020, per il CPIA 1 Imola – Castel San Pietro T., sono:

- attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini finali, degli esami finali nonché degli esami di idoneità (punto a1 dell'Accordo);
- vigilanza degli impianti e delle apparecchiature, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse (punto c1 dell'Accordo);
- adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi e delle pensioni per il periodo di tempo strettamente necessario in base alla organizzazione scolastica, ivi compreso il versamento dei contributi previdenziali e i connessi singoli adempimenti (punto d1 dell'Accordo).

c. Contingenti

1. Per di cui all'articolo 2, punto I, "attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini finali, degli esami finali nonché degli esami di idoneità", è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali:

- docenti, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 10, comma 6, lettere d) ed e): tutti i docenti coinvolti nello scrutinio, negli esami finali e negli esami L2.
- n. 1 assistente amministrativo che dovrà prestare servizio in qualunque sede del CPIA senza il vincolo del codice meccanografico legato alla titolarità dell'organico di diritto o di fatto;
- n. 1 collaboratore scolastico per ciascun plesso dove si svolgono gli scrutini e/o gli esami finali e/o gli esami L2, per l'apertura e chiusura della scuola e per la vigilanza sull'ingresso principale, che dovrà prestare servizio in qualunque sede del CPIA senza il vincolo del codice meccanografico legato alla titolarità dell'organico di diritto o di fatto;

2. Per assicurare le prestazioni indispensabili di cui all'articolo 2, punto II, "vigilanza degli impianti e delle apparecchiature, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse", è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali:

- a. n. 1 assistente tecnico /amministrativo in rapporto alle specifiche aree di competenza per plesso, che dovrà prestare servizio in qualunque sede del CPIA senza il vincolo del codice meccanografico legato alla titolarità dell'organico di diritto o di fatto;

e/o

- b. n. 1 collaboratore scolastico per le eventuali attività connesse per plesso, che dovrà prestare servizio in qualunque sede del CPIA senza il vincolo del codice meccanografico legato alla titolarità dell'organico di diritto o di fatto.

3. Per assicurare le prestazioni indispensabili di cui all'articolo 2, punto III, "adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi e delle pensioni per il periodo di tempo strettamente necessario in base alla organizzazione delle singole istituzioni scolastiche, ivi compreso il versamento dei contributi previdenziali e i connessi adempimenti", è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali:

- Direttore dei servizi generali ed amministrativi;

RS 1 De (M) / e [Signature] [Signature] [Signature]

e/o

- n. 1. assistente amministrativo, che dovrà prestare servizio in qualunque sede del CPIA senza il vincolo del codice meccanografico legato alla titolarità dell'organico di diritto o di fatto;

d. Criteri di individuazione

I criteri di individuazione del personale necessario a garantire le prestazioni indispensabili sono:

- disponibilità da parte del personale che ha dichiarato la non adesione allo sciopero, che dovrà prestare servizio in qualunque sede del CPIA senza il vincolo del codice meccanografico legato alla titolarità dell'organico di diritto o di fatto;
- rotazione in ordine alfabetico rispetto alla precedente eventuale individuazione, che dovrà prestare servizio in qualunque sede del CPIA senza il vincolo del codice meccanografico legato alla titolarità dell'organico di diritto o di fatto.

e. Operazioni di scrutini ed esami finali

In considerazione della peculiarità dei servizi resi nel settore scolastico, i tempi e la durata delle azioni di sciopero nell'Istituzione scolastica coincidenti con le operazioni di scrutinio sono così disciplinate:

- gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini non finali non devono comunque comportare un differimento della conclusione delle operazioni di detti scrutini superiore a cinque giorni rispetto alle scadenze fissate dal calendario scolastico;
- gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini finali non devono differirne la conclusione nei soli casi in cui il compimento dell'attività valutativa sia propedeutico allo svolgimento degli esami conclusivi del I periodo didattico e degli esami per la certificazione A2; negli altri casi, i predetti scioperi non devono comunque comportare un differimento delle operazioni di scrutinio superiore a cinque giorni rispetto alla scadenza programmata della conclusione.

f. Applicazione del protocollo di intesa

Il Dirigente scolastico, sulla base del protocollo di intesa, emana il conseguente regolamento nel pieno rispetto dei criteri generali indicati negli artt. 2, 3 e 4.

TITOLO TERZO

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 15 – Criteri per l'attribuzione, al personale docente, dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1 D.Lgs. 165/01

Per le attività didattiche e progettuali presenti nel PTOF (inclusi eventuali progetti nazionali e comunitari che prevedono risorse da destinare al personale) e/o attività determinate da collaborazioni con enti esterni e istituzioni del territorio, il Dirigente assegna l'incarico in base ai seguenti criteri in ordine di priorità:

- disponibilità, titoli e competenze coerenti con l'incarico richiesto;
- esperienze pregresse similari

Art. 16 – Criteri per l'attribuzione, al personale ATA, dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1 D.Lgs. 165/01

1. Viene sempre regolarmente convocata un'Assemblea per il personale ATA durante la quale si discutono i problemi, i bisogni, le necessità e le soluzioni, anche in relazione alla distribuzione degli incarichi.

R 5
Sent
S. S.
E. S.

1. Nell'assegnazione degli incarichi aggiuntivi al personale amministrativo il Dirigente, sentito il parere del D.S.G.A. assegna l'incarico in base ai seguenti criteri in ordine di priorità:

- Esigenze della scuola
- Capacità professionale
- Esperienze pregresse
- Disponibilità del personale

2. Nell'assegnazione degli incarichi aggiuntivi ai collaboratori scolastici il Dirigente, sentito il parere del D.S.G.A. assegna l'incarico in base ai seguenti criteri in ordine di priorità:

- Esigenze della scuola
- Capacità professionale
- Esperienze pregresse
- Disponibilità del personale

Art. 17 - 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, relativamente alle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale

Si procederà all'individuazione del personale interno che parteciperà alla realizzazione dei progetti finanziati, sulla base delle procedure previste da tali bandi e dalla normativa vigente.

Al fine di dare effettiva attuazione ai principi della trasparenza e della parità di accesso alle attività e alle opportunità di crescita professionale, per favorire la qualità dell'offerta formativa e lo sviluppo della comunità scolastica, sulla base delle candidature/disponibilità che perverranno, e delle competenze dei candidati, si cercherà di favorire la maggiore partecipazione possibile.

Art. 18 – Collaborazione plurime del personale docente e ATA

3. Il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti e personale ATA di altre scuole – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto, rispettivamente, dall'art. 35 e dall'art. 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

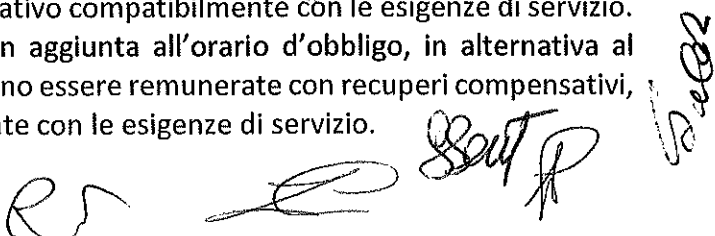
Art. 19 – Prestazioni aggiuntive personale ATA (lavoro straordinario ed intensificazione)

In caso di necessità o di esigenze imprevedute 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.

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.

Art. 20 - 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. Vengono accantonate ore per il personale ATA (Coll. Scol. E A.A.) per le ore svolte che non si ha la possibilità di usare come recupero compensativo compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. 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 ad un massimo di giorni 5, compatibilmente con le esigenze di servizio.



TITOLO QUARTO
DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 21 – 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:
 - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
 - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi;
 - l'orario di uscita non potrà essere diverso dall'orario definito nel Piano di lavoro dal DSGA.

Art. 21-bis – Criteri per l'assegnazione del personale docente e ATA ai plessi dell'istituzione scolastica

✚ Considerato che questa istituzione scolastica possiede sedi situate nei seguenti Comuni:

- Comune di Imola
- Comune di Castel San Pietro Terme
- Comune di San Lazzaro di Savena
- Comune di Pianoro
- Comune di Ozzano
- Comune di Casalfiumanese
- Comune di Medicina

✚ considerato inoltre che l'organico docente di diritto (ad eccezione dell'organico di potenziamento) è assegnato solo in due delle attuali nove sedi, ubicate in due Comuni;

✚ considerato altresì che l'organico di diritto del personale ATA è assegnato solo in quattro sedi di quattro Comuni;

✚ visto che bisogna garantire l'erogazione dei corsi in tutte le sedi del CPIA, evitando la soppressione di corsi per mancanza di personale in una delle sedi associate e/o operative e un contemporaneo esubero in altre sedi;

I docenti saranno assegnati alle sedi sulla base dei seguenti criteri:

- Sede di titolarità
- Disponibilità dichiarata a prestare servizio in sedi diverse da quelle di titolarità
- Richieste del personale
- Esperienze, conoscenze e competenze maturate nell'ambito dell'istruzione degli adulti
- Interesse generale della scuola
- A parità di requisiti, nel caso di concorrenza tra più richieste o di riduzione di organico nella sede: anzianità di servizio nella sede di erogazione del servizio. A parità di anzianità di servizio nella sede, si considererà l'anzianità di servizio prestato nel ruolo.

Il personale ATA sarà assegnato ai plessi sulla base dei seguenti criteri:

- Sede di titolarità
- Disponibilità dichiarata a prestare servizio in sedi diverse da quelle di titolarità
- Esigenze della scuola
- Esperienze personali e professionali pregresse
- Richieste del personale
- Posizione nella graduatoria di Istituto. In caso di parità, anzianità di servizio nella sede di erogazione del servizio



Art. 22 – 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)

Il personale è tenuto alla lettura delle comunicazioni di servizio che vengono pubblicate nel sito istituzionale, nel registro elettronico, inviate alla posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso, dalle ore 7:30 alle ore 19.00 dal lunedì al venerdì e il sabato dalle 7:30 alle ore 13.30.

È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite indirizzi email, telefoni (fissi e/o mobili) opportunamente comunicati oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

Art. 23 – 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.

1. Le attività di formazione saranno finanziate primariamente con fondi finalizzati.
2. E' garantita la ripartizione delle risorse e delle attività fra il personale docente e il personale ATA.
3. I criteri di ripartizione delle risorse presenti e finalizzati terranno conto:
 - delle priorità formative individuate dal Collegio dei Docenti;
 - delle priorità formative individuate dal DSGA nel piano di formazione del personale ATA.

Per il personale docente, ai fini delle adesioni ai corsi di formazione e aggiornamento a numero chiuso, in caso di domande in esubero, si procederà nel modo seguente:

- a. dare la precedenza al personale che insegna materie attinenti al corso;
- b. effettuare un sorteggio aperto agli interessati escludendo il personale che sarà collocato in quiescenza il 1° settembre dell'anno successivo;
- c. effettuare una rotazione.

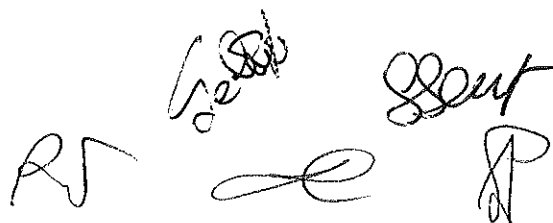
Per il personale A.T.A., ai fini delle adesioni ai corsi di formazione e aggiornamento a numero chiuso, in caso di domande in esubero, si procederà nel modo seguente:

- a. dare la precedenza al personale che ha un incarico specifico, qualora la formazione sia attinente;
- b. effettuare un sorteggio aperto agli interessati escludendo il personale che sarà collocato in quiescenza il 1° settembre dell'anno successivo;
- c. effettuare una rotazione.

Art. 24 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione.

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.

Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large 'R' followed by a checkmark, a signature that appears to be 'G. S. P.', a signature that appears to be 'S. S. P.', and a large 'P'.

Art. 24 bis - Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto.

Visto che il lavoro agile ed il lavoro da remoto sono considerati uno strumento per migliorare il benessere vita-lavoro di tutti i lavoratori, perché riducono tempi/costi di spostamento e agevolano la conciliazione tra impegni personali e professionali, il personale potrà accedere al lavoro agile e da remoto, qualora previsto, secondo i seguenti criteri di priorità:

1. priorità nell'accesso al lavoro agile per i lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, a condizione che lo stato di salute sia certificato dal medico di medicina generale o dal medico che ha in cura il lavoratore, in base alle modalità previste dalla L.106/2025;
2. rotazione su base mensile.

TITOLO QUINTO

CRITERI GENERALI PER GLI INTERVENTI RIVOLTI ALLA PREVENZIONE ED ALLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 25 - Soggetti tutelati

- 1- I soggetti tutelati sono tutti coloro che nell'istituzione scolastica prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, nonché coloro che, avendo a qualsiasi titolo diritto di presenza presso i locali dell'istituzione scolastica si trovino all'interno di essa nella veste di: ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in...

Art 26 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

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

Art. 27 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

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

RS
Sabbie
A
Sabbie

TITOLO SESTO
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 28 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2025/26 è complessivamente alimentato da:
 - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (CCNL Comparto Scuola 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024) erogato dal MIUR;
 - 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;
 - e. eventuali contributi volontari dei genitori/dei corsisti 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. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 29 – 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.

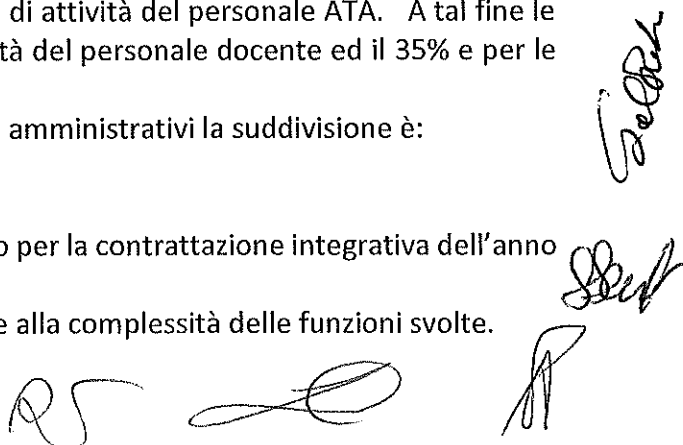
Art. 30 – Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi

Le risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, 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 assegnate sono così ripartite: il 65% per le attività del personale docente ed il 35% e per le attività del personale ATA

1. Tra le figure ATA: collaboratori scolastici e Assistenti amministrativi la suddivisione è:
 - Collaboratori scolastici 50%
2. Assistenti Amministrativi 50%

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

I compensi verranno determinati in proporzione, in base alla complessità delle funzioni svolte.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials or smaller signatures below it.

Art. 31 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico

Visto il co.249 dell'art.1 della L.160/2019, le risorse finalizzate alla valorizzazione del personale scolastico sono destinate a retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, come riconoscimento maggiore agli incarichi più impegnativi e riconoscimento di eventuali ulteriori incarichi.

Le parti concordano la divisione come da percentuale Fondo per il MOF: Docenti 65%; personale ATA 35%.

Art. 32 – Stanziamenti

Il fondo d'istituto viene così ripartito:

Ripartizione risorse A.S. 2025/26	
ASSEGNAZIONE FIS 2025/26	lordo dip
FIS 12/12esimi	15.924,82
Valorizzazione personale scolastico	2.990,16
economie a.s. 2024/25	300,00
Indennità Direz.parte variabile 01/01/24-31/08/24 (Integr.)	131,00
Indennità Direz.parte variabile a.s. 2025/26 (Integr.)	139,10
TOTALE FIS 2025/26	19.485,08
Indennità Direzione Dsga	2.164,60
Collaboratori del DS:	1.400,00
Referente SICUREZZA:	150,00
Formazione pers. docente	513,69
quota fis da ripartire a.s. 2025/26	15.256,79
ATA (35%)	5.339,88
TOTALE DISPONIBILITA' ATA	5.339,88
DOCENTI (65%)	9.916,91
Formazione DOCENTI a.s. 2025/26	513,69
Economie DOCENTI a.s. 2024/25	7.003,67

DOCENTI	
Referenti di sede	4.350,00
Coordinatori consigli di classe	3.003,00
Accoglienza nuovi docenti	385,00
Progetti	1.944,25
Fondo sostituzione docenti assenti	4.000,00
Referente corsi AAL	469,33
Animatore digitale	100,00
Incentivo formazione regionale	460,00
Formazione docenti	513,69
Tutor docenti neo-immessi	577,50
Referente Erasmus e internazionalizzazione	770,00
Referente Orientamento in entrata ed Iscrizioni	440,00
Referente Recupero per modifica Calendario Scolastico	346,50
Flessibilità oraria	75,00
TOTALE DISPONIBILITA' PER I DOCENTI	17.434,27

R5
Sent
F. De Gennaro

ATA	
Fondo per la retribuzione di ore di lavoro straordinario Coll. Scol. e A.A. (se non messe a recupero)	5.339,88
aa 50% :	2.669,94
cs 50% :	2.669,94
TOTALE DISPONIBILITA' ATA	

Collaboratori scolastici	
Flessibilità organizzativa – Prestazione del servizio in più sedi	412,50
Sostituzioni colleghi assenti in altre sedi	461,00
Adempimenti piccola manutenzione	412,50
Supporto ricerca plichi/pratiche alunni presso IC7	352,69
Supporto gestione magazzino/alunni	687,50
Lavoro prestato oltre l'orario di servizio	343,75
Assistenti Amministrativi	
Gestione pratiche specifiche al pers.	277,60
Organizz. pratiche Uff:Scol./Rag.	310,05
Gestione pratiche con Assoc./EE.LL.	277,60
Supporto PTOF	310,05
Piattaforma SOGI/SICPIA	370,10
Ricerca plichi/pratiche alunni presso IC7 (archivio prima del 2015)	347,74
Intensificazione per colleghi assenti	330,20
Lavoro prestato oltre l'orario di servizio	446,60

FUNZIONI STRUMENTALI

ASSEGNATO 12/12esimi	3.507,03	assegnazione fondi nota MIM prot. n.8175 del 30/09/2025
Incremento Funzioni Strumentali	34,54	Integraz.MIM nota del 05/12/2025
Totale disponibilità	3.541,57	
n. 3 FUNZIONI		
Rav – PdM – PTOF/Rapporti con il Territorio/Orientamento in uscita	1.248,57	
Multimedialità	911,00	
Coordinamento didattico (LM)	1.382,00	
	3.541,57	

INCARICHI SPECIFICI

ASSEGNATO 12/12esimi	1.593,37	assegnazione fondi nota MIM prot. n.8175 del 30/09/2025
Prestazioni agg.ve pers. ATA	101,78	
Incarichi specifici pers.ATA	83,66	Integraz.MIM nota del 05/12/2025
Incarichi specifici una tantum Coll.Scol.	258,59	Integraz.MIM nota del 05/12/2025
Gestione pratiche pensionistiche	197,11	Integraz.MIM nota del 06/12/2025
Totale da distribuire	2.234,51	
n° 2 AA	1.366,37	
n° 3 CS	868,14	

ORE ECCEDENTI

ASSEGNATO 12/12esimi	688,17	assegnazione fondi nota MIM prot. n.8175 del 30/09/2025
Economie anno precedente	41,77	
Incremento Ore eccedenti sostituz. colleghi assenti	168,37	
Totale disponibilità	898,31	

RW

Seuf

Sette

Art. 33 - 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. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

Art. 34 - Incarichi specifici

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. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono destinate a corrispondere un compenso così fissato:
 - €1.366,37 per n. 2 unità di personale amministrativo
 - € 868,14 per n.3 unità di collaboratori scolastici

Eventuali assenze e/o inadempienze potranno decurtare tali importi a favore di incarichi specifici affidati dal DS su proposta del DSGA.

TITOLO SETTIMO NORME TRANSITORIE FINALI

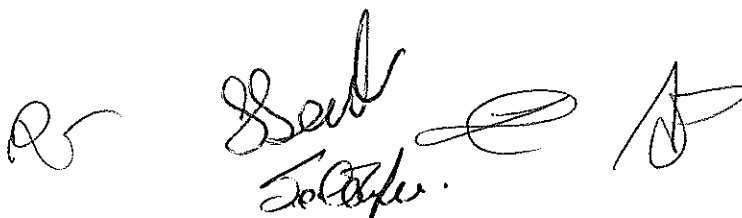
Art. 35 – Clausola di salvaguardia finanziaria

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

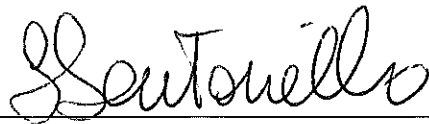
1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
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 e comunque non superiore al 50% di quanto previsto inizialmente.

Il presente contratto integrativo è stato aggiornato in base al CCNL sottoscritto il 23/12/2025 per quanto riguarda i riferimenti contrattuali ed i criteri oggetto di contrattazione di cui agli artt. 21 bis e 24 bis.



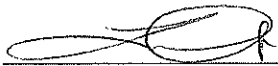
Letto, approvato e sottoscritto in data 09 febbraio 2026

Il Dirigente Scolastico
Prof.ssa Laura Santoriello



I componenti della RSU

Cristina Loiacono



Giovanni Scaletta



Organizzazioni sindacali firmatarie

Andrea Patassini GILDA-UNAMS



Rossella Valenti CISL Scuola

