

CPIA 2 METROPOLITANO DI BOLOGNA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

PARTE NORMATIVA – TRIENNIO 2025–2028

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE

Il giorno 12 novembre 2025 alle ore 16:30 viene sottoscritta la presente **ipotesi di accordo**, finalizzata alla stipula del Contratto Integrativo d'Istituto parte normativa per il triennio 2025–2028.

La presente ipotesi, corredata della Relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, sarà inviata al Collegio dei Revisori per la verifica di compatibilità economico-finanziaria.

In assenza di rilievi si procederà alla sottoscrizione definitiva; in caso contrario la trattativa verrà ripresa entro cinque giorni.

L'ipotesi di accordo viene sottoscritta tra:

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore: Emilio Porcaro

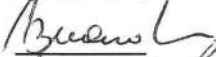


RSU

Giuditta Festa



Saverio Buono



Anna Draghetti



ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

FLC/CGIL:

Francesco La Rovere



CISL/SCUOLA

Claudio Guido Longo



SNALS:

GILDA:

ANIEF

PARTE PRIMA – NORME COMUNI

Art. 1 – Campo di applicazione, durata e validità

Il presente contratto è sottoscritto in attuazione dell'art. 8 del **CCNL Istruzione e Ricerca 2019–2021** e si applica a tutto il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del CPIA 2 Bologna "Eduard C. Lindeman".

La durata è **triennale (2025–2028)**.

Le parti potranno rivedere il contratto in caso di:

- innovazioni normative o contrattuali sopravvenute;
- modifiche organizzative rilevanti;
- riforme ministeriali o regolamentari (PNRR, transizione digitale, riforma AFAM, riforma CPIA).

La parte economica è oggetto di verifica annuale.

Art. 2 – Interpretazione autentica

In caso di controversie interpretative, su richiesta di una delle parti, il Dirigente scolastico convoca entro sette giorni la RSU e le OO.SS. firmatarie.

L'accordo interpretativo, se raggiunto, sostituisce sin dall'origine la clausola controversa.

Art. 3 – Comunità educante e democratica

Il CPIA 2 Bologna è una comunità educante democratica e inclusiva (art. 32 CCNL 2019–2021), luogo di dialogo, di ricerca e partecipazione.

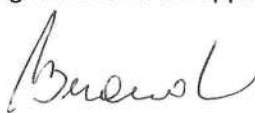
Esso promuove:

- la realizzazione del diritto allo studio;
- lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio;
- la crescita della persona in tutte le sue dimensioni;
- la valorizzazione delle diversità culturali e linguistiche;
- la collaborazione con soggetti pubblici e privati, enti locali, terzo settore e mondo del lavoro.

Tutti – Dirigente, DSGA, personale docente e ATA – operano in sinergia per garantire il diritto all'apprendimento permanente, la cittadinanza attiva e la coesione sociale.

Art. 4 – Transizione digitale e innovazione organizzativa

Il CPIA 2 Bologna promuove la trasformazione digitale dei processi didattici e amministrativi nel rispetto dei principi di sostenibilità, sicurezza informatica e diritto alla disconnessione. La formazione digitale è considerata parte integrante dello sviluppo professionale di tutto il personale.



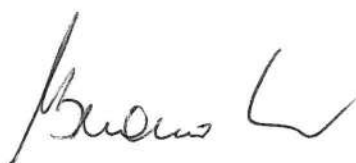
Art. 5 – Norma di salvaguardia

La contrattazione integrativa non può determinare oneri superiori alle risorse disponibili.

In caso di variazione del Fondo o di nuovi vincoli normativi, le parti si impegnano a riaprire il confronto per adeguare le previsioni economiche (art. 48, c. 3 D.lgs. 165/2001).

Art. 6 – Pubblicità e trasparenza

Il contratto integrativo, unitamente alla relazione tecnica e illustrativa certificate dai Revisori, sarà pubblicato sul sito web dell'Istituto, inviato all'ARAN e al CNEL entro cinque giorni dalla sottoscrizione.



PARTE SECONDA – RELAZIONI SINDACALI

Art. 7 – Obiettivi e modelli relazionali

Le relazioni sindacali promuovono partecipazione, trasparenza e benessere organizzativo, in coerenza con gli artt. 4–8 del CCNL.

Esse si articolano in:

- **Informazione** preventiva e successiva;
- **Confronto** su materie organizzative e professionali;
- **Contrattazione integrativa** d'istituto.

Art. 8 – Informazione (ai sensi dell'art. 30, comma 9, lett. b) del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021)

Il Dirigente scolastico fornisce in uno o più incontri, le informazioni alla RSU e alle OO.SS. su:

- organici e orari di servizio;
- progetti europei e nazionali;
- criteri di assegnazione del personale;
- formazione e sicurezza.

L'informazione comprende anche:

- le materie oggetto di confronto individuate all'art. 30, comma 9, lett. b) del CCNL 2019-2021 nonché le materie oggetto di trattativa integrativa ai sensi dell'art. 30, comma 4, lett. c).

Art. 9 – Confronto

Il confronto si attiva su richiesta di una delle parti e si conclude entro 15 giorni.

Art. 10 – Materie di trattativa integrativa

In attuazione dell'art. 30, comma 4, lett. c) del CCNL 2019–2021, sono oggetto del presente contratto integrativo:

- c1) i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi;
- c3) i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 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;
- c4) 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;
- c5) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
- c6) 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;

- c7) 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;
- c8) 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);
- c9) 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;
- c10) 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;
- c11) 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. 11 – Assemblee sindacali

Restano ferme le previsioni degli artt. 30–31 del CCNL 2019–2021.

La RSU, congiuntamente, può indire assemblee sindacali in orario di lavoro e fuori orario di lavoro. Le assemblee possono, altresì, essere indette dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, ai sensi dell'art.4 del CCNQ 04/12/2017 e dell'articolo 31 del CCNL 2019/21.

Ciascuna assemblea può avere la durata massima di due ore se si svolge a livello di Istituzione scolastica; se l'assemblea ha carattere provinciale secondo le indicazioni del relativo contratto Regionale. Le assemblee possono svolgersi anche in modalità a distanza.

La convocazione dell'assemblea contenente la durata, la sede e l'ordine del giorno è resa nota almeno 5 giorni prima, con comunicazione scritta al Dirigente scolastico. Qualora le assemblee si svolgano fuori orario di servizio o di lezione, il termine di 5 giorni può essere ridotto a 3 giorni.

La comunicazione, relativa all'indizione dell'assemblea, deve essere trasmessa dal Dirigente scolastico a tutto il personale interessato entro il giorno successivo a quello in cui è pervenuta, per consentire a tutti di esprimere la propria adesione.

Le assemblee dei docenti coincidenti con l'orario di lezione devono essere svolte all'inizio o alla fine delle attività didattiche giornaliere e precisamente dalle ore 9,00 alle ore 11,00 (tranne il mercoledì mattina) oppure dalle ore 19,00 alle ore 21,00.

Le assemblee del Personale ATA possono essere indette in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.

È obbligo del personale dichiarare la propria partecipazione all'assemblea sindacale svolta in orario di servizio. La circolare relativa alla segnalazione della partecipazione individuale all'assemblea deve rimanere disponibile, di norma, per almeno 5 giorni al fine di consentire la presa visione da parte di tutti gli interessati. La mancata firma entro il termine stabilito nella circolare verrà interpretata come non adesione all'assemblea e quindi il personale sarà considerato regolarmente in servizio. La dichiarazione è irrevocabile.

Il CPIA 2 Bologna garantisce spazi fisici o virtuali per le comunicazioni sindacali (bacheca digitale e in sede).

Il Dirigente scolastico, per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.




ART 12 - Servizi essenziali in occasione delle assemblee sindacali

Ai sensi dell'art.30, comma 4, lettera c10) il contingente di personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e alle altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale, finalizzato a garantire, comunque, la più larga partecipazione agli interessati, viene così individuato:

- un assistente amministrativo, per assicurare la funzionalità degli uffici;
- un collaboratore scolastico, per garantire la vigilanza e la sicurezza delle sedi.

L'individuazione del personale incaricato avviene secondo i seguenti criteri:

- a) adesione volontaria espressa preventivamente;
- b) principio di rotazione annuale, in assenza di disponibilità.

Art. 13 - Criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i

Per lo svolgimento delle proprie funzioni sindacali, sia di scuola sia esterne, la RSU si avvale di permessi sindacali, nei limiti e secondo le modalità previste dal CCNQ del 4 dicembre 2017 e successive modificazioni.

La fruizione dei permessi sindacali di cui al precedente comma 1 è comunicata formalmente al Dirigente scolastico dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle OO.SS. e dalla RSU di scuola tramite atto scritto, unico adempimento da assolvere con un congruo preavviso. Le ore di permesso sindacale retribuito si considerano a tutti gli effetti equiparate a servizio effettivo.

Il monte ore annuo della RSU è pari a 25 minuti e 30 secondi per dipendente in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il monte ore della RSU viene gestito dalla RSU autonomamente, nel rispetto del tetto massimo attribuito.

Art. 14 - Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n.146/1990

Il lavoratore che intende partecipare ad uno sciopero fornisce, ai sensi dell'art.3, comma 4 dell'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero" del 2 dicembre 2020 dichiarazione di intendere partecipare, non voler partecipare ovvero di non aver ancora maturato alcuna decisione al riguardo.

In applicazione dell'art.3, comma 2 del succitato Accordo, l'individuazione del numero dei lavoratori interessati a garantire tali servizi ed i criteri di individuazione dei medesimi, tra i quali dovrà privilegiarsi la volontarietà degli stessi e, in subordine, il criterio di rotazione, sono definiti nell'apposito protocollo di Intesa Dirigente scolastico/OO. SS sottoscritto in data 08/02/2021 (allegato).

PARTE TERZA – SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 15 – Principi generali

Tutta l'attività lavorativa è improntata al principio di tutela integrale della salute e della sicurezza, fisica, psicologica e digitale. Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alle vigenti norme legislative e contrattuali.

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 PTOF.

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.

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, tirocinanti).

Art. 16 -Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente scolastico

Il Dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro ai fini della sicurezza, individuato ai sensi del D.M. 292/96, integrato nel D. Lgs. 81/2008, art. 2, deve:

- adottare misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i videoterminali;
- valutare i rischi esistenti e, conseguentemente, elaborare il documento nel quale sono esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, consultando il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- designare il personale incaricato di attuare le misure;
- organizzare attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico che come formazione iniziale dei nuovi assunti.

Art. 17 – Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è uno strumento con competenze tecniche di ausilio al Dirigente scolastico in quanto datore di lavoro.

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) è affidato a un esperto esterno in possesso dei requisiti previsti dal decreto legislativo 81/2008 e s.m.i.



Il Dirigente scolastico organizza il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, tra i dipendenti le figure sensibili secondo la dimensione della scuola e addetti alle emergenze, al Primo Soccorso, all'evacuazione e all'antincendio.

Ogni dipendente (Docente o ATA) deve, in generale, in base alla formazione posseduta ed alle istruzioni e mezzi forniti dal datore di lavoro, curare la propria salute/sicurezza e quella degli altri soggetti presenti sul luogo di lavoro che possano subire gli effetti delle sue azioni/omissioni.

Alle figure sensibili indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza. L'aggiornamento del DVR seguirà i dettami del Decreto Legislativo n. 81/2008. L'organigramma della sicurezza è pubblicato sul sito istituzionale del CPIA.

Art. 18 - Addetti al Primo soccorso e al Servizio Antincendio (Squadre di emergenza)

Gli addetti al primo soccorso e al servizio antincendio sono nominati dal Dirigente scolastico che individua tali figure tra il personale in possesso di attitudini e capacità adeguate, previa consultazione del RLS.

Sono incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e lotta antincendio, di evacuazione nel caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.

Per ogni sede sono individuate le seguenti figure:

- addetti al primo soccorso;
- addetti all'antincendio;
- preposti

Le suddette figure saranno appositamente formate attraverso specifici corsi. A tali figure competono tutte le funzioni e le responsabilità previste dalla normativa in materia di sicurezza.

Art. 19 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è designato nell'ambito della RSU o eletto dall'assemblea dei lavoratori della scuola al proprio interno.

Le attribuzioni del RLS sono disciplinate dall'art. 47 del D.lgs 81/2008 e *smi*.

In particolare, il RLS:

- Accede ai luoghi di lavoro
- È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi
- È consultato sulla designazione del RSPP e degli addetti al SPP
- È consultato in merito all'organizzazione della formazione
- Riceve le informazioni e la documentazione inerente alla valutazione dei rischi
- Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza
- Riceve una formazione adeguata
- Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti
- Partecipa alla riunione periodica
- Fa proposte in merito all'attività di prevenzione
- Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività
- Può far ricorso alle autorità competenti se ritiene che le misure di prevenzione adottate non siano idonee

Il RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa dell'espletamento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste per le rappresentanze sindacali. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.



Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.

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

Il Dirigente scolastico realizza attività di formazione e di informazione nei confronti dei dipendenti lavoratori e, ove necessario, delle studentesse e degli studenti, con i mezzi ritenuti più opportuni. L'attività di formazione verso i dipendenti deve prevedere i contenuti minimi previsti dalla norma.



PARTE QUARTA – MATERIE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

ART. 21 - 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.

In applicazione dell'art. 30, comma 4, lett. c6 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021 – Sezione Scuola (sottoscritto il 18/01/2024), e tenuto conto della dotazione organica del personale ATA del CPIA 2 Bologna, l'istituto riconosce la possibilità di usufruire di fasce di flessibilità oraria per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Beneficiari

Hanno priorità nell'accesso alla flessibilità:

- personale con certificazione di handicap grave (art. 3, c. 3, L. 104/1992);
- personale che assiste familiari in condizione di handicap grave (art. 3, c. 3, L. 104/1992);
- genitori di figli frequentanti la scuola dell'infanzia, primaria o secondaria di primo grado.

Modalità di richiesta

- La domanda deve essere presentata almeno 15 giorni prima della fruizione.
- Le richieste saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio, garantendo sempre la copertura delle attività istituzionali.
- In caso di numero di richieste superiore alle possibilità organizzative, si applicheranno criteri di priorità (categoria di appartenenza, rotazione annuale, situazioni documentate di particolare urgenza).

Modalità di fruizione

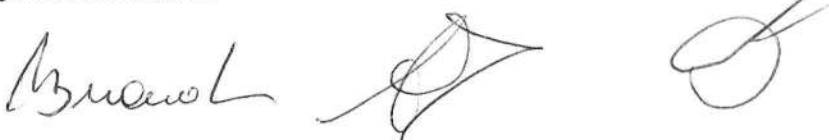
- La flessibilità può consentire lo slittamento dell'orario di entrata o di uscita fino a un massimo di 1 ora nell'arco della stessa giornata lavorativa.
- La variazione deve garantire la completa copertura del servizio, anche mediante turnazione interna.
- Ogni modifica deve essere preventivamente concordata con il DSGA e autorizzata dal Dirigente scolastico.

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)

In attuazione dell'art. 30 comma 4 punto c8 del CCNL 2019-2021, è riconosciuto al personale il diritto alla disconnessione, ovvero il diritto a non essere contattato al di fuori dell'orario di servizio, salvo situazioni di effettiva urgenza o necessità organizzativa.

Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono diffuse tramite pubblicazione sul sito web della scuola. La pubblicazione sul sito web della scuola costituisce notifica a tutti gli effetti. La pubblicazione sul sito web deve prevedere almeno un intervallo non inferiore a due giorni lavorativi dallo svolgersi dell'attività. La mancata visione non giustifica la non conoscenza della comunicazione. Durante la fruizione delle ferie il lavoratore non è tenuto a consultare il sito web.

È fatta salva la possibilità per l'Istituzione scolastica di inviare comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.



Nel caso di comunicazioni inviate tramite posta elettronica massiva o che non richiedono la connessione contestuale e contemporanea dei lavoratori si ritiene possibile inviare comunicazioni anche in periodi e in orari non lavorativi poiché è garantita la piena libertà del lavoratore di scegliere i tempi di lettura e di replica.

Art. 23 – Welfare contrattuale e benessere organizzativo

In coerenza con l'art. 110 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021, il CPIA 2 Bologna può promuovere, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto della normativa vigente, iniziative di welfare contrattuale finalizzate al miglioramento della qualità della vita lavorativa e al benessere del personale.

Le eventuali misure di welfare potranno riguardare, a titolo esemplificativo:

- azioni di sostegno al benessere lavorativo e alla prevenzione dello stress lavoro-correlato;
- interventi di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (es. flessibilità oraria, supporto alla genitorialità);
- promozione di attività formative e culturali rivolte al personale;
- accordi o convenzioni con enti locali o soggetti esterni per servizi di carattere socio-assistenziale o culturale, compatibilmente con le norme contabili e le disponibilità di bilancio.

Le iniziative di welfare e benessere organizzativo non comportano automatismi retributivi e sono subordinate alle effettive disponibilità di bilancio

ART. 24 - 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.

In attuazione dell'art. 30, comma 4, lett. c9 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021 le conseguenze riferibili ai nuovi processi di innovazione richiedono al personale ATA una preparazione ed una disponibilità sempre più qualificata per poter adempiere ai nuovi compiti.

Le attività che rientrano nella categoria dei nuovi processi di innovazione possono ricondursi a

- Attività amministrative in cooperazione applicativa e interoperabilità con altri enti;
- assistenza all'utenza per le iscrizioni on line delle studentesse e degli studenti;
- supporto informatico al personale docente in occasione di scrutini ed esami;
- altri progetti, eventualmente deliberati nel PTOF, che richiedono il ricorso a strumenti o tecnologie innovative;
- PNRR, FAMI, PON, PN, ERASMUS, ecc.

Il personale incaricato di tali attività potrà essere autorizzato, di volta in volta, a modificare, secondo proprie richieste e compatibilmente con le esigenze di servizio, il proprio orario, mantenendo il diritto alla retribuzione eventualmente a carico dei progetti.

In alternativa al pagamento, il personale di cui sopra, potrà accumulare eventuali ore prestate in orario eccedente ed utilizzare le stesse a richiesta come recupero, tenuto conto delle esigenze dell'istituzione scolastica.

Al personale coinvolto nelle attività sopra indicate dovrà essere garantita una adeguata attività formativa che consenta un efficace svolgimento delle mansioni assegnate.



PARTE QUINTA – RISORSE

Art. 25 - Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi (in attuazione degli artt. 78–80 del CCNL 2019–2021).

In conformità a quanto previsto dagli artt. 78, 79 e 80 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019–2021, la ripartizione delle risorse del Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (MOF) avviene secondo i seguenti principi e criteri:

1. Trasparenza e tracciabilità

- Tutti gli incarichi e i relativi compensi sono pubblicati all'albo dell'Istituto e nella sezione *Amministrazione Trasparente*, nel rispetto del **D.Lgs. 33/2013** e delle disposizioni sulla protezione dei dati personali.

2. Equità e valorizzazione professionale

- I compensi sono proporzionati alla complessità, responsabilità e impegno connessi alle attività svolte.
- È assicurato il coinvolgimento del maggior numero possibile di lavoratori, favorendo la partecipazione diffusa e la crescita professionale.
- Per le attività ricorrenti, si applica il **principio di rotazione**, salvo motivate esigenze di continuità progettuale.

3. Criteri di destinazione delle risorse

Le risorse del MOF sono destinate prioritariamente a:

- attività deliberate dal **Collegio dei Docenti** e coerenti con il **Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF)**;
- **funzioni strumentali**, incarichi e figure organizzative previste dall'organigramma d'Istituto;
- **attività aggiuntive di insegnamento**, recupero e potenziamento;
- **incarichi aggiuntivi del personale ATA**, connessi al funzionamento dei servizi amministrativi, tecnici e di supporto.

4. Determinazione dei compensi

- I compensi sono definiti nel rispetto dei **parametri orari e tabellari** previsti dal CCNL vigente e dalle tabelle approvate in sede di contrattazione integrativa.
- Gli incarichi forfetari sono subordinati alla rendicontazione delle attività effettivamente svolte.

5. Rendicontazione e verifica

- Le attività finanziate con risorse MOF devono essere oggetto di **relazione finale e rendicontazione puntuale delle ore o risultati conseguiti**, da presentare entro il mese di giugno.
- L'erogazione dei compensi avviene **solo dopo la verifica dell'attività svolta** e successivamente all'accreditamento delle risorse.

Art. 26 – Valorizzazione del personale

Le risorse per la valorizzazione del personale sono destinate a riconoscere l'impegno professionale e la qualità del contributo fornito al miglioramento dell'offerta formativa.

I criteri di attribuzione tengono conto di:

- partecipazione a progetti di innovazione e inclusione;
- attività di tutoraggio, coordinamento o referenza;
- contributo alla realizzazione del PTOF e delle attività di ricerca, sperimentazione e sviluppo.

Le risorse per la valorizzazione del personale confluiscono nel FIS nella misura del 75% al personale docente e del 25% al personale ATA.

Le risorse sono assegnate nel rispetto dei criteri definiti dall'art. 95 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019–2021.

Art. 27 - Criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 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.

Ai sensi dell'art. 45, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, l'attribuzione dei compensi accessori al personale docente, educativo ed ATA avviene nel rispetto del principio di selettività e di valorizzazione delle professionalità, in coerenza con le risorse disponibili.

1. Principi generali

- **Equità:** garantire una distribuzione proporzionata alla tipologia e alla quantità dell'impegno lavorativo.
- **Trasparenza:** assicurare procedure chiare di attribuzione, con pubblicazione degli incarichi e dei compensi nella sezione "Amministrazione Trasparente" (D.Lgs. 33/2013).
- **Professionalità:** valorizzare competenze specifiche e responsabilità assunte, con riconoscimento di ruoli di coordinamento, tutoraggio e progettazione.
- **Rotazione:** favorire il coinvolgimento del maggior numero possibile di lavoratori, evitando concentrazioni ripetute degli incarichi salvo comprovate esigenze di continuità.

2. Ambiti di destinazione delle risorse

Le risorse destinate a compensi accessori sono attribuite prioritariamente a:

- attività deliberate dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio d'Istituto, connesse al PTOF;
- attività di tutoraggio, funzione strumentale e coordinamento;
- incarichi aggiuntivi al personale ATA per il funzionamento dei servizi amministrativi e tecnici;
- attività progettuali finanziate da fondi nazionali (PNRR, FAMI, PON, ecc.) e comunitari.

3. Determinazione dei compensi

- I compensi sono calcolati sulla base delle ore effettivamente prestate o dell'impegno riconosciuto (a forfait per alcuni incarichi di particolare responsabilità, come ad esempio referenti di area).
- Le tariffe orarie o gli importi forfettari sono stabiliti dalla contrattazione integrativa, tenendo conto:
 - della durata dell'impegno;
 - del livello di responsabilità e complessità;
 - delle competenze professionali richieste;
 - delle tabelle di riferimento nazionali, ove esistenti.

4. Rendicontazione e verifica

- Ogni incarico viene formalizzato con nomina scritta.
- I compensi sono erogati solo previa presentazione della relazione finale e attestazione delle attività svolte (*time sheet*), validata dal Dirigente scolastico.



Art. 28 - Criteri di utilizzo delle risorse per formazione e aggiornamento

In attuazione dell'art. 30, comma 4, punto c7 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021 il CPIA 2 Bologna promuove la formazione permanente del personale docente e ATA in coerenza con il Piano Triennale dell'Offerta Formativa e il Piano Nazionale di Formazione.

Le attività retribuite riguardano la partecipazione a percorsi formativi organizzati dal CPIA 2 Bologna finalizzati allo sviluppo professionale e all'innovazione, eccedenti le 40+40 ore funzionali all'insegnamento previste dal CCNL. Hanno priorità i percorsi formativi inerenti a:

- innovazione didattica e transizione digitale;
- inclusione, apprendimento permanente e competenze di cittadinanza;
- aggiornamento linguistico e interculturale.

Art. 29 – Clausola di salvaguardia

Nel caso in cui si verificano le condizioni di cui all'art. 48, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, il Dirigente scolastico, con atto motivato, può sospendere – in tutto o in parte – l'esecuzione delle clausole del presente contratto che comportino oneri di spesa non sostenibili con le risorse disponibili.

In caso di accertata incapienza del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (FIS/MOF), le parti attiveranno una sequenza negoziale integrativa per ridefinire proporzionalmente le attività e i relativi compensi.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto si fa riferimento al CCNL Istruzione e Ricerca vigente e alle disposizioni di legge in materia.

