

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni ipotesi di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio può anche comportare, nei limiti e con le modalità concordate con il dirigente responsabile, il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione (Art. 14 CCNL 2019 - 2021).

#### Art. 30 - Criteri prioritari di accesso

Verranno utilizzati i seguenti criteri prioritari di accesso al lavoro agile:

- Legge n. 104/1992 personale con connotazione di gravità;
- Legge n. 104/1992 personale che assiste un parente o affine fino al secondo grado, che abbia il riconoscimento dello «stato di handicap in situazione di gravità»;
- Figli minori entro il terzo anno di età con precedenza in caso di patologie dei medesimi;

### TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

#### CAPO I - NORME GENERALI

##### Art. 31 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio risulta dall'atto di costituzione del fondo prot.16028 del 2025, 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.

2. Al fine di compensare il maggior carico operativo derivante dall'utilizzo di finanziamenti di altri enti, è altresì prevista l'attribuzione al DSGA del 4% dell'importo complessivo dei pagamenti delle prestazioni del personale disposti utilizzando i fondi comunali del diritto allo studio e per l'inclusione.

##### Art. 32 – Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

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. L'importo totale del fondo è così determinato come da tabella di seguito esposta. Si precisa che è pervenuta nota di integrazione 46719 del 6.12.2025, di cui si attende prevenivano istruzioni in particolare per le indennità DSGA e sostituto DSGA

	Note MI prot. n. 15310 del 1° ottobre e 26054 del 18 novembre 2025	risorse comunicate	economie	Nota 46719 del 6.12.25
a)	Fondo delle istituzioni scolastiche	€ 45.282,49	6304,79	
b)	Funzioni Strumentali all'offerta formativa	€ 4.506,21		205,33
c)	Incarichi Specifici del personale ATA	€ 3.531,55		720,21
d)	Ore Eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti (art. 45 CCNL 2019-2021)	€ 3.027,94	2617,36	740,85
e)	Attività complementari di educazione fisica (ore eccedenti per la pratica sportiva)	€ 1.093,41	3562,68	
g)	Valorizzazione del personale scolastico L. 27/12/2019 n. 160 c. 249	€ 13.896,57		
h)	Valorizzazione della professionalità docente, continuità didattica e servizio in zone disagiate	€ 26.683,72		



colleghi assenti.

9. In caso di ulteriori eccedenze le stesse, previo accordo tra dirigente scolastico ed R.S.U., possono essere destinate alla valorizzazione delle figure e degli incarichi che, a seguito di concorde valutazione, abbiano avuto maggiori carichi di lavoro nel concreto svolgimento dell'anno scolastico, ovvero per compensare produzione didattica, innovazioni, progettualità, contributi alla didattica ed alla comunità scolastica o prestazioni inizialmente non previste che rendano opportuni compensi inizialmente non previsti o la maggiorazione di quelli stabiliti.

10. Se ciononostante non utilizzati, i fondi costituiscono economie da impiegare l'anno successivo.

### Art. 35 – Stanziamenti DOCENTI

1. Tenuto conto di quanto previsto dagli artt 43 CCNL 2019/2021, 40 CCNL 2016-2018, 66 e 88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009, relativi all'approvazione del Piano Triennale dell'offerta formativa, del Piano annuale delle attività dei docenti e della retribuzione accessoria degli impegni del personale, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate alle quali vengono assegnate le risorse specificate come risulta nella tabella 1:

a. Supporto alle attività organizzative (delegati del dirigente, figure di presidio ai plessi, referenti, incaricati sicurezza, comm. orario, comm. formazione classi, responsabile qualità ecc.):

b. Supporto alla didattica (coordinatori di classe, coordinatori di dipartimento, responsabili dei laboratori, responsabili di ricerca e sviluppo, gruppi di lavoro e di progetto ecc.)

c. Supporto all'organizzazione della didattica (didattica digitale, responsabile orientamento, responsabile integrazione disabili, responsabile integrazione alunni stranieri, attività extrascolastiche, tutor neoassunti e tirocinanti, ecc.)

d. Progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare

e. Attività d'insegnamento (corsi di recupero, sportelli didattici, alfabetizzazione alunni stranieri, flessibilità oraria ecc).

f. Fondi derivanti da contributi locali, da piani nazionali ed internazionali, secondo quanto deliberato dagli organi collegiali in conformità con i bandi e le convenzioni di assegnazione.

### PERSONALE ATA

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 come risulta dalla tabella 2

*Assistenti Amministrativi:*

a. Prestazioni che intensificano il carico di lavoro relativamente alle aree di lavoro assegnate e alle nuove tecnologie digitali (registro elettronico, segreteria digitale, protocollo web, Pago In Rete, passweb, rendicontazioni sulle piattaforme nazionali)

b. Intensificazione del carico di lavoro per sostituzione di colleghi assenti

c. Collaborazione con Ds, Dsga per gestione personale ata, per progetti vari dell'istituto, per flessibilità ed incremento del carico di lavoro relativo alle tematiche della sicurezza informatica e nei luoghi di lavoro, o inerente particolari processi d'innovazione anche tecnologico informatica, la partecipazione alla gestione del sito web ed al miglioramento delle comunicazioni con il personale e con l'utenza. d. Nuovi processi di informatizzazione

*Collaboratori Scolastici:*

a) Prestazioni aggiuntive con intensificazione del carico di lavoro relativamente alle aree di lavoro assegnate per collaborazione uffici, DS, Dsga, docenti e genitori;

b) Assistenza generica all'igiene degli alunni disabili ed a quelli che non hanno ancora maturato sufficiente autonomia;

c) Supporto ai progetti di istituto;

d) Collaborazione al primo intervento informatico, ai collegamenti ed alle predisposizioni nonché alla funzionalità delle dotazioni di istituto;

e) Piccola manutenzione dei plessi dell'istituto ed attività di piccolo giardinaggio e cura aree esterne;

f) Intensificazione per disponibilità a effettuare servizio su più plessi e immediata sostituzione dei colleghi assenti.

g) Svolgimento di incarichi relativi alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Installazioni igienico sanitarie e loro manutenzione

## Art. 36 – Valorizzazione della continuità del personale docente

Sono esclusi dalla ripartizione i supplenti brevi e i docenti che abbiano chiesto ed ottenuto assegnazione, utilizzo, aspettativa, distacco annuali nell'ultimo triennio, o che abbiano chiesto ed ottenuto il trasferimento od il passaggio di cattedra nel corrente anno scolastico, salvo il caso di perdenti posto con domanda di rientro. Gli importi spettanti ai docenti in part-time o distacco parziale saranno proporzionalmente adeguati al loro orario di lavoro.

Le somme previste per la valorizzazione della continuità del personale docente saranno così erogate:

### Sezione A: Continuità Didattica e Stabilità nel Servizio (Max 28 Punti)

Criterio	Descrizione	Punti Assegnabili
<b>A1. Anzianità di servizio continuativo nell'Istituto (Permanenza)</b>	Anni di servizio continuativo presso l'I.C.	4 punti per ogni biennio di servizio continuativo, fino a un massimo di <b>20 punti</b> .
<b>A2. Servizio Effettivo e Assiduità (Anno in corso)</b>	Servizio effettivamente prestato nell'anno	<b>8 punti</b> per servizio ≤ 95%; <b>4 punti</b> per servizio tra 90% e 94,9%; <b>0 punti</b> per servizio inferiore al 90%
<b>Punteggio Massimo Sezione A</b>		<b>28 punti</b>

Il punteggio di cui al punto A2 sono calcolati sulla percentuale di presenza fino al termine delle lezioni, riproporzionato al rispettivo contratto.

### Sezione B: Disponibilità per svolgimento di interventi didattici extracurricolari (sportelli inclusione, recupero, potenziamento, orientamento, linguistico, internazionalizzazione, musica, teatro, arte, tecnologia etc.) (Max 20 Punti)

Criterio	Descrizione	Punti Assegnabili (Rev.)
<b>B1. Ore Aggiuntive di Insegnamento/Potenziamento (Art. 88, c. 2, lett. b)</b>	Svolgimento di <b>Attività Aggiuntive o di coordinamento</b> per interventi didattici integrativi, arricchimento dell'offerta formativa come in rubrica.	<b>2 punti</b> per ogni 5 ore aggiuntive effettivamente prestate nel progetto. Max <b>20 punti</b> .
<b>Punteggio Massimo Sezione B</b>		<b>20 punti</b>

### Sezione C: Funzioni Organizzative, Formazione e Collaborazione (Max 15 Punti)

Criterio	Descrizione	Punti Assegnabili (Rev.)
<b>C1. Coordinamento di Progetti anche PNRR o PN (Coerenza PTOF/Studenti)</b>	Assunzione di ruoli di coordinamento (es. Funzioni Strumentali, Coordinamento classi/moduli, Dipartimenti, Commissioni permanenti, collaborazione ds) se l'incarico è <b>direttamente orientato a intervenire sulle aree di disagio/dispersione</b> (ESCS, stranieri, continuità) che hanno determinato l'assegnazione del fondo.	<b>5 punti</b> (Punteggio riconosciuto in aggiunta all'eventuale compenso per la FF.SS. se questa è finanziata dal FIS).
<b>C2. Formazione Ulteriore Coerente (Applicazione di Competenze)</b>	Partecipazione a iniziative formative (oltre l'orario funzionale obbligatorio) che portano all'acquisizione di <b>competenze direttamente applicabili</b> nell'ambito del recupero, inclusione o lotta alla dispersione, prove invalsi (rispondendo ai bisogni degli alunni e del contesto disagiato). attestate da enti riconosciuti dal MIM.	<b>3 punti</b> per la formazione ulteriore (es. 25 ore) non retribuita a parte.
<b>C3. Collaborazione con Famiglie in Contesti Complessi (Attività Aggiuntive Funzionali)</b>	Svolgimento di ore aggiuntive funzionali (oltre le 40+40 ore annuali) per la gestione di relazioni complesse con le famiglie o le istituzioni che richiedano un tempo di mediazione e relazione notevolmente superiore alla norma (riunioni eccedenti).	<b>3 punti</b> .
<b>C.4 Collaborazione nella predisposizione dei protocolli didattici</b>	Per la partecipazione con un contributo concreto, autocertificato ed attestato dal relativo referente, a redazione, revisione di documenti e protocolli didattico/valutativi	<b>2 punti</b>
<b>Punteggio Massimo Sezione C</b>		<b>15 punti</b>

Procedenti  
Stipendi  
Offici

## Calcolo compenso

Il compenso individuale sarà determinato dal rapporto tra il totale della risorsa disponibile e la somma dei punti totali riconosciuti (TPR) a tutti i docenti, moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo docente.

1. **Totale Punti Riconosciuti (TPR):** Somma dei punti totalizzati da tutti i docenti dell'istituto.
2. **Valore Unitario del Punto (VUP):** 26.683,71 / TPR
3. **Compenso docente = Punteggio docente x VUP**

### Art. 37 - Conferimento degli incarichi

1. Il dirigente conferisce in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio. Al fine di ovviare alla necessità di rispetto della tempistica per l'approvazione definitiva del contratto integrativo di istituto, gli incarichi sono inizialmente conferiti senza specificazione del compenso, demandandolo all'esito della medesima. L'indicazione dei compensi è sempre rimessa all'esito della contrattazione integrativa e riservata alla completa esecuzione del medesimo, previa ricezione dei fondi. Il compenso è ricavabile dalla specifica sezione del contratto integrativo. Il compenso, se eventualmente riferito ad unità orarie di calcolo, deve ritenersi di norma pagato a titolo forfettario in relazione allo svolgimento dei compiti previsti. Il mandato di pagamento è effettuato entro la fine dell'anno scolastico di riferimento, subordinatamente all'effettiva erogazione alla scuola delle disponibilità dei fondi contrattati. Anche per le attività retribuite con i fondi comunali, nazionali e comunitari, la scuola è tenuta ad attendere l'effettiva erogazione.

2. La nomina per atto scritto non è indispensabile per le figure indicate in sede collegiale o indicate dai plessi e risultanti dal funzionigramma pubblicato, nonché per le figure impegnate nei progetti approvati dal Collegio, in incarichi di Commissione elettorale se retribuita, di Comitato di Valutazione, e per gli incarichi di sicurezza risultanti dalla apposita modulistica pubblicata sul sito.

3. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati i compiti assegnati (che possono alternativamente essere indicati dal Contratto Integrativo, dal P.T.O.F., dal Funzionigramma o dalle circolari ed avvisi pubblicati e comunicati, da ritenersi automaticamente integrati dalle linee guida ed alle note ministeriali che istituiscono e richiedono le varie figure di riferimento).

4. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla relazione sui risultati conseguiti.

### Art. 38 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

1. Il compenso delle attività aggiuntive svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, anche se eventualmente riferito ad unità orarie di calcolo, deve ritenersi di norma pagato forfettariamente in relazione allo svolgimento dei compiti previsti.

2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, fino ad un massimo di giorni 8, compatibilmente con le esigenze di servizio ed i fondi disponibili.

### Art. 39 - Incarichi specifici

1. Gli incarichi specifici di cui all'art. 54 CCNL del comparto scuola 2019-2021 da attivare nella istituzione scolastica sono individuati come sopra previsto all'art. 18.

2. Le risorse disponibili (€ 4.251,76) per compensare gli incarichi specifici sono così destinate:

- €	1.600	fino a 4	unità di personale amministrativo
- €	2.651,76	fino a 6	unità di collaboratori scolastici

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

### Art. 40- Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il RLS è designato dalla RSU appena insediata tra gli stessi membri della RSU o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda o sia disposto a formarsi sulle necessarie competenze.