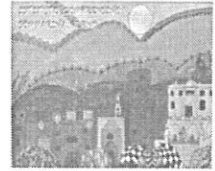




**ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE
SOMMARIVA PERNO**
di Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di 1° grado
Via San Giovanni 12, - 12040



Tel. 0172/46067 e-mail: CNIC818004@istruzione.it - pec: cnic818004@pec.istruzione.it
codice meccanografico: CNIC818004 (istituto principale) sito web: www.comprensivosommarivaperno.edu.it

PROTOCOLLO N.

CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO A.S. 2025-2026

Tra il Dirigente Scolastico

Prof.ssa Laura VIBERTI in rappresentanza dell'Istituzione Scolastica

e i componenti della RSU:

per la UIL Sig. Antonio GUARINO
per la CGIL prof. Gaetano MAZZA
per la GILDA prof.ssa Tiziana GERACE
in rappresentanza della Parte Sindacale

L'anno 2026, il mese di Febbraio, il giorno 10, in Sommariva Perno, presso la Presidenza dell'Istituto Comprensivo "Sommariva Perno", in via definitiva

VIENE CONCORDATO QUANTO SEGUE:

PARTE PRIMA - NORME COMUNI

**TITOLO I
NORME GENERALI**

Art. 1 Campo di applicazione, decorrenza, validità e durata

Il presente contratto è sottoscritto sulla base di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL del 18.01.2024.

Il presente contratto integrativo di Istituto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nell'art.30 c.4

lettera c) del CCNL 2019/21. I criteri di ripartizione delle risorse economiche sono negoziati con cadenza annuale.

Il presente contratto integrativo di Istituto si articola in:

parte comune: contenente disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto;

specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie, che sono istituzioni scolastiche ed educative.

Il riferimento al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.lgs. n.165/2001. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL e/o parti di contrattazione specifiche precedenti, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di sottoscrizione e conservano, comunque, validità fino alla sottoscrizione di un successivo contratto, fermo restando che quanto nel seguito stabilito s'intenderà di fatto abrogato da eventuali successivi atti normativi o contratti nazionali. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali o su richiesta delle parti.

Art. 3 Interpretazione autentica

Il presente contratto integrativo di Istituto il cui valore legale è in riferimento specifico al CCNL ed essendo una fonte gerarchicamente inferiore allo stesso può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI GENERALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'amministrazione scolastica e i soggetti sindacali firmatari del CCNL 2019/21, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si persegue l'obiettivo di temperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a. partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
- b. contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, di cui all'art. 7.

La partecipazione è finalizzata a instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di

valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

Il sistema delle relazioni sindacali di istituto, a norma dell'art.30 del CCNL 2019/21 prevede i seguenti istituti:

- a) Contrattazione integrativa (art.30, comma 4, lettera c);
- b) Confronto (art.30, comma 9, lettera b);
- c) Informazione (art.30, comma 10, lettera b).

Art.5 Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal CCNL 2019/21, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi artt. 6 e 7.

L'informazione, ai sensi dell'art.5 comma 1 del CCNL 2019/21, è resa, preventivamente e in forma scritta, dall'Amministrazione ai soggetti sindacali firmatari del CCNL 2019/21, deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il Dirigente Scolastico fornisce alla RSU l'informazione in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 2019/21 in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'inizio dell'anno scolastico e comunque non oltre il 10 settembre di ciascun anno scolastico. In particolare, la documentazione contenente tutti gli elementi necessari a svolgere la contrattazione decentrata, sarà consegnata il più rapidamente possibile.

Sono oggetto di informazione, a livello di istituto, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa:

- la proposta di formazione delle classi e degli organici;
- i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei;
- i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'articolo 78 del CCNL 2019/21 (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. 6 Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. Esso è disciplinato dal CCNL 2019/21 e a questo si rimanda per costituire parte integrante del presente contratto. Nel presente contratto sono concordate alcune materie oggetto di confronto, che le parti ritengono utile anticipare già in questa fase delle relazioni sindacali, ciò al fine di dare efficacia ed efficienza all'organizzazione scolastica sulla base della correttezza delle relazioni sindacali.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione

contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 10 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

- l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA (anche nei casi di attivazione della DDI in seguito alla sospensione delle attività didattiche in presenza disposta dalle autorità competenti, con riferimento ai criteri per l'individuazione del personale destinato a prestare il proprio servizio in modalità agile, con particolare riguardo alle situazioni di fragilità), nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il FMOF;
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA, per i plessi situati nel comune della sede. Per l'assegnazione del personale ai plessi fuori del comune sede dell'istituzione scolastica, si rimanda al Titolo III del presente contratto;
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo (in particolar modo, dove venisse prevista la prestazione del servizio in modalità agile) e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;
- i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.

Art. 7 Contrattazione

La contrattazione integrativa è finalizzata a stipulare contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro 7 giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di 30 giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove prevista, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto.

L'amministrazione convoca la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 8, qualora, decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.

6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, la parte interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3- ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

7. La contrattazione integrativa di istituto assicura un'adeguata ripartizione delle risorse assegnate. L'Istituzione Scolastica promuove la massima partecipazione di tutto il personale alle diverse funzioni, al fine di coinvolgere nella realizzazione del PTOF il maggior numero possibile di risorse umane con esperienza e/o qualifica.

8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo definita dalle parti,



corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare la sottoscrizione del contratto.

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 all'articolo 48, comma 3 del D.lgs. 165/2001.

9. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

10. Le parti si impegnano, in un rapporto reciproco di correttezza e trasparenza, ad un uso esclusivo e attento dei dati. L'informazione degli esiti della contrattazione ha lo scopo di garantire alla parte contraente la verifica della piena applicazione del contratto integrativo di istituto sottoscritto.

11. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN la sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

12. Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:

Oggetto della contrattazione di istituto, ai sensi del richiamato art.30 del CCNL 2019/21 sono:

- i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi e la determinazione del valore degli incarichi specifici conferiti al personale ATA, ai sensi dell'art.54, comma 2 del CCNL 2019/21.
- i criteri per l'attribuzione e la determinazione dei compensi accessori, ai sensi dell'art.45, comma 1, del D.Lgs.165/2001 al personale docente educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali per l'orientamento (ex alternanza scuola lavoro) e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali, comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
- 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 160/2019;
- i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali, ai sensi dell'art.10 del CCNQ 4/12/2017;
- 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;
- 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;
- 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). Nel caso in cui per disposizioni delle autorità competenti venga disposta la sospensione delle attività didattiche in presenza dovrà darsi piena attuazione a quanto previsto dall'Ipotesi di CCNI sulla Didattica Digitale Integrata sottoscritto in data 25 ottobre 2020 ed in particolare all'art.3, comma 3 e successive modifiche;
- 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;
- i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al Decreto Ministeriale nr.63 del 5 aprile 2023 (valorizzazione dei docenti chiamati a svolgere la funzione di tutor e del docente dell'orientamento/orientatore).

Art. 8 Procedura di raffreddamento ed interpretazione autentica

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

In caso di controversie sull'interpretazione e/o applicazione del presente contratto le parti firmatarie, si incontrano entro 7 giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di 30 giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo. Allo scopo di cui al precedente comma, la richiesta deve essere formulata in forma scritta e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti.

Le parti non intraprendono iniziative unilaterali se non sono trascorsi 30 giorni dalla trasmissione formale della richiesta scritta di cui al precedente comma.

Ogni richiesta di interpretazione autentica, di verifica, di integrazione e modifica del presente contratto, su richiesta delle parti, sarà effettuata secondo quanto pattuito nell'art. 3 del CCNL 18/01/2024.

Art. 9 Norma di salvaguardia

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, e 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 all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.

Le parti si impegnano a riaprire la contrattazione qualora le risorse di cui sopra dovessero modificarsi in aumento o in diminuzione nel corso dell'anno, ciò al fine di adeguare la seguente piattaforma economica alla nuova situazione riproporzionando la stessa alla variazione realizzata o subita.

TITOLO III

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 10 Destinatari

Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale delle istituzioni scolastiche ed educative, secondo il nuovo codice disciplinare del pubblico impiego del 17.07.2023.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 11 Congedi per le donne vittime di violenza

1 La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2 Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a 7 giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

3 Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

4 La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma precedente, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

5 La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

6 La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza.

7 Entro 15 giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme

I *responsabili* individuati coadiuvano il dirigente scolastico e il RSPP nell'aggiornamento periodico del *documento di valutazione dei rischi* (DVR.). Essi devono disporre dei mezzi e del tempo adeguati allo svolgimento dei compiti assegnati e non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento dell'incarico.

In ciascun edificio sono individuati gli *addetti al primo soccorso* incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione e lotta antincendio, di evacuazione in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.

Art. 16 Ruolo, compiti e diritti del RLS

Le modalità di esercizio del ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono demandate al CCNL (Capo VII artt. 72-76 del CCNL scuola 2007).

Nella scuola il RLS è designato nell'ambito della RSU o eletto dall'assemblea dei lavoratori della scuola al proprio interno.

Ruolo, compiti e diritti del RLS sono indicati nell'art. 50 del Dlgs 81/08 e di seguito sinteticamente elencati:

- Accede ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni
- 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 ha diritto alla formazione prevista dall'art. 37, commi 10 e 11, del Dlgs 81/08.

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.

Per l'espletamento del proprio mandato il RLS ha diritto a 40 ore di permessi retribuiti. Il tempo utilizzato per ricevere l'informazione e quello per effettuare la formazione è considerato tempo di lavoro e non viene conteggiato nelle predette 40 ore.

Art. 17 Documento di valutazione dei rischi (DVR)

Il documento è elaborato dal dirigente scolastico/datore di lavoro in collaborazione con il RSPP e previa consultazione del **Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**; in caso di sorveglianza sanitaria prevista dallo stesso DVR, in collaborazione con il medico competente.

Il documento viene revisionato annualmente ed ogni qualvolta intervengono consistenti variazioni al sistema di sicurezza.

Art. 18 Lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria

Sono i lavoratori addetti alle attività per le quali i documenti sulla valutazione dei rischi hanno evidenziato un rischio per la salute e comunque, su valutazione del medico del lavoro, sono sottoposti a sorveglianza sanitaria. Pertanto il lavoratore sarà sottoposto periodicamente a visita, effettuata dal medico competente.

Art. 19 Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche di prevenzione e protezione rischi sono convocate dal dirigente scolastico, di norma una volta all'anno. Possono avere luogo, altresì, in occasione di gravi e motivate situazioni di rischio o di

significative variazioni delle condizioni di esposizione di rischio o in caso di introduzione di nuove tecnologie che influiscono notevolmente sulla sicurezza.

Alla riunione partecipano il dirigente scolastico/datore di lavoro che la presiede, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il medico competente se previsto dal DVR. La riunione non ha poteri decisionali, ma carattere consultivo.

Art. 20 Rapporti con gli enti locali proprietari

Per gli interventi di tipo strutturale ed impiantistico riguardanti l'edificio scolastico deve essere rivolta richiesta formale di adempimento ai Comuni di Sommariva Perno, Baldissero d'Alba, Corneliano d'Alba e Piobesi d'Alba.

In caso di pericolo grave ed imminente il Dirigente Scolastico adotta i provvedimenti contingenti necessari informandone tempestivamente l'ente locale. L'ente locale con tale richiesta formale diventa responsabile ai fini della sicurezza nei termini di legge. L'art. 18, comma 3, del D.lgs. 81/08 ne definisce puntualmente gli oneri di fornitura e manutenzione in capo agli enti locali proprietari.

Art. 21 Attività di formazione, informazione ed aggiornamento

L'informazione e la formazione costituiscono le attività attraverso le quali viene data concreta attuazione al principio di attiva partecipazione al sistema della sicurezza.

Il dirigente scolastico/datore di lavoro ha l'obbligo di informazione, formazione ed aggiornamento di tutti i lavoratori ivi compresi gli studenti.

I lavoratori sono i principali destinatari *obbligati* a seguire le iniziative di informazione e formazione promosse dal dirigente scolastico.

I lavoratori hanno il diritto/dovere di partecipare alle iniziative di formazione programmate all'inizio dell'anno scolastico; in caso di inosservanza sono soggetti alle specifiche sanzioni previste dal D.lgs. 81/08.

TITOLO VI

CRITERI E MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI (art.22 comma 4 lettera c5 e c6 CCNL Scuola 2018)

Art. 22 – Permessi sindacali

In applicazione degli artt.10 e 16 del CCNQ del 7 agosto 1998 e degli artt. 10 e 18 del CCNQ del 4 dicembre 2017, spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato: il calcolo del monte ore spettante viene effettuato dal Dirigente Scolastico all'inizio dell'anno scolastico e comunicato alla RSU medesima.

Per l'anno scolastico in corso il monte ore è pari a 52 ore e 58 minuti in ragione di n. 127 unità di personale in servizio a tempo indeterminato.

I permessi sono gestiti autonomamente dalla R.S.U. con obbligo di preventiva comunicazione al Dirigente con almeno due giorni di anticipo.

Art. 23 Assemblee Sindacali

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. In caso di assemblea sindacale, nei plessi e nelle sezioni staccate le lezioni termineranno in tempo utile per consentire il raggiungimento della sede dove si svolge l'assemblea.

La dichiarazione individuale di partecipazione, espressa preventivamente in forma scritta dal personale in servizio nell'orario dell'assemblea sindacale, fa fede ai fini del computo del monte ore individuale nei termini orari reali corrispondenti a quelli previsti per l'assemblea stessa ed è irrevocabile.

Nelle assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se l'adesione è totale, il D.S. e la RSU, verificando prioritariamente la disponibilità dei singoli, stabiliscono i nominativi di quanti sono tenuti ad assicurare i servizi essenziali (vigilanza all'ingresso principale della scuola; servizio al centralino telefonico; eventuali altre attività che non possono essere interrotte per la durata dell'assemblea).

Art. 24 Servizi essenziali in caso di sciopero

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.

L'Istituto garantisce, in caso di sciopero, i servizi essenziali attraverso la presenza di n. 01 unità di Collaboratore Scolastico per ogni edificio, due per quelli di Sommariva Perno Primaria/Secondaria e di Corneliano Primaria/Secondaria (complessivamente n. 10 unità) e la presenza del DSGA o suo sostituto e di un Assistente Amministrativo.

Art. 25 bacheca sindacale e documentazione

La bacheca sindacale è presente in locale idoneo facilmente accessibile dal personale.

I componenti la RSU e qualsiasi rappresentante delle OO.SS. hanno diritto di affiggere nella bacheca, sotto la propria responsabilità, materiale sindacale e di interesse politico/sindacale e di utilizzare l'indirizzario email interno di Istituto del personale.

Art. 26 Agibilità sindacale

Ai membri della RSU e delle OO.SS. è consentito di comunicare con il personale per motivi di carattere sindacale, purché non sia pregiudicata la normale attività lavorativa.

La comunicazione interna può avvenire brevemente per via orale o mediante scritti e stampati.

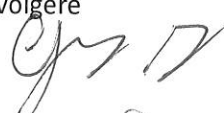
Per le comunicazioni esterne, per l'informazione e per l'attività sindacale in generale è consentito l'uso gratuito degli audiovisivi nonché della rete informatica, telematica e della posta elettronica.

Ai membri della RSU firmatarie del contratto è consentito l'uso di un locale per lo svolgimento di piccole riunioni con i lavoratori nell'ambito dell'attività sindacale.

La rete informatica, il telefono, la fotocopiatrice e le altre attrezzature dell'Istituto vengono utilizzate dalla RSU senza arrecare danno alla normale attività amministrativa e preferibilmente da postazioni temporaneamente non utilizzate.

Art. 27 Patrocinio e diritto di accesso agli atti

La RSU e i sindacati territoriali, fatte salve le norme vigenti in materia di riservatezza e tutela della privacy, su delega degli interessati, da acquisire agli atti della scuola, hanno diritto di accesso agli atti in ogni fase dei procedimenti che riguardano il personale coinvolto. Gli istituti di patronato hanno il diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro su tutte le materie previste dalla vigente normativa.



Art. 28 Personale ATA

Per il personale A.T.A., in merito alle seguenti materie: assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici si rinvia espressamente al C.C.N.L. nello specifico agli artt. 30-31-32-33.



Art. 29 Riunione programmatica d'inizio anno del personale ATA

Contestualmente alla definizione del piano dell'offerta formativa da parte degli organi collegiali e precedentemente al confronto con la R.S.U. e le OO.SS., il dirigente scolastico e il D.S.G.A. convocano la riunione programmatica d'inizio anno ai sensi dell'art.63 comma 1 CCNL 2019/21, anche per conoscere proposte e pareri e la disponibilità del personale, finalizzata a garantire equi carichi di lavoro per tutti (predisposti dal D.S.G.A.) e consegnato con apposito decreto di incarico/assegnazione in merito a:



- organizzazione e funzionamento dei servizi scolastici;
- criteri per la distribuzione dei carichi di lavoro;
- articolazione dell'orario di lavoro: flessibilità, turnazioni, orario plurisettimanale;
- utilizzazione del personale;
- individuazione delle attività aggiuntive da retribuire con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa;
- effettuazione delle prestazioni aggiuntive;
- individuazione delle chiusure prefestive della scuola nei periodi d'interruzione delle attività



in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

8 I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori 30 giorni.

9 Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

10 Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

Art. 12 Unioni civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

PARTE SECONDA - MATERIE DI CONTRATTAZIONE

TITOLO V

ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (art.30 CCNL Scuola 2019/21)

Art. 13 Soggetti tutelati

Soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con o senza retribuzione; ad essi sono equiparati gli studenti che frequentano i laboratori e che utilizzano macchine 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 sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione delle emergenze e la revisione annuale del Piano di emergenza, mentre non sono computati ai fini degli obblighi che la legge correla al numero di personale impegnato presso l'istituzione scolastica. Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, sono presenti nei locali dell'istituzione scolastica (ad esempio, ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti, corsisti, tirocinanti). Particolare attenzione si deve prestare ad alcune tipologie di gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (*stress da lavoro correlato, lavoratrici in gravidanza, differenza di genere, provenienza da altri paesi*).

Art. 14 Obblighi del Dirigente Scolastico

Il Dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro, in materia di sicurezza, ha gli obblighi previsti dagli artt. 17 e 18 del Dlgs 81/08.

Art. 15 Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è uno strumento con competenze tecniche di ausilio al datore di lavoro. Il *responsabile del servizio di prevenzione e protezione* (RSPP) può essere interno ove disponibile o affidato a professionisti esterni.

In questa istituzione scolastica il servizio di prevenzione e protezione è affidato ad un esperto esterno in possesso dei requisiti previsti dal decreto legislativo 81/08.

Nell'istituzione scolastica il dirigente scolastico/datore di lavoro organizza il *servizio di prevenzione e protezione* designando per tale compito, previa consultazione del *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* (RLS), uno o più *responsabili* in relazione alle dimensioni della scuola (succursali, sezioni staccate, plessi etc).

didattiche e criteri per il recupero delle ore non lavorate.

Il direttore dei servizi generali e amministrativi formula quindi una proposta di piano delle attività e la sottopone al dirigente scolastico per la sua formale adozione.

Art. 30 Orario flessibile

Una volta stabilito l'orario di servizio dell'istituzione scolastica, nell'ambito della programmazione iniziale è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro. Oltre alle modalità previste per legge e dai contratti nazionali in vigore, potranno essere prese in considerazione, durante l'anno scolastico, altre richieste di organizzazione flessibile del lavoro, compatibilmente con le necessità dell'istituzione scolastica e delle esigenze prospettate dal restante personale e nei limiti del precedente art. 35. La flessibilità organizzativa oraria da un lato riconosce vantaggi al lavoratore, garantendone un maggior equilibrio psico-fisico, migliorandone la prestazione, dall'altro potrebbe cagionare un maggior carico di lavoro per gli altri lavoratori; con questi ultimi, quando necessario, saranno concordati turni di recupero o compensazioni economiche. La flessibilità orario potrà essere utilizzata anche per rimodulare il servizio, onde fronteggiare il divieto di nomina disposto dall'art. 1 comma 332 della legge 190/2014.

Per tali ragioni la flessibilità si caratterizza per:

- la rimodulazione dell'orario giornaliero e settimanale dei turni di lavoro;
- lo scambio dei reparti/plessi per la copertura del personale assente con la cura dei servizi necessari a garantire il servizio senza oneri per l'Amministrazione;
- maggiore carico di lavoro dovuto alla sostituzione dei colleghi assenti nello stesso reparto;
- nei plessi dove è in servizio una sola unità si provvede alla sostituzione per rotazione prima tra i colleghi dello stesso Comune e quindi tra i colleghi in servizio nei plessi dei diversi Comuni o tra il personale che ha offerto la propria disponibilità;
- per soddisfare particolari necessità di servizio o personali, sono consentiti, previa formale autorizzazione del DSGA, accordi tra il personale per modifiche ai turni ordinari di lavoro.

Le suddette attività di flessibilità, se generano intensificazione dell'attività lavorativa, se concordate, sono riconosciute come attività da incentivare con le risorse del fondo dell'istituto o con recuperi nel periodo estivo e durante i periodi di sospensione delle attività didattiche. I lavoratori che si trovino in particolari situazioni familiari e/o personali, e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 31 Orario plurisettimanale

In coincidenza di periodi di particolare intensità del lavoro oppure al fine di una diversa, più razionale ed efficace utilizzazione del personale è possibile una programmazione plurisettimanale dell'orario di servizio; tale modalità organizzativa può attuarsi sulla base delle accertate disponibilità del personale interessato. Le ore di lavoro prestate in eccedenza rispetto all'orario d'obbligo, cumulate anche in modo da coprire una o più giornate lavorative, in luogo della retribuzione possono essere recuperate, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, soprattutto nei periodi di sospensione delle attività didattiche e comunque non oltre il termine di scadenza del contratto di lavoro per il personale assunto a tempo determinato e il termine dell'anno scolastico per il personale assunto a tempo indeterminato.

Art. 32 Orario di lavoro del personale assunto con contratto a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato è tenuto a prestare l'orario di lavoro programmato per il titolare assente. In caso di supplenze brevi di pochi giorni ci si atterrà all'orario di lavoro in modo da rispettare i carichi di lavoro settimanali previsti dal CCNL scuola. Il Dirigente scolastico, sentito il DSGA, se previsto nella direttiva di massima, può autorizzare, su richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio, un orario di lavoro diverso da quello programmato per il personale assente, a condizione che questo non comporti problemi all'organizzazione del servizio scolastico. Anche a tale personale sono riconosciuti, in base alla disponibilità espressa, compensi per lo svolgimento di attività aggiuntive e di flessibilità; gli straordinari e le ferie dovranno essere preventivamente concordate.

Art. 33 Chiusura prefestiva

Nei periodi d'interruzione delle attività didattiche e nel rispetto delle attività programmate dagli organi collegiali è possibile la chiusura nelle giornate prefestive. Il personale che non intende recuperare le ore di

servizio non prestate, può chiedere di conteggiare, a compensazione:

- giornate di ferie o festività soppresse;
- ore di lavoro straordinario non retribuite;
- ore prestate in più nell'ambito dell'organizzazione flessibile del lavoro;
- ore per la partecipazione a corsi di aggiornamento fuori dal proprio orario di servizio.

Spetta al direttore dei servizi generali e amministrativi organizzare, in relazione alle esigenze della scuola, il recupero delle ore di lavoro non prestate

TITOLO VI

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.22 comma 4 lettera c 7 CCNL Scuola 2018)

Art. 34 La pianificazione della formazione di istituto

Ai sensi del comma 124 art.1 Legge 107/2015 la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale, è coerente con il piano triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dal piano di miglioramento della scuola ed è fondata sulle priorità indicate nel Piano nazionale di formazione. Il collegio dei docenti definisce annualmente il piano di formazione dei docenti, che è inserito nel PTOF. Il DSGA definisce il piano di formazione del personale ATA.

Art. 35 - La formazione d'ambito

L'Istituto aderisce alle reti d'ambito sulla formazione, secondo quanto deliberato dal Collegio dei docenti e dal Consiglio di Istituto. L'Istituto contribuisce alla programmazione e alla strutturazione del Piano Formativo d'ambito mediante la partecipazione diretta del dirigente e delle figure di sistema alle riunioni promosse dalla scuola capofila, durante le quali sono presentate le istanze formative dell'istituto scolastico.

Art. 36 Risorse economiche per la formazione

Nei limiti delle disponibilità di bilancio viene destinata una parte delle risorse finanziarie non finalizzate a particolari scopi formativi che coinvolgono il personale su tematiche di interesse generale. Le somme assegnate alla scuola e finalizzate alla formazione in servizio sono destinate in rapporto alle necessità dei diversi settori. A tal fine si decreta un monte ore annuale per i docenti che svolgano formazione in presenza su tematiche attinenti alle discipline insegnate, privilegiando i corsi proposti dall'Istituto Comprensivo e dalla rete di formazione dell'ambito territoriale. In caso di richieste superiori al monte ore e che presentino i requisiti di ammissibilità, si procederà ad una riduzione proporzionale.

TITOLO VII

CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DI STRUMENTAZIONI TECNOLOGICHE DI LAVORO IN ORARIO DIVERSO DA QUELLO DI SERVIZIO, AL FINE DI UNA MAGGIORE CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE (DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE).

(art.30 comma 4 lettera c 8 CCNL Scuola 2019/21)

Art. 37 Tipologia e modalità di comunicazione

Gli strumenti elettronici per la comunicazione si distinguono in strumenti sincroni e asincroni. I primi, a differenza dei secondi, richiedono che entrambi i terminali della comunicazione (trasmittente e ricevente) siano connessi perché si abbia comunicazione. La comunicazione telefonica tradizionale, ad esempio, richiede la connessione tra chi trasmette e chi riceve, pertanto è una comunicazione sincrona.

La messaggistica (whatsapp, mail, messenger) può avvenire anche se una delle due parti non è connessa; in questo caso chi riceve decide tempi e modalità di consultazione dei messaggi ricevuti, pertanto si può definire comunicazione asincrona.

Art. 38 Modalità e tempi di convocazione e delle comunicazioni ufficiali.

Le convocazioni ufficiali degli organi collegiali, degli incontri scuola famiglia, degli organi tecnici devono avvenire con comunicazione scritta, con i giorni di preavviso previsti per legge o dai regolamenti.

Le comunicazioni pubblicate nel sito web e nella posta elettronica devono essere consultate e lette dai docenti e dal personale ATA, pertanto, la consultazione deve essere costante e frequente.

Art. 39 Diritto alla disconnessione.

Questo strumento contrattuale vuole tutelare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, così si eliminano l'invasività del datore di lavoro e l'obbligo per il lavoratore di rimanere connessi 24 ore su 24 e 7 giorni su 7. La contrattazione integrativa stabilisce che gli orari di reperibilità telefonica e messaggistica vanno dalle 07.30 alle 18:30 dal lunedì al venerdì. Entro tali orari il dirigente scolastico si potrà rivolgere al personale al fine di dare informazioni riguardanti gli impegni lavorativi.

Art. 40 Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni sincrone (telefoniche).

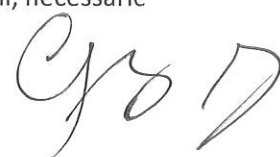
I lavoratori non possono essere contattati telefonicamente per problematiche riguardanti la prestazione lavorativa durante il periodo di sospensione delle attività didattiche e nei periodi festivi.

I collaboratori del dirigente scolastico, le funzioni strumentali, i responsabili di plesso, i docenti che hanno compiti organizzativi, in caso d'urgenza, possono essere contattati anche fuori dai suddetti limiti temporali. Nei limiti dell'orario di funzionamento degli uffici di segreteria e di presidenza è possibile contattare i lavoratori durante il periodo di sospensione delle attività didattiche per comunicazioni connesse al proprio stato giuridico o economico o per casi di assoluta urgenza.

Per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti sono superati, al fine di evitare o prevenire situazioni di pericolo.

Art. 41 Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni asincrone (messaggistica).

La comunicazione tramite i "canali sociali" non richiede la connessione contestuale e contemporanea dei lavoratori. In questo caso è possibile inviare comunicazioni anche in periodi non lavorativi poiché è garantita la piena libertà del lavoratore di scegliere i tempi di lettura e di replica. A tal fine, trattandosi di trasmissione di messaggi che non richiedono la connessione contemporanea, i lavoratori (tra questi è incluso anche il dirigente scolastico) possono decidere i tempi di trasmissione dei messaggi, fatto salvo il diritto del ricevente di leggere e replicare nei tempi desiderati. In ogni caso le comunicazioni a mezzo dei canali sociali informatici con gli utenti e con i colleghi devono essere finalizzate a informazioni di servizio e alle interazioni, necessarie per lo svolgimento della funzione di educazione, di istruzione e di orientamento.



TITOLO VIII

RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E DEI PROCESSI DI INFORMATIZZAZIONE INERENTI I SERVIZI AMMINISTRATIVI E A SUPPORTO DELL'ATTIVITÀ SCOLASTICA

(art.22 comma 4 lettera c9 CCNL Scuola 2018)

Art. 42 Tecnologie nelle attività d'insegnamento

Gli strumenti elettronici sono finalizzati a migliorare la prestazione lavorativa, diminuendo lo stress da lavoro e rendendo più efficace il servizio scolastico. I docenti utilizzano gli strumenti tecnologici durante l'orario scolastico per attività didattiche, di ricerca e studio individuale e/o collettivo.



Art. 43 Tecnologie nelle attività funzionali all'insegnamento

I docenti possono compilare il registro elettronico personale durante le attività didattiche, sempre che tale occupazione durante l'ora di lezione sia in un tempo massimo di 10 (dieci) minuti. Se durante l'orario di servizio in classe si dovessero verificare cali di connessione, tali da non consentire la compilazione del registro elettronico personale, lo stesso sarà compilato in un altro momento e comunque nei tempi che il docente, in piena autonomia, deciderà di dedicare alle attività funzionali all'insegnamento.



Art. 44 Tecnologie nelle attività amministrative

Tutto il personale è tenuto all'utilizzo degli strumenti informatici e telematici rispettando le norme del codice digitale (D. Lgs 82/2005 e s.m.i.). Parimenti gli operatori videoterminalisti hanno diritto ai turni di

riposo, alle pause e a tutte le protezioni previste dalle norme in materia (D. Lgs 81/2008).

PARTE TERZA – MATERIE DI CONFRONTO

TITOLO IX

I CRITERI RIGUARDANTI LE ASSEGNAZIONI ALLE SEDI DI SERVIZIO ALL'INTERNO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA DEL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO ED ATA.

(art.22 comma 4 lettera b2 CCNL Scuola 2018)

Art. 45 Criteri per l'assegnazione alle classi e ai plessi

Criteri ai quali ispirarsi nell'assegnazione alle sedi di servizio del personale.

Per i docenti:

1. rispetto della continuità educativo-didattica nella classe, nel plesso, nel Comune ove possibile, tenendo conto di situazioni legislative specifiche e del successivo punto 6;
2. tener conto del diritto di graduatoria avendo riguardo a quanto stabilito dal CCNI sulla mobilità, con particolare riguardo ai diritti di cui all'art 13;
3. assegnazione in riferimento alle specifiche competenze professionali, tenendo conto del punto 6;
4. particolari e comprovate esigenze personali, incompatibilità ambientali che potrebbero incidere direttamente sulla ricaduta didattica tenendo conto del successivo punto 6;
5. si può tenere conto del diritto di graduatoria avendo riguardo a quanto stabilito dal CCNI sulla mobilità, con particolare riguardo ai diritti di cui all'art 13;
6. discrezionalità al dirigente scolastico di assegnare i docenti alle classi e/o ai plessi in presenza di situazioni di complicate e dimostrate conflittualità e/o anomalie.

Per il personale ATA:

1. assegnazione degli Assistenti Amministrativi all'area/settore di competenza secondo l'equa distribuzione dei carichi di lavoro previsti dal D.S.G.A entro il 20/09, se possibile riconferma del personale nell'area/settore ove ha già precedentemente prestato servizio;
2. tener conto del diritto di graduatoria avendo riguardo a quanto stabilito dal CCNI sulla mobilità, con particolare riferimento ai diritti di cui alla legge 104/92;
3. se possibile mantenere la continuità nel servizio rispettando i criteri di efficacia ed efficienza;
4. assegnazione ai plessi in base all'incarico specifico;
5. assegnazione in base a particolari e comprovate esigenze personali o incompatibilità ambientali.

TITOLO X

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 D'ISTITUTO.

Art. 46 Articolazione dell'Orario di lavoro e turnazione dei collaboratori scolastici

L'orario di lavoro dei collaboratori scolastici è funzionale all'erogazione del servizio.

L'orario si articola in 36 ore settimanali suddivise in 7 ore e 12 minuti giornalieri per 5 giorni.

Rispetto all'orario di erogazione del servizio didattico è formulato un orario di lavoro dei collaboratori scolastici con un'ora aggiuntiva per le attività di apprestamento dei locali, da distribuire all'inizio e alla fine dell'orario di servizio giornaliero.

Tenuto conto di quanto deciso nell'incontro tra DSGA, DS e Collaboratori Scolastici e della loro disponibilità, si formula il piano dei collaboratori scolastici, adottando criteri di flessibilità, efficacia, efficienza, economicità e lo si struttura, previa disponibilità e accordo del personale.

Si prevede la sostituzione dei colleghi assenti possibilmente nell'ambito del Comune con straordinari e recupero durante i periodi di sospensione dell'attività didattica e il periodo estivo.

L'organizzazione del lavoro articolata su turni variabili potrà essere adottata da parte dell'istituzione

scolastica qualora l'orario ordinario non riesca ad assicurare l'effettuazione di determinati servizi.

Art. 47 Articolazione dell'orario di lavoro e turnazione degli assistenti amministrativi

L'orario di lavoro degli assistenti amministrativi è funzionale all'erogazione del servizio.

L'orario si articola in 36 ore settimanali. Specifiche esigenze vengono valutate dal D.S. e dal D.S.G.A.

Art. 47 bis Modalità organizzative del lavoro – Lavoro agile della DSGA (a.s. 2025/2026)

In via eccezionale, temporanea e sperimentale, limitatamente al solo anno scolastico 2025/2026, al fine di garantire l'efficienza e la continuità dell'azione amministrativa dell'Istituzione scolastica, è consentito lo svolgimento di parte della prestazione lavorativa della DSGA in modalità di lavoro agile (smart working), secondo modalità organizzative concordate con il Dirigente scolastico e compatibili con le esigenze di servizio e il regolare funzionamento degli uffici. La presente autorizzazione ha efficacia esclusivamente fino al 31 agosto 2026 e cessa automaticamente senza necessità di ulteriore atto alla suddetta data. La previsione di cui al presente articolo non costituisce diritto acquisito, non è rinnovabile tacitamente e non determina alcun precedente per gli anni scolastici successivi. Resta fermo l'obbligo del pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati alla DSGA, del rispetto di tutti gli adempimenti normativi e contabili e della garanzia della funzionalità degli uffici di segreteria.

Art. 48 Orario di lavoro e flessibilità organizzativa e didattica.

Qualora l'Istituzione scolastica dovesse riscontrare complessità logistiche, potrebbe rendersi necessaria un'organizzazione flessibile del lavoro, ispirandosi a principi di maggior carico lavorativo, alternati a momenti di riposo per un pieno recupero psico-fisico, tanto al fine di garantire il miglior servizio.

Art. 49 Flessibilità e sostituzione dei docenti assenti

Scuola dell'Infanzia

La sostituzione dei colleghi assenti sarà effettuata secondo i seguenti criteri:

- docente con ore a disposizione della stessa sezione;
- docente con ore a disposizione di altra sezione;
- recupero ore permessi brevi usufruiti;
- docenti di sostegno in caso di assenza alunni diversamente abili, e solo in caso di assoluta necessità, all'interno della sezione assegnata;
- utilizzo ore eccedenti in base alla disponibilità dichiarata.



Scuola primaria

La sostituzione dei colleghi assenti sarà effettuata secondo i seguenti criteri:

- docente con ore a disposizione della stessa classe;
- docente con ore a disposizione di altra classe;
- recupero ore permessi brevi usufruiti;
- mancanza di attività didattiche programmate per le quali siano già impegnate le ore di compresenza e/o a disposizione;
- docente che nelle sue ore non ha la classe presente a scuola;
- docenti di sostegno in caso di assenza alunni diversamente abili e solo in caso di assoluta necessità, all'interno della classe assegnata (contitolarità dell'ins.te di sostegno alla classe);
- utilizzo ore eccedenti in base alla disponibilità dichiarata.



Scuola secondaria di primo grado

- docente con orario settimanale inferiore alle 18 ore;
- docente con ore a disposizione della stessa classe;
- docente con ore a disposizione in altra classe;
- recupero ore permessi brevi usufruiti;
- docente che nelle sue ore non ha la classe presente a scuola;



- docenti di sostegno in caso di assenza alunni diversamente abili e solo in caso di assoluta necessità nella classe a lui assegnata (contitolarità dell'ins.te di sostegno alla classe);
- utilizzo ore eccedenti in base alla disponibilità dichiarata.

I docenti del potenziamento, poiché titolari dell'organico dell'autonomia, potranno essere impiegati per supplenze non superiori ai dieci giorni per gli ordini di scuola per i quali sono abilitati e anche in ordini di scuola inferiore, senza decurtazione delle spettanze o oneri aggiuntivi.

Art. 50 Riconoscimento economico della flessibilità organizzativa e didattica

Al personale docente che attua la flessibilità organizzativa e didattica, di cui agli articoli precedenti, a norma degli artt. 28-88 del CCNL 29/11/2007, si attribuisce, ove possibile, un compenso annuo.

Art. 51 Particolari esigenze

Il personale che fruisce di leggi/norme/congedi/permessi specifici quali congedi parentali, sulle tossicodipendenze, sul diritto allo studio, sulla collaborazione con l'Università, esoneri/semi esoneri o che abbia problemi di salute o difficoltà familiari, può comunicare al Dirigente le proprie esigenze che, ove possibile, verranno accolte, in sede di assegnazione alle sedi, ai plessi, alle classi, ai posti. È diritto del personale scolastico, dopo la formale assegnazione, presentare eventualmente motivato reclamo al Dirigente Scolastico.

Art. 52 Utilizzazione del personale nei singoli progetti ed attività indicate nel PTOF, compresi i progetti PON, POR.

L'utilizzazione del personale nei singoli progetti ed attività indicate nel PTOF, compresi i progetti PON, POR, è disposta, in linea generale, sulla base dei seguenti criteri indicati in ordine prioritario:

- partecipazione alla predisposizione dell'attività o del progetto approvato inserito nel PTOF;
- indicazioni contenute nei singoli bandi con riferimento ai criteri specifici riportati nei progetti;
- incarichi specifici previsti nel PTOF e nel Piano delle Attività;
- competenza professionale specifica;
- titolo di studio specifico;
- dichiarata disponibilità.



Al fine di garantire i principi di democraticità e collegialità, si favorisce la rotazione periodica degli incarichi, subordinatamente alle esigenze organizzative e ferma restando la manifesta disponibilità del personale interessato.

Art. 53 Incarichi del Personale Scolastico

I compensi sono stabiliti nelle Tabelle allegate al C.C.N.L. e possono essere attribuiti anche in misura forfettaria nel caso in cui non sia possibile quantificare un impegno orario per l'attività richiesta.

Gli incarichi di tipo organizzativo saranno assegnati nel rispetto dei seguenti criteri:

- disponibilità degli interessati;
- professionalità specifiche e tipologie funzioni docenti;
- equa distribuzione dei compiti e dei fondi all'interno di ogni sede scolastica.

L'assegnazione degli incarichi avverrà con provvedimento scritto del DS



In merito ai cumuli di incarichi si precisa quanto segue:

- non cumulabilità di più incarichi, nel rispetto dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- rispetto della disciplina in materia delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi secondo cui, in generale, i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o esercitare attività imprenditoriali.

I dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, solo se autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.



L'amministrazione fissa criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, in base ai quali rilasciare l'autorizzazione. Tali criteri sono diretti ad evitare che i dipendenti:

- svolgano attività vietate per legge ai lavoratori della pubblica amministrazione;
- svolgano attività che li impegnino eccessivamente facendo trascurare i doveri d'ufficio;
- svolgano attività che determinano un conflitto d'interesse con l'attività lavorativa, pregiudicando l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

I criteri in base ai quali l'attività può essere autorizzata sono:

- la temporaneità e l'occasionalità dell'incarico che non dia luogo ad interferenze con l'impiego;
- il non conflitto con gli interessi dell'amministrazione e con il principio del buon andamento;
- la compatibilità dell'impegno lavorativo dell'incarico con l'attività di servizio del dipendente;
- l'attività deve essere svolta al di fuori dell'orario di servizio.

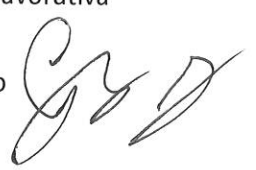
Attività compatibili e non soggette ad autorizzazione

Oltre alle attività che costituiscono direttamente esplicazioni di diritti e libertà costituzionalmente garantiti, quali la partecipazione ad associazioni sportive, culturali, religiose, di opinione, è consentito lo svolgimento delle seguenti attività:

- le attività rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro;
- le attività che siano espressive di diritti della personalità, di associazione e di manifestazione del pensiero; le stesse sono consentite purché non interferiscano con le esigenze del servizio e, se a titolo oneroso, sono assoggettate ad autorizzazione. Per le attività svolte a titolo gratuito è necessario valutare caso per caso la loro compatibilità con il rapporto di lavoro in essere, per cui resta fermo l'obbligo di chiedere ugualmente la prescritta autorizzazione;
- l'utilizzazione economica da parte dell'autore o dell'inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- la partecipazione a convegni e seminari e la pubblicazione di propri scritti, se effettuate a titolo gratuito ovvero nel caso in cui venga percepito unicamente il rimborso spese;
- tutte le attività per le quali è corrisposto il solo rimborso delle spese documentate;
- gli incarichi per i quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo.

Non rientrano in tali ipotesi le attività svolte durante periodi di aspettativa per motivi personali, per i quali permane il regime ordinario delle incompatibilità (non è possibile svolgere altra attività lavorativa retribuita);

- gli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.



Per il personale insegnante la disciplina relativa alle incompatibilità è ravvisabile nell'art. 508 del D. Lgs. 16 aprile 1994, n. 297 e in alcune clausole del C.C.N.L. 4.8.1995 e C.C.N.L. 26.5.1999, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione non superiore al 50% di quella a tempo pieno.

TITOLO XI

CRITERI PER LA FRUIZIONE DEI PERMESSI PER L'AGGIORNAMENTO

Art. 54 Fruizione dei permessi per l'aggiornamento e la formazione

I permessi per l'aggiornamento e la formazione saranno concessi in ossequio a quanto stabilito a livello di contrattazione nazionale e comunque in armonia con le esigenze del servizio scolastico rivolto agli alunni. In caso di più richieste di permessi per l'aggiornamento e la formazione, coincidenti con l'orario di servizio, gli stessi saranno concessi secondo i seguenti criteri di priorità:

- attinenza specifica dell'attività formativa e di aggiornamento rispetto alle discipline



insegnate;
figure sensibili o di sistema della scuola;

- docenti con minor numero di ore di formazione e di aggiornamento richieste, per garantire *pari opportunità*;

Infine e solo a parità di altre condizioni si terrà conto della posizione in graduatoria.

Rimane indispensabile che i docenti, che avranno fruito di autorizzazione per la partecipazione a corsi esterni alla Scuola di appartenenza, presentino relazione scritta al Collegio dei docenti.

PARTE QUARTA – COMPENSI FINALIZZATI ALLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

TITOLO XII

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI FINALIZZATI ALLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE, IVI COMPRESI QUELLI RICONOSCIUTI AL PERSONALE DOCENTE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 127, DELLA LEGGE N. 107/2015.

Art. 55 Criteri generali per la valorizzazione del merito dei docenti

In considerazione dell'ammontare delle risorse finanziarie assegnate all'istituto scolastico, per l'erogazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico, ai sensi della L. 160/2019, il fondo viene ripartito in maniera proporzionale per 25% per il personale ATA e per l'75% al personale docente. Nell'A.S. 2024/25 sia le risorse assegnate al personale ATA sia quelle per il personale docente confluiranno nel FIS.



PARTE QUINTA - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO D'ISTITUTO.

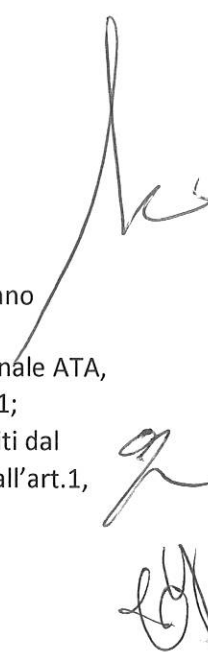
TITOLO XIII

I CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO D'ISTITUTO (art.22 comma 4 lettera c2 CCNL Scuola 2018)

Art. 56 Criteri generali per la ripartizione del F.I.S.

Le risorse finanziarie disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:

- finanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
- finanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici al personale ATA, tenuto conto di quanto stabilito dall'art.54, comma 4 del CCNL 2019/21;
- finanziamenti del Fondo dell'Istituzione Scolastica annualmente stabiliti dal M.I.M. compresi i fondi relativi alla valorizzazione del personale di cui all'art.1, comma 249, Legge 160/2019);
- risorse per la pratica sportiva;
- risorse per le aree a rischio;
- attività di recupero (solo per le scuole secondarie di II° grado);
- ore eccedenti in sostituzione colleghi assenti;
- formazione del personale;
- alternanza scuola lavoro;



- j. progetti nazionali e comunitari;
- k. funzioni miste (provenienti dagli EE.LL.);
- l. eventuali residui anni precedenti;
- m. i fondi di cui al D.M. 63/2023
- n. le risorse di cui all'art.1, comma 770, della L.234/2021 (continuità didattica nelle piccole isole)

A partire dal 1° gennaio 2024, i compensi previsti per la retribuzione delle attività accessorie sono incrementati secondo quanto stabilito dalle tabelle E1.6, E1.7 e E1.8.

1. Le risorse finanziarie per il personale, riferite al fondo d'istituto saranno ripartite in maniera proporzionale tra personale ATA e docente (25% ATA - 75% personale docente);

2. Il fondo di istituto sarà utilizzato per retribuire prioritariamente:

2.1 Il personale docente impegnato nelle seguenti attività:

- a) coordinamento e sviluppo di aree per l'attuazione del PTOF designati dal Collegio Docenti;
- b) attività di insegnamento aggiuntive per realizzare progetti coerenti con gli orientamenti generali indicati nel P.T.O.F. e volti al miglioramento dell'ampliamento dell'offerta formativa;
- c) attività di collaborazione e coordinamento;
- d) attività di collaborazione con il Dirigente;
- e) attività di supporto relative alla sicurezza;
- f) attività di supporto e coordinamento relative all'inclusione;
- g) attività didattiche di recupero per alunni con difficoltà di apprendimento;

2.2 Il personale ATA che svolge attività aggiuntive e incarichi specifici.

I compiti del personale ATA sono costituiti (art.54, comma 1, CCNL 2019/21):

- a) dalle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza;
- b) da incarichi specifici della durata di un anno scolastico di natura organizzativa o di responsabilità che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedono lo svolgimento di compiti che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa, come descritto nel piano delle attività.
- c) per i lavoratori appartenenti all'Area dei collaboratori gli incarichi specifici di cui all'art.54, comma 4, saranno correlati all'assolvimento dei compiti legati all'assistenza agli alunni – ivi compresi quelli della scuola dell'infanzia e quelli con disabilità e al primo soccorso. Tali incarichi sono retribuiti con una indennità il cui valore varia sulla base dei criteri definiti in sede di CCNI per il FMOF. *(in contrattazione di istituto è possibile prevedere che per il personale titolare di posizione economica l'indennità correlata all'incarico sia assorbita in tutto o in parte fino alla concorrenza del valore della posizione economica in godimento).*

2.3 Aggiornamento professionale

Art. 57 Attività retribuite con il fondo d'Istituto

Per tutte le attività retribuite con il fondo d'Istituto l'individuazione e l'assegnazione del personale docente e del personale ATA è effettuata rispettivamente dal Collegio Docenti, dal D.S. e dal DSGA, salvo i casi in cui la norma prevede diverse procedure.

La designazione avviene previo dichiarato possesso delle competenze richieste e nel rispetto dei criteri indicati nel presente contratto. L'atto di nomina deve contenere le mansioni da svolgere. L'erogazione del trattamento economico avverrà previa verifica delle prestazioni effettivamente rese.

Art. 58 Attività aggiuntive

Per tutte le attività che richiedono una intensificazione dell'attività lavorativa si prevede un compenso come da tabelle previste nel CCNL. Per gli incarichi relativi all'ampliamento dell'offerta formativa il D.S., previa approvazione dei Progetti da parte del Collegio dei Docenti nel rispetto dei criteri stabiliti, provvederà alla nomina e conferirà l'incarico, con l'indicazione delle ore di attività da prestare e del compenso orario da

liquidare.

L'utilizzazione del personale Docente e ATA per lo svolgimento di attività aggiuntive verrà stabilito con riguardo alle attività del PTOF e alle esigenze funzionali alla logistica, secondo le modalità indicate nel presente contratto.

Art. 59 Funzioni strumentali all'offerta formativa

Ad ogni docente, assegnatario di una Funzione Strumentale, viene attribuito un compenso annuo, definito con riferimento alle risorse complessive assegnate alla Scuola.

Art. 60 Compensi per i Docenti collaboratori del Dirigente Scolastico

Il Dirigente Scolastico può retribuire dal fondo dell'Istituzione scolastica fino a due collaboratori per l'espletamento di tutte le funzioni organizzative e gestionali indicate nella nomina. È corrisposto un compenso forfettario.

Art. 61 Ore Eccedenti

Le ore eccedenti d'insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali nazionali e integrative, attualmente in vigore. Le risorse disponibili quest'anno, pari ad € 2.087,45 come da nota prot. n°12284 del 1 Ottobre 2025.

Art. 62 - Piano di utilizzo

Per l'A.S. 2025/2026, come da delibera del Collegio Docenti, vengono attivate n. 4 funzioni strumentali al Piano Offerta Formativa nelle seguenti aree:

- a) Realizzazione di progetti formativi di istituto, anche d'intesa con Enti e Istituzioni esterni alla scuola (cura del PTOF);
- b) Valutazione e autovalutazione di Istituto;
- c) Inclusione alunni con disabilità;
- d) Sicurezza.

Il Compenso totale lordo previsto è di € 4500 di cui 3.539,31 come da nota MIM prot. n 12284 del 1 Ottobre 2025 più 140,08 con nota MIM n. 48195 del 06/12/2025 (più integrazione da FIS).

Art. 63 – Impiego delle risorse finanziarie

L'impiego delle risorse finanziarie è sintetizzato nelle tabelle qui di seguito riportate:

FONDI ASSEGNATI:

44.034,57	FIS
4472,10	Indennità DSGA 3999 più eventuale sostituzione 473,10
39562.97	Totale da ripartire tra il personale
8.633.23	Valorizzazione personale scolastico

ECONOMIE ANNI PRECEDENTI:

5778,70	rimanenza anni precedenti di cui 1005,15 (FIS) da dividere e 4773.55 solo docenti
---------	---

VOCI PREDETERMINATE DAL MI:

3593,31	Funzioni strumentali
2390,05	Incarichi specifici ATA
2087,45	Ore eccedenti
836.13	Pratica sportiva
8633,23	Fondo per la valorizzazione del personale scolastico

Si determinano le seguenti quote destinate ai docenti:

75% di euro 39562.97	29.671,85
75% di euro 8633.23 valorizzazione	6474,92
Pratica sportiva	836.13
Funzioni strumentali	3733,39 (3593.31 più 140.08 in un secondo tempo)
Ore eccedenti	2087.45
Economie anni precedenti	5527,41 (4773,55 più 753.86)
TOTALE	48.331,12

Si determinano le seguenti quote destinate al personale A.T.A.:

25% di euro 39562.97	Euro 9890,60
25% di euro 8633.23 valorizzazione	Euro 2158,30
Incarichi specifici ATA	Euro 2390,05
Economie 24/25 25 % di 1005,15	Euro 251.15
Integrazione- ass. Infanzia, disab. e prest agg.	Euro 152.66
Integrazione - incarichi specifici	Euro 125.49
Integrazione - assist. alunni disabili	Euro 402.25
Integrazione ore sostituz. colleghi	Euro 510.74
TOTALE	15.881.38

COMPENSI PERSONALE DOCENTE

FIGURE DI SISTEMA Livello organizzativo	DOCENTI COINVOLTI	FONDI	Totale
Primo Collaboratore DS	1	2500	2500
Secondo Collaboratore Ds	1	2200	2200
Referente Infanzia	1	800	800
REFERENTI BULLISMO-CYBERBULLISMO	2	320	640
REFERENTE TIROCINANTI	1	260	260
TUTOR NEO IMMESSI IN RUOLO	4	250	1000
COORDINATORE DI CLASSE	13	380	4940
REFERENTI DI AMBITO SCUOLA PRIMARIA			
Referente italiano	1	100	300
Referente matematica	1	100	
Referente inglese	1	100	
FIDUCIARI DI PLESSO			
Infanzia Baldissero	1	700	9450
Infanzia Corneliano	1	800	
Infanzia Piobesi	1	800	
Infanzia Sommariva	1	800	
Primaria Baldissero	1	850	

gtd

h

g

edk

Primaria Corneliano	2 da 550	1100	
Primaria Piobesi	2 da 550	1100	
Primaria Sommariva	1	1100	
Secondaria Corneliano	1	1100	
Secondaria Sommariva	1	1100	
SCUOLA E TERRITORIO + ORIENTAMENTO			1220
Responsabile Orientamento	1	450	
Responsabile pre-orientamento	1	270	
REFERENTE bandi e Viaggi di istruzione	1	500	
NUOVE TECNOLOGIE ANIMATORE DIGITALE TEAM DIGITALE			2250
Animatore digitale	1	1400	
Social media manager	1	450	
Pronto soccorso informatico	1	400	
FORMAZIONE			800
Referenti	2 da 400	800	
ORARIO			1920
Primaria Baldissero	1	180	
Primaria Corneliano	1	180	
Primaria Piobesi	1	180	
Primaria Sommariva	1	180	
Secondaria Corneliano / Sommariva	3 da 400	1200	
APERTURA ALL'EUROPA			600
Referente Infanzia	1	300	
Referenti Primaria	2 da 150	300	
COMMISSIONE BES/DSA			800
Secondaria	1	400	
Primaria	2 da 200	400	
Coordinatori Primaria	20	100	2000
TOTALE			31.680

VOCI SPECIALI

FUNZIONI STRUMENTALI		
PTOF	1	1200
VALUTAZIONE E AUTOVALUTAZIONE	1	1000
INCLUSIONE	3 da 500	1500
SICUREZZA	2 da 500	1000
Pratica SPORTIVA	forfait	1200
ORE ECCEDENTI SOSTITUZIONE COLLEGHI ASSENTI 2025-26	90 ore	3465
TOTALE		9365

gr D
K
a
SH

PROGETTI

Titolo	ore	Pagamento	Totale
Baldissero Primaria Recupero e potenziamento	32	38.50	1232
Corneliano Primaria Inserimento NAI	15	38.50	577.50
Piobesi Primaria Leggo, comprendo e studio	20	38.50	770
Sommariva Primaria Alfabetizzazione e lotta al bullismo	30	38.50	1155
Progetti antidispersione e potenziamento Primaria e Secondaria	60	38.50	2310
TOTALE			6044.50

Euro 1241,62 per EVENTUALI RECUPERI, ALFABETIZZAZIONE, INCLUSIONE, INTERVENTI URGENTI NON PREVENTIVABILI ECC

Totale Docenti Euro 48331,12

COMPENSI PERSONALE A.T.A.

Art.64 – COMPENSI PERSONALE A.T.A.

M.OF. personale A.T.A.

DESCRIZIONE COMPENSO	M.O.F.	ATA
INCARICHI SPECIFICI AL PERSONALE ATA	2.390,05 €	3.171,60 €
FIS - FONDO ISTITUZIONE SCOLASTICA	9.890,61 €	13.124,84 €
FONDO VALORIZZAZIONE DEL MERITO PERSONALE SCOLASTICO	2.158,30 €	2.864,84 €
INCARICHI AGGIUNTIVI - HC - INFANZIA nota 25541 del 18/11/2025	152,66 €	202,63 €
INCARICHI SPECIFICI AL PERSONALE ATA nota 48125 del 06/12/2025	125,49 €	166,57 €
ASSISTENZA ALUNNI DISABILI nota 48125 del 06/12/2025	402,25 €	533,93 €
SOSTITUZIONE COLLEGHI - INTENSIFICAZIONE nota 48125 del 06/12/2025	510,74 €	677,94 €
FIS 2024/2025	251,28 €	333,54 €
INDENNITA' DSGA 2023/2024	326,00 €	432,72 €

gr D

hi

20X

INDENNITA' DSGA per AA dal gennaio 2022 ad agosto 2024	519,29 €	689,28 €
INDENNITA' DSGA a.s. 2025/2026	317,05 €	420,84 €
totale	17.043,72 €	22.618,73 €

TOTALE DISPONIBILTA'	15.881,38 €	20.742,35 €
-----------------------------	--------------------	--------------------

INCARICHI ATA - collaboratori scolastici	UNITA'	LD	LS
INCARICHI SPECIFICI	19	5.700,00 €	7.565,95 €
INCARICHI SPECIFICI CS H 18	2	200,00 €	265,47 €
INTENSIFICAZIONE PER ASSENZA COLLEGHI	20	2.000,00 €	2.654,72 €
INCARICHI ASSISTENZA ALUNNI DISABILI AA EE	15	1.800,00 €	2.389,25 €
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA	6	600,00 €	796,42 €
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA ORARIO SPEZZATO	1	200,00 €	265,47 €
totale		10.500,00 €	13.671,80 €

collaboratori scolastici	QUOTA	UNITA'	TOTALE
Personale infanzia	600,00 €	6	3.600,00 €
Personale infanzia orario spezzato	700,00 €	1	700,00 €
Personale primaria	500,00 €	7	3.500,00 €
Personale primaria h 18	100,00 €	1	100,00 €
Personale primaria h 18 intensificazione	300,00 €	1	300,00 €
Personale secondaria	460,00 €	5	2.300,00 €
totale			10.500,00 €

gnd

h
g
lq

INCARICHI ATA - assistenti amministrativi	UNITA'	LD	LS
AREA CONTABILE	1	1.280,00 €	1.699,02 €
AREA PERSONALE	2	2.560,00 €	3.398,04 €
AREA ALUNNI	1	1.280,00 €	1.699,02 €
SOSTITUZIONE AREA CONTABILE	1	261,38 €	346,95 €
totale		5.381,38 €	6.796,08 €

INCARICHI ATA - SOMME NON DESTINATE
--

0,00 €

Il personale ATA di segreteria che ha svolto orario aggiuntivo per intensificazione lavorativa o sostituzione colleghi assenti saranno valutate ore a recupero.

FUNZIONI MISTE - Collaboratori Scolastici (le condizioni devono essere contenute in apposite convenzioni stipulate con gli Enti Locali)

I Comuni di Corneliano d'Alba, di Sommariva Perno, di Baldissero d'Alba, di Piobesi d'Alba hanno previsto i seguenti compensi per funzioni miste da corrispondere ai Collaboratori Scolastici impegnati nei servizi erogati all'utenza quali pre-scuola, mensa, dopo mensa, post scuola:

Comune di Sommariva Perno: € 955,00 lordo dipendente

Comune di Corneliano d'Alba: € 1910,00 lordo dipendente

Comune di Baldissero d'Alba: € 1910,00 lordo dipendente

Comune di Piobesi d'Alba: € 1910,00 lordo dipendente

I Collaboratori Scolastici impegnati nei servizi sotto indicati saranno retribuiti con quote di funzioni miste in proporzione ai giorni di effettivo impegno e di mansione svolta.

Il servizio viene svolto sull'Istituto nei dieci plessi appartenenti; il personale svolge compiti e mansioni diversificate. Il personale assente viene sostituito dall'intero del personale C.S. dell'Istituto secondo le disponibilità e organico in presenza. Viene così proposta la valutazione del compenso in ordine di funzioni svolte per ogni plesso scolastico, questo per non creare disuguaglianza e discriminazione e di corrispondere il compenso secondo il servizio effettivamente prestato e mansione svolta.

A seguire tabella di proposta:

COMPENSO FUNZIONI MISTE A. S. 2025/2026		
COMPESO		
AA EE BALDISSERO	2	764,00 €
	18 H	382,00 €
TOTALE		1.910,00 €
AA EE MM CORNELIANO	7	254,66 €
	18 h	127,33 €
TOTALE		1.909,96 €
AA EE MM SOMM PERNO	8	119,37 €
TOTALE		954,96 €
AA EE PIOBESI	4	477,50 €
TOTALE		1.910,00 €

I compensi liquidati saranno soggetti all'effettivo servizio prestato.

I compensi saranno saldati all'effettivo incasso da parte dell'IC di Sommariva Perno.

Art. 65 – Indennità di Direzione Direttore Amministrativo

L'indennità di Direzione Direttore Amministrativo è pari a € 3.999.00.

L'indennità di sostituzione del Direttore S.G.A. è pari a € 473,10.

Art. 66 - Collaboratori del Dirigente Scolastico

Al personale di cui al comma 2.1 e dell'art. 56 del presente contratto sarà corrisposto un importo pari euro 4700 riferibili a due unità di personale docente.

Art. 67 - Servizio di prevenzione e protezione

Il Dirigente Scolastico nomina il servizio di prevenzione e protezione. Tale servizio è costituito dai fiduciari di ogni plesso, da un rappresentante del personale A.T.A. e dal R.L.S. Il servizio è convocato dal D.S. o dalla metà dei suoi rappresentanti di norma due volte l'anno.

Art. 68 - Modalità di assegnazione

L'assegnazione di incarichi al personale A.T.A. e docente di cui al presente accordo dovrà essere effettuata mediante comunicazione scritta nominativa agli interessati.

Art. 69 - Informazione sull'applicazione delle disposizioni contrattuali ai sensi dell'art. 30 CCNL 2019/21

1. Le parti si impegnano, in un rapporto reciproco di correttezza e trasparenza, ad un uso esclusivo ed attento dei dati. L'informazione degli esiti della contrattazione ha lo scopo di garantire alla parte contraente la verifica della piena applicazione del Contratto Integrativo di Istituto sottoscritto.
2. Il Dirigente Scolastico rendiconta annualmente tutti i compensi del salario accessorio liquidati al personale (docente, educatore ed Ata) sia dai fondi contrattuali che non contrattuali. In particolare, ai sensi dell'art.30, comma 10, lettera b3) il Dirigente scolastico comunica per ogni attività retribuita, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti fermo restando che in ogni caso non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

Art. 70 – Eventuali residui

Eventuali altre somme che dovessero rendersi disponibili successivamente alla firma di chiusura del presente contratto o eventuali incapienze saranno oggetto di successiva contrattazione tra le parti.

Art. 71 - Norma finale

Per quanto non previsto nel presente accordo si rimanda a quanto già definito nei contratti precedenti e alle norme contrattuali nazionali.

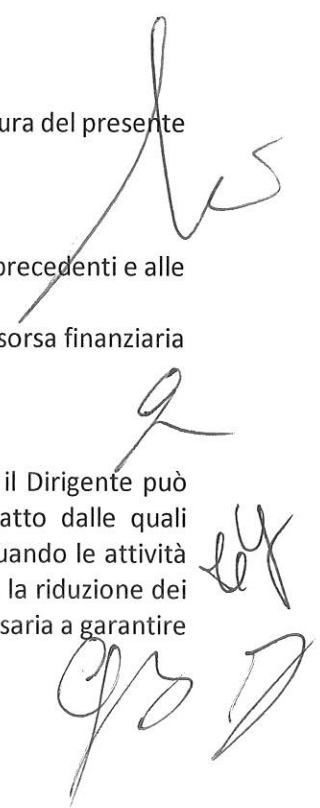
Gli importi orari contenuti - impiego delle risorse finanziarie riferite al F.I.S. e ad ogni altra risorsa finanziaria - saranno eventualmente aggiornati in base a nuovo accordo contrattuale.

Art. 72 - Clausola di salvaguardia finanziaria

Nel caso in cui si verifichino le condizioni di cui all'art. 48, comma 3, del D.lgs. 165/2001, il Dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto dalle quali derivino oneri di spesa. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del FIS 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.

Informazione ai sensi dell'art. 30 CCNL 2019/21

Art. 73 – Informazione sull'applicazione delle disposizioni contrattuali



1. Le parti si impegnano, in un rapporto reciproco di correttezza e trasparenza, ad un uso esclusivo ed attento dei dati. L'informazione degli esiti della contrattazione ha lo scopo di garantire alla parte contraente la verifica della piena applicazione del Contratto Integrativo di Istituto sottoscritto.

2. Il Dirigente Scolastico rendiconta annualmente in modo analitico tutti i compensi del salario accessorio liquidati al personale (docente ed Ata) sia dai fondi contrattuali che non contrattuali.

In particolare, ai sensi dell'art.30, comma 10, lettera b3) il Dirigente scolastico comunica per ogni attività retribuita, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti fermo restando che in ogni caso non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

3. La comunicazione alla RSU ed alle OO.SS. provinciali di tutti i prospetti analitici indicanti le attività, gli impegni orari e gli importi liquidati ai singoli lavoratori oggetto della presente contrattazione, in quanto previsti da precise norme contrattuali in materia di lavoro, non costituisce violazione della riservatezza, purché sia rispettato l'obbligo di non divulgazione e pubblicizzazione dei documenti forniti.

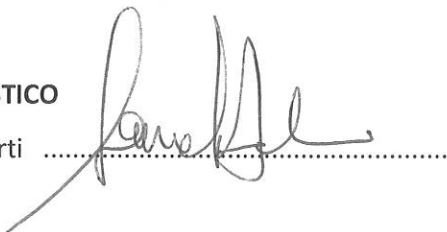
Letto, approvato e sottoscritto

Sommariva Perno, 10 Febbraio 2026

Parte pubblica

DIRIGENTE SCOLASTICO

Prof.ssa Laura Viberti



Parte sindacale

RSU

Sig. Antonio Guarino



Prof. Gaetano Mazza



Prof.ssa Tiziana Gerace

