

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO A.S. 2025/2026

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE

L'anno 2026, il mese gennaio, il giorno 9 viene sottoscritta la presente ipotesi di accordo finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo Di Istituto.

VISTO l'incontro del 15 dicembre 2025 nei locali dell'Istituto Comprensivo "M. Pratesi" di Santa Fiora alle ore 14:30, dove viene discussa la presente ipotesi di accordo;

VISTO il D.Lvo 165/2001 come integrato dal DLvo n. 150/2009 e dal Dlgs n. 75/2017;

VISTO il DPR n. 275/99 in materia di autonomia delle Istituzioni scolastiche;

VISTO il C.C.N.L del comparto Istruzione e ricerca 2019/2021 ed in particolare l'art. 30, comma 4, lett. c);

VISTA la nota di assegnazione sui POS-Cedolino unico di cui al prot. n. 13896 del 01 ottobre 2025;

VISTA la nota di assegnazione sui POS-Cedolino unico di cui al prot. n. 46875 del 06 dicembre 2025- CCNL integrazione MOF;

TRA

la delegazione di parte pubblica rappresentata dal Dirigente Scolastico dell'I.C. M.Pratesi di Santa Fiora

E

la RSU dell'Istituto e le OO.SS. provinciali, rappresentative nel comparto e firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale.

Si sottoscrive la seguente ipotesi di contratto collettivo integrativo dell'Istituzione scolastica I.C. " M.Pratesi" di Santa Fiora. Entro dieci giorni dalla sottoscrizione, la presente ipotesi di contratto collettivo, corredata da Relazione Illustrativa e Relazione Tecnica, è inviata ai Revisori dei conti per il **prescritto controllo di compatibilità con i vincoli di bilancio e per la certificazione dei relativi oneri** (art. 8, comma 8, CCNL 2019/2021).

PARTE PUBBLICA

Dirigente Annalisa Capocci

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Poggi Samanta

Belloni Linda

Buchiella Marco

OO.SS. Territoriali

Alfonso Nocchi CISL SCUOLA/FSU/R

Barbara Del Dottore per GILDA/UNAMS

Giuseppe Gennaro Ferraro ANIEF

Vincenzo Maiorana per SNALS/CONFSAL

Fabio Severi per Uil SCUOLA RUA

TITOLO PRIMO DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente Contratto integrativo si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'I.C. di Santa Fiora.
2. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte (art. 30 CCNL 2019/2021). Il presente Contratto Integrativo è orientato al conseguimento di risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio scolastico mediante una organizzazione del lavoro basata sulla partecipazione e sulla valorizzazione delle competenze professionali. L'accordo intende incrementare la qualità del servizio, sostenendo i processi innovativi in atto e garantendo l'informazione più ampia ed il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori dell'istituzione scolastica.
3. A norma dell'art. 8, comma 10, del CCNL 2019/2021, il presente Contratto integrativo conserva efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo integrativo.
4. L'ipotesi di contratto integrativo diventa efficace solo dopo il parere favorevole dei Revisori dei conti o comunque trascorsi 15 giorni senza rilievi.
5. Il Contratto integrativo definitivo viene portato a conoscenza mediante la pubblicazione nel sito web della scuola.
6. Il presente contratto si riferisce alle materie indicate nell'art. 30, comma 4, lett. c), del CCNL 2019/2021, in coerenza con le scelte operate dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio d'Istituto all'atto dell'elaborazione del PTOF.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione delle clausole che è necessario interpretare.
2. Le parti si incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta, per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro quindici giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.

Art. 3 – Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto.

1. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro l'ultimo giorno dell'anno scolastico di riferimento.

TITOLO SECONDO RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI**CAPO I RELAZIONI SINDACALI****Art. 4 – Obiettivi e strumenti.**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività a norma dell'art.30 del CCNL 2019/21:
 - 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)).
2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

Art. 5 – Rapporti tra RSU e Dirigente.

1. Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al Dirigente scolastico le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
2. L'informativa è resa preventivamente e in forma scritta entro cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
3. Il Dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o del confronto o dell'informativa, invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, con almeno cinque giorni di preavviso, salvi eventuali motivi di urgenza da indicare puntualmente nell'avviso di convocazione.
4. La convocazione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.
5. Le riunioni devono tenersi in orari coincidenti con le attività didattiche, amministrative e generali, salvo diverso e puntuale accordo tra le parti.

CAPO II DIRITTI SINDACALI**Art. 6 – Attività sindacale**

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata in ogni sede, e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale un locale, concordando con la dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. La dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 7 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono, entro due giorni, a loro volta, richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.

2

5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza. 6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, per cui n. 2 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.
7. Per ciascuna categoria di personale (docenti e ATA) non possono essere tenute più di due assemblee al mese, della durata massima di due ore ciascuna.
8. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere. Le assemblee del personale ATA si possono svolgere con orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.

Art. 8 – Permessi retribuiti e non retribuiti RSU

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al Dirigente con almeno 5 giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, 5 giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

Art. 9 – Assemblea sindacale- Referendum

1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'Istituto, la RSU può indire un'assemblea per illustrare l'ipotesi di contratto integrativo a tutti dipendenti dell'istituzione scolastica.
2. La RSU può inoltre indire, secondo le loro modalità, un referendum, che non pregiudichi il regolare svolgimento del servizio. La Dirigente assicura il necessario supporto materiale ed organizzativo.

Art. 10 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero

1. La materia è disciplinata dall'*'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca* del 2 dicembre 2020.
2. I contingenti del personale docente, educativo ed A.T.A. necessari ad assicurare le prestazioni indispensabili di cui all'art. 2 dell'Accordo sono così determinati:
3. per garantire le prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. a1) dell'Accordo (attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini finali, degli esami finali nonché degli esami di idoneità) è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali: docente nella misura indispensabile, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 10, comma 6, lett. d) ed e) dell'Accordo; n. 1 assistente amministrativo, e n.1 collaboratore scolastico per plesso per le attività connesse all'uso dei locali interessati, per l'apertura e chiusura della scuola e per la vigilanza sull'ingresso principale;
4. per garantire le prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. d1) dell'Accordo (d1) adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi e delle pensioni per il periodo di tempo strettamente necessario in base alla organizzazione delle singole istituzioni scolastiche, ivi compreso il versamento dei contributi previdenziali ed i connessi adempimenti) è indispensabile la presenza del DSGA e n.1 personale assistente amministrativo.
5. I criteri di individuazione del personale necessario a garantire le prestazioni indispensabili sono i seguenti:
6. Disponibilità da parte del personale che ha dichiarato la non-adesione allo sciopero; 7. In mancanza o se in numero non sufficiente, rotazione in ordine alfabetico del cognome.
8. La scelta del personale ATA che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal DSGA, a ciò delegato dal Dirigente, o in caso di adesione di questi, dal Dirigente stesso.

TITOLO TERZO PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 11 – Collaborazione plurime del personale docente

1. Il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre scuole – che a ciò si siano dichiarati disponibili – secondo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del comparto scuola 2006-2009.
2. I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

Art. 12 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

01

300
B
S
G
G

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, la dirigente, sentita la DSGA, può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
4. Per particolari attività il dirigente – sentita la DSGA – può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

TITOLO VII (Art. 30, comma 4, lett. c7, CCNL 2019/2021)

Art. 13 - Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti

1. Le risorse per la formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, sono ripartite sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente e per le attività del personale ATA tutte le specifiche risorse assegnate dal Ministero (PNSD, Animatori digitali, Piattaforma Sofia, Reti di Ambito Formativo, Reti di Scuole per la Formazione, eventuali specifici PON).
2. La D.S.G.A., sia nell'interesse del servizio che del personale, proporrà l'iscrizione e frequenza a corsi promossi da Enti riconosciuti. Inoltre, con riunioni di servizio, oltre all'aggiornamento e coordinamento delle attività lavorative, sarà dato spazio alla costruzione delle procedure e prassi operative necessarie per rispondere alla maggiore richiesta di snellezza dell'operato della Pubblica amministrazione. Il calendario e le modalità di tali attività saranno fissati di volta in volta dal Dirigente.
3. Le specifiche assegnazioni verranno definite in sede di Programma Annuale. Per l'attività di scelta dei formatori si seguiranno le indicazioni previste dalla vigente normativa (esperti interni, Collaborazioni plurime, esperti esterni, Fornitura di servizi ecc.).

TITOLO QUARTO DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 14 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria per il personale ATA (Art. 30, comma 4, lett. c6, CCNL 2019/2021)

1. L'orario del personale ATA, nell'ambito delle ore settimanali previste dal Contratto Nazionale, sarà articolato in orario antimeridiano o pomeridiano in modo da garantire il regolare svolgimento del servizio.
2. Per venire incontro ad esigenze di conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare del personale che ne farà espressa richiesta debitamente motivata, potranno essere individuate fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, presso che sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi per l'intero anno scolastico, con i seguenti criteri:

– **Per i Collaboratori Scolastici:**

Rimodulazione dell'orario di entrata del personale ausiliario anche successivo all'inizio delle lezioni giornaliere garantendo comunque il regolare svolgimento del servizio e delle lezioni.

Nella ricorrenza di una festività prevista dal calendario scolastico regionale o derivante da delibera del C.d.l., l'orario di servizio settimanale resterà ripartito in ore 7,12. Si potrà chiedere, per il giorno prefestivo di chiusura recupero o ferie, compatibilmente con le esigenze dell'Istituto. – **Per il personale Amministrativo:**
Flessibilità in ingresso ed in uscita, comunque non oltre n. 1 ora dall'inizio delle attività mattutine o n. 1 ora dal termine delle stesse. Dovrà sempre essere garantito l'orario di lavoro settimanale o con prolungamento dell'orario di uscita in caso di ingresso posticipato o con recuperi programmati nell'arco della settimana in caso di uscite anticipate. Il beneficio potrà essere concesso contemporaneamente nel rapporto non superiore a 1/3.

Nella ricorrenza di una festività prevista dal calendario scolastico regionale o derivante da delibera del C.d.l., l'orario di servizio settimanale resterà ripartito in ore 7,12. Si potrà chiedere, per il giorno prefestivo di chiusura recupero o ferie, compatibilmente con le esigenze dell'Istituto.

Art. 15 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio



Al fine di garantire il diritto alla disconnessione del personale docente ed ATA, si stabiliscono le seguenti condizioni:

1. Le comunicazioni di servizio vengono effettuate prevalentemente in orario lavorativo di apertura degli uffici di segreteria dalle ore 7.30 alle ore 18.00;
2. La pubblicazione sul sito istituzionale e/o sul registro elettronico avverrà con le medesime regole;
3. Il personale è tenuto alla lettura entro 24 h. (escluso il sabato dalle 13.30 e i giorni festivi)
4. Le comunicazioni rispetto alle convocazioni di organi collegiali, riunioni, impegni sono inviate con congruo anticipo di 5 giorni con i materiali allegati, a meno che non vi sia oggettiva emergenza, come la sostituzione di colleghi assenti. E' dovere professionale del personale consultare il registro elettronico e la posta elettronica per prendere visione delle convocazioni e delle circolari del Dirigente.
5. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

Art. 16 –Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione: D.D.I. e Lavoro Agile_Criteri concessione Lavoro agile

1. Al fine di garantire la qualità del lavoro, elevare la professionalità del personale amministrativo attraverso il ricorso a innovazioni tecnologiche ed informatizzazione dei processi, in fase di prima applicazione, si procederà come di seguito:
 - a) una progettazione dei servizi improntata sulla certezza delle procedure (predefinite e standardizzate) all'interno delle quali devono essere individuate le funzioni e le responsabilità di ciascun operatore, nonché i livelli di collaborazione con e tra le diverse figure professionali;
 - b) una riduzione dei tempi di lavorazione di procedure ripetitive a vantaggio di tempi più distesi per la programmazione, i progetti, il confronto e il dialogo;
 - c) la definizione periodica di monitoraggi e controlli per rilevare le criticità e adottare i conseguenti correttivi;
 - d) una diversa organizzazione del lavoro per favorire la realizzazione di prestazioni anche a distanza (lavoro agile) e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - e) una diversa organizzazione delle attività di formazione e di fruizione delle stesse;
 - f) una rinnovata applicazione delle normative generali su sicurezza e privacy, trasparenza e diritto di accesso;
 - g) la semplificazione delle procedure amministrative e conseguente sburocratizzazione degli adempimenti;
 - h) attivazione di processi di empowerment con il diretto coinvolgimento del personale docente ed ATA perché contribuisca alla migliore definizione/pianificazione degli interventi di formazione e/o addestramento all'uso delle tecnologie esistenti; la Commissione PNSD ha lavorato sui processi da mettere in atto per la formazione sull'uso delle tecnologie per docenti ed ATA;
 - i) pianificazione di spesa per l'ammodernamento delle tecnologie affinché rispondano alle esigenze di informatizzazione dei processi per la semplificazione, la dematerializzazione e la riduzione dei tempi per singola azione/attività.
2. Il personale amministrativo coinvolto nei processi di informatizzazione a supporto delle attività scolastiche sarà formato durante l'orario di servizio, ove possibile; nel caso di incontri al di fuori dell'orario di servizio le ore impiegate andranno a recupero.
3. Per garantire effettivi risultati di buon andamento dei servizi amministrativi a supporto dell'attività scolastica, sono fondamentali gli strumenti delle direttive e della pianificazione, uniti a quelli del confronto e del dialogo. Le direttive di massima del Dirigente vanno condivise con il Direttore SGA così come il piano delle attività del personale ATA; presupposto fondamentale sarà il raggiungimento di un consenso quanto più ampio possibile del personale ATA. Prima della formalizzazione della proposta il Direttore deve confrontarsi con il Dirigente.

1. Modalità attuative

Il personale interessato presenterà istanza attraverso apposita modulistica che sarà resa disponibile dalla Scuola.

Individuate le domande da accogliere, sarà sottoscritto l'accordo individuale con l'interessato, nel quale saranno esplicitati:
-gli obiettivi da raggiungere e le attività da realizzare

-la durata dell'accordo

-la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, articolata secondo un calendario concordato che espliciti la fascia oraria di contattabilità da garantire nell'arco della giornata (non superiore all'orario medio giornaliero di lavoro) nel rispetto del diritto alla disconnessione.

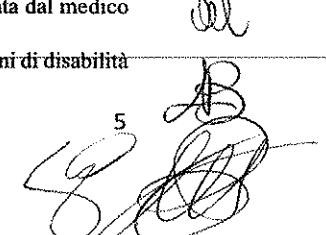
2. Tipologie di attività ammesse in lavoro agile.

Possono essere svolte in modalità agile la predisposizione di progetti, circolari, comunicazioni, la stesura di provvedimenti amministrativi e disposizioni di gestione del personale, la cura e la redazione di materiali, le operazioni di archiviazione digitale, le istruttorie per l'assunzione di provvedimenti amministrativi, l'elaborazione dati, l'inscrimento di dati in piattaforme, la predisposizione di atti di natura contabile e negoziale. Sono esclusi i lavori effettuati in turno o che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non "remotizzabili" o che prevedono un contatto costante con l'utenza. Dal punto di vista organizzativo, saranno individuati attività ed obiettivi, curando la disponibilità di materiali interamente ed esclusivamente digitalizzati. In tal senso saranno predisposte modalità di accesso a banche dati e cloud, coinvolgendo ove necessario, per le misure di sicurezza, l'amministratore di sistema. E' escluso in modo assoluto che documenti, pratiche o fascicoli possano essere portati all'esterno dei locali scolastici

3. Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile Condizioni di precedenza:

- dipendenti in situazioni di fragilità con gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, attestata dal medico competente (Direttiva Zangrillo 29 dicembre 2023)

- lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;



-lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. (LEGGE 22 maggio 2017, n. 81)

- maggior tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro

4. Limiti di attuazione

La prestazione del servizio in modalità a distanza deve, comunque, garantire:

- l'accesso ai servizi da parte degli utenti;

- a parità di condizioni, un'adeguata rotazione del personale avente titolo;

- il rispetto del numero massimo di lavoratori in lavoro agile (massimo 2 lavoratori).

La Scuola si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento per esigenze di servizio, avendo cura di comunicarlo al dipendente in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. 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 dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovesse rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.

5. Obblighi di custodia e riservatezza

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza. Restano pertanto ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi e dai codici di comportamento, che trovano integrale applicazione. Il lavoratore si impegna ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso seguendo le indicazioni che saranno fornite con apposita informativa

6. Sicurezza sul lavoro

Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accettare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica. A tal fine l'amministrazione consegnerà al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017.

7. Trattamento giuridico ed economico

L'Amministrazione garantisce che il dipendente che si avvale delle modalità di lavoro agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

La prestazione lavorativa resa a distanza è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrono i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per la fascia di contattabilità

8. Recesso

Ciascuna delle Parti durante il periodo di svolgimento del progetto di lavoro agile può, con adeguato preavviso e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo e interrompere il progetto prima della sua naturale scadenza.

La Scuola può recedere dall'accordo in qualunque momento, senza preavviso, laddove l'efficienza e l'efficacia delle attività non sia rispondente ai parametri stabiliti.

Il dirigente verificherà periodicamente il raggiungimento degli obiettivi assegnati e lo svolgimento delle attività individuate.

9. Strumenti del lavoro agile

Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei dati, nel caso in cui i device mobili utilizzati dal lavoratore a distanza per l'accesso ai dati e agli applicativi siano messi a disposizione dallo stesso dipendente, è richiesta la stretta attinenza alla normativa vigente sulla riservatezza dei dati.

Tutte le spese correlate all'utilizzo della dotazione informatica, ogni spesa sostenuta per l'utilizzo delle apparecchiature, per i consumi elettrici, di connessione alla rete internet e per le comunicazioni telefoniche connesse all'attività lavorativa, sono a carico del dipendente.

TITOLO QUINTO TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I NORME GENERALI

Art. 21– Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (MOF)

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2025/26 è complessivamente alimentato da:

- a) il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 comma 1 CCNL 19/04/2018 del Comparto Istruzione e Ricerca erogato dal MIM;
- b) ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIM;
- c) eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
- d) altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;

6





2. Il Fondo per la Contrattazione Integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dalla dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso la dirigente fornisce informazione preventiva alla parte sindacale

CAPO II

UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 22 – Finalizzazione del compenso accessorio

1. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del Fondo per il salario accessorio devono essere finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.

Art. 23 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Ai sensi della legge di bilancio per il 2020, n. 160/2019, "le risorse iscritte nel fondo di cui all'art. 1 comma 126 della legge 13 luglio 2015 n. 107, già confluire nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione".

Quindi per l'a.s. 2025-26 le risorse in questione confluiscano nel Fondo delle istituzioni scolastiche per il pagamento del salario accessorio che sarà ripartito, secondo quanto deciso in contrattazione di istituto (CCNL 2019-2021, art. 30, c. 4, lett. c2 "criteri per la ripartizione del fondo d'Istituto") tra quota per il riconoscimento delle attività aggiuntive dei docenti e quota per il riconoscimento delle attività aggiuntive del personale ATA.

Peraltro, per l'a.s. 2025-26 la professionalità ed il merito del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato non saranno valorizzati dal Dirigente scolastico in base ai criteri individuati dal Comitato di valutazione dei docenti, al fine dell'assegnazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente, ai sensi dell'art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015, deliberati dal Comitato di Valutazione.

2. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del Fondo per il salario accessorio sono finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti. Tutte le risorse a disposizione, ed in particolare, il fondo di istituto, i fondi per le funzioni strumentali e gli incarichi specifici e le altre fonti di finanziamento che prevedono la retribuzione del personale sono finalizzate a sostenere il processo di autonomia scolastica con particolare riferimento alle attività didattiche, organizzative, amministrative e gestionali necessarie alla piena realizzazione del PTOF, definito dagli Organi Collegiali della scuola.
3. Il Dirigente scolastico conferisce al personale docente gli incarichi per la realizzazione delle attività compensate con il trattamento economico accessorio, sulla base dei seguenti criteri generali e ordini di priorità:

- Le funzioni strumentali sono identificate con delibera del Collegio dei docenti in coerenza con il piano dell'offerta formativa che ne definisce criteri di attribuzione, numero e destinatari. Al termine delle attività dovranno essere prodotte a rendiconto le relazioni finali;
 - Docenti nominati dal Collegio a seguito di approvazione del POF in qualità di responsabili e/o partecipanti dei progetti in esso previsti;
 - Docenti disponibili ad effettuare attività di collaborazione con il Dirigente scolastico;
 - Docenti referenti o facenti parte di commissioni previsti dal collegio per la realizzazione di particolari attività correlate alla gestione del POF;
 - Docenti indicati dai Consigli di classe quali referenti/organizzatori delle specifiche attività didattiche in essi programmate;
 - Qualora nell'ambito di un Progetto, sia interno alla scuola che assunto in convenzione con Enti esterni, sia prevista esplicitamente anche l'indicazione dei docenti, il Dirigente conferirà l'incarico a tali docenti.
4. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo MOF devono rendere esplicativi preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
5. La liquidazione dei compensi è successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti, alla presentazione di relazione e documentazione dell'attività svolta e della dichiarazione sostitutiva ai sensi del DPR 445 del 2000.
6. Il personale docente già retribuito per le funzioni strumentali non ha diritto ad accedere al Fondo di Istituto per il compenso delle medesime attività. Analogamente, il personale ATA destinatario degli incarichi specifici non ha diritto ad accedere al Fondo per il compenso delle medesime attività.
7. Le risorse eventualmente non assegnate negli anni scolastici precedenti possono essere destinate anche a finalità diverse da quelle originarie.

Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. Il

7

8

7

criterio di ripartizione è legato alla complessiva consistenza del personale. Considerate le proporzioni fra il personale A.T.A. e il personale docente, si conviene nella suddivisione delle risorse disponibili, come di seguito elencato, nelle proporzioni del 70% al personale docente e 30% al personale A.T.A.

Organico di diritto a.s. 2025/2026	Numero
Docenti O.D.	64
Personale A.T.A. (compreso DSGA)	18
TOTALE	82

L'ammontare del Fondo per il M.O.F. per l'anno scolastico 2025/2026, così come indicato nella nota prot. Nota prot. n. 13896 del 01 ottobre 2025 del Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali -DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE E FINANZIARIE - DGRUF Ufficio VII, è indicato nella tabella seguente

DESCRIZIONE VOCE	MOF 2025/2026 L.DIPENDENTE	INTEGRAZIONE MOF 2025/26	ECONOMIE	TOTALE
FONDO ISTITUTO	30.755,11€		3.956,88 €	34.711,99€
FUNZIONI STRUMENTALI	2.787,81 €	82,52 €	0 €	2.870,33 €
INCARICHI SPECIFICI A.T.A.	1.726,15 €	406,68 €	0 €	2.132,83 €
ORE SOST. COLLEGHI ASSENTI	1.284,58 €	314,30 €	2.401,96 €	4.000,84 €
ATTIVITÀ COMPL. ED. FISICA	450,23 €		897,29 €	1.347,52 €
AREE A RISCHIO	0 €		0 €	0 €
VALORIZZAZIONE PERS. SCOLASTICO	5.562,40 €		0 €	5.562,40 €
VALORIZZAZIONE PERS. DOCENTE	9.417,78 €		0 €	9.417,78 €
IND.DI DIREZIONE PARTE VAR.DSGA		214,94 €		214,94 €
TOTALE MOF 2025/2026	51.964,00 €	1.016,00 €	7.256,15 €	60.236,15 €

1. Dal fondo FIS a.s. 24/25 occorre **detrarre** l'importo dell'Indennità di sostituzione D.S.G.A. e dell'Indennità di direzione, parte variabile, spettante al DSGA, come previsto da art. 89 del CCNL 2007, nel testo riformulato dall'art. 3 del CCNL 25/7/2008, Sequenza contrattuale personale ATA, così determinato:

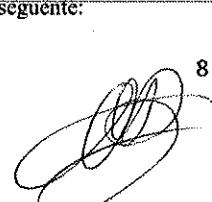
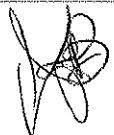
INDENNITÀ DI DIREZIONE A.S. 2025-26	3.654,00 €
INDENNITÀ SOSTITUZIONE D.S.G.A.	506,94 €

2. La legge di bilancio per il 2020, n. 160/2019, ha previsto che "le risorse iscritte nel fondo di cui all'art. 1 comma 126 della legge 13 luglio 2015 n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione".
Quindi le risorse in questione confluiscono nel fondo per il pagamento del salario accessorio della singola scuola che sarà ripartito, secondo quanto deciso in contrattazione di istituto tra una quota per il riconoscimento delle attività aggiuntive dei docenti e una quota per il riconoscimento delle attività aggiuntive del personale ATA.
Pertanto, per l'a.s. 2025/2026 la professionalità ed il merito del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato non saranno valorizzati dal Dirigente scolastico in base ai criteri individuati dal Comitato di valutazione dei docenti, al fine dell'assegnazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente, ai sensi dell'art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015, deliberati dal Comitato di Valutazione.
Le risorse finanziarie assegnate per la valorizzazione del merito del personale scolastico per l'a.s. 2025/2026 ammontano a euro **€ 5.562,40** I.d.
3. Conseguentemente, le **risorse disponibili** per le finalità già previste per il Fondo d'Istituto ex art. 88 CCNL 2007 ammontano a quelle risultanti dalla seguente tabella:

F.I.S.+V.P.S.	40.274,39 €
INDENNITÀ DI DIREZIONE A.S. 2024-25	-3.654,00 €
INDENNITÀ SOSTITUZIONE D.S.G.A.	-506,94 €
TOTALE DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE DOCENTI E ATA	36.113,45 €

Le Parti convengono di ripartire tale fondo al netto della quota spettante al DSGA e sostituto nel modo seguente:

8

DOCENTI 70%	25.279,42 €
ATA 30%	10.834,03 €

Art. 24 – Stanziamimenti

-Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base della delibera del Consiglio d'Istituto, di cui all'art. 88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e del Piano annuale delle attività dei docenti, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito tra le aree organizzative di seguito specificate:

- a. strutture di supporto alla gestione
- b. strutture di supporto alla didattica
- c. area educativo- didattica progettuale

-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:

- a. Assegnazione di incarichi sicurezza a supporto dell'amministrazione
- b. Supporto dell'amministrazione o della didattica;

Art.26 - Progetti comunitari e nazionali – PNRR.

1. Nella assegnazione degli incarichi sia al personale docente, che ATA, relativi a progetti europei in cui il finanziamento non sia completamente vincolato e possa essere prevista una retribuzione per il personale partecipante come "gruppo di progetto", saranno adottati i seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a) personale in possesso di specifiche competenze coerenti con la tematica del progetto da realizzare;
 - b) personale disponibile al fine di favorire la rotazione degli incarichi.

Art. 27 - Conferimento degli incarichi

1. Il Dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante e i termini del pagamento.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

Art. 28 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le sole prestazioni del personale collaboratore scolastico rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate fino ad un massimo di 12 ore. Diversamente i recuperi compensativi, saranno garantiti, nel rispetto delle esigenze di servizio.

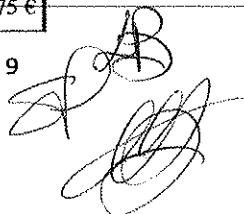
Art. 29 - Incarichi specifici.

1. Su proposta della DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 54 CCNL 2019/21 da attivare nella istituzione scolastica.

SETTORI FUNZIONALI ALL'EROGAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA

PERSONALE DOCENTE

TABELLA INCARICHI DOCENTI (FONDO D'ISTITUTO E VALORIZZAZIONE)				
TOTALE DA CONTRATTARE FIS as. 2025/26				25.279,42 €
STRUTTURE DI SUPPORTO ALLA GESTIONE/DIDATTICA E AREA PROGETTI				
Incarico/Progetto	Sede	Ore	Importo orario	Totale
Coll.Dirig.	1° collaboratore			5.236,00 €
	2° collaboratore			1.058,75 €
Fiduciari sedi	Media Santa Fiora	20	€ 19,25	385,00 €
	Media Roccalbegna	15	€ 19,25	288,75 €



Media Semproniano	15	€ 19,25	288,75 €
Primaria Santa Fiora	20	€ 19,25	385,00 €
Primaria Roccalbegna	15	€ 19,25	288,75 €
Primaria Semproniano	15	€ 19,25	288,75 €

Infanzia Santa Fiora	15	€ 19,25	288,75 €
Infanzia Semproniano	10	€ 19,25	192,50 €
Infanzia Vallerona	10	€ 19,25	192,50 €

Media Santa Fiora	6	€ 19,25	115,50 €
Media Roccalbegna	6	€ 19,25	115,50 €
Media Semproniano	6	€ 19,25	115,50 €
Primaria Santa Fiora	6	€ 19,25	115,50 €
Primaria Roccalbegna	6	€ 19,25	115,50 €
Primaria Semproniano	6	€ 19,25	115,50 €
Infanzia Santa Fiora	6	€ 19,25	115,50 €
Infanzia Semproniano	6	€ 19,25	115,50 €
Infanzia Vallerona	6	€ 19,25	115,50 €

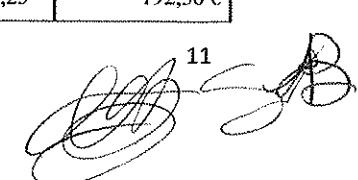
Infanzia Semproniano	3	€ 19,25	57,75 €
Primaria Semproniano	3	€ 19,25	57,75 €
Media Semproniano	3	€ 19,25	57,75 €
Primaria Santa Fiora	3	€ 19,25	57,75 €
Infanzia Santa Fiora	3	€ 19,25	57,75 €
Media Santa Fiora	3	€ 19,25	57,75 €
Media Roccalbegna	3	€ 19,25	57,75 €
Primaria Roccalbegna	6	€ 19,25	115,50 €
Infanzia Vallerona	3	€ 19,25	57,75 €

Infanzia Vallerona	3	€ 19,25	57,75 €
Primaria Santa Fiora	3	€ 19,25	57,75 €
Primaria Roccalbegna	3	€ 19,25	57,75 €
Infanzia Santa Fiora	3	€ 19,25	57,75 €
Infanzia Semproniano	3	€ 19,25	57,75 €
Media Semproniano	3	€ 19,25	57,75 €
Media Roccalbegna	3	€ 19,25	57,75 €

Primaria Santa Fiora	3	€ 19,25	57,75 €
Primaria Santa Fiora	3	€ 19,25	57,75 €
Infanzia Semproniano	3	€ 19,25	57,75 €
Infanzia Vallerona	3	€ 19,25	57,75 €
Infanzia Santa Fiora	3	€ 19,25	57,75 €
Infanzia Santa Fiora	3	€ 19,25	57,75 €
Primaria Semproniano	3	€ 19,25	57,75 €

Media Santa Fiora	15	€ 19,25	288,75 €
Media Santa Fiora	15	€ 19,25	288,75 €
Media Santa Fiora	15	€ 19,25	288,75 €
Media Semproniano	10	€ 19,25	192,50 €
Media Semproniano	10	€ 19,25	192,50 €
Media Roccalbegna	10	€ 19,25	192,50 €

	Media Roccalbegna	10	€ 19,25	192,50 €
Commissione orientamento e continuità	Infanzia	10	€ 19,25	192,50 €
	Infanzia	10	€ 19,25	192,50 €
	Primaria	10	€ 19,25	192,50 €
	Primaria	10	€ 19,25	192,50 €
Commissione P.T.O.F. 25-28	Infanzia Santa Fiora	20	€ 19,25	385,00 €
	Primaria Santa Fiora	20	€ 19,25	385,00 €
	Media Roccalbegna	20	€ 19,25	385,00 €
	Infanzia Vallerona	20	€ 19,25	385,00 €
	Primaria Santa Fiora	20	€ 19,25	385,00 €
Referente area Artistico Musicale	Primaria Semproniano	20	€ 19,25	385,00 €
	Media Semproniano	20	€ 19,25	385,00 €
Referente area Sport e Salute	Scuola Secondaria	15	€ 19,25	288,75 €
	Primaria Santa Fiora	15	€ 19,25	288,75 €
Referente Team Digitale	Scuola Secondaria	15	€ 19,25	288,75 €
	Primaria Santa Fiora	15	€ 19,25	288,75 €
Referente area Ambiente	Secondaria Santa Fiora	15	€ 19,25	288,75 €
	Primaria Santa Fiora	15	€ 19,25	288,75 €
Commissione Curricolo e Valutazione	Infanzia Santa Fiora	10	€ 19,25	192,50 €
	Infanzia Semproniano	10	€ 19,25	192,50 €
	Primaria Santa Fiora	10	€ 19,25	192,50 €
	Primaria Santa Fiora	10	€ 19,25	192,50 €
	Media Santa Fiora	10	€ 19,25	192,50 €
Commissione inclusione	Infanzia Santa Fiora	10	€ 19,25	192,50 €
	Infanzia Santa Fiora	10	€ 19,25	192,50 €
	Primaria Santa Fiora	10	€ 19,25	192,50 €
	Primaria Semproniano	10	€ 19,25	192,50 €
	Primaria Santa Fiora	10	€ 19,25	192,50 €
	Media Semproniano	10	€ 19,25	192,50 €
Orario	Media Semproniano	15	€ 19,25	288,75 €
	Primaria Santa Fiora	10	€ 19,25	192,50 €
Tutor anno di prova	Media Santa Fiora	15	€ 19,25	288,75 €
	Media Santa Fiora	30	€ 19,25	577,50 €
	Media Santa Fiora	15	€ 19,25	288,75 €
	Primaria Santa Fiora	15	€ 19,25	288,75 €
Team innovazione	Infanzia	10	€ 19,25	192,50 €
	Media	10	€ 19,25	192,50 €
Animatore digitale	Primaria Santa Fiora	10	€ 19,25	192,50 €
	Media Semproniano	15	€ 19,25	288,75 €
Team Bullismo	Primaria Santa Fiora	5	€ 19,25	96,25 €
	Primaria Santa Fiora	5	€ 19,25	96,25 €
	Primaria Santa Fiora	5	€ 19,25	96,25 €
Referente Piccole Scuole	Primaria Santa Fiora	15	€ 19,25	288,75 €
	Infanzia S. Fiora	10	€ 19,25	192,50 €
BurattiniAmo	Infanzia Semproniano	20	€ 19,25	385,00 €
	Infanzia Vallerona	10	€ 19,25	192,50 €
<i>Usc</i>				



Laboratorio del fare "Il mio paese"	Primaria Santa Fiora	5	€ 19,25	96,25 €
Semp'era	Primaria Semproniano	5	€ 19,25	96,25 €
l'aereo americano a Roccalbegna	Media Roccalbegna	5	€ 19,25	96,25 €
l'aereo americano a Roccalbegna	Media Roccalbegna	3	€ 19,25	57,75 €
Tutela e gest. della fauna selvatica	Scuola Media Santa Fiora	7	€ 19,25	134,75 €
Biblioapp	Media Santa Fiora	3	€ 19,25	57,75 €
Un giorno al museo	Media Santa Fiora	6	€ 19,25	115,50 €
Il nostro posto nel mondo	Primaria Santa Fiora	5	€ 19,25	96,25 €
TOTALE CONTRATTATO			Lordo dipendente	2.870,33 €
NON IMPEGNATO			Lordo dipendente	0,00 €

Quantificazione risorse destinate a remunerare le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa.

- Il Collegio docenti dell'Istituzione scolastica, con delibera, ha identificato, a norma dell'art. 33 CCNL 2007 e in coerenza con il PTOF, n. 3 funzioni strumentali.
- Le Parti convengono che l'esercizio delle funzioni strumentali venga remunerato in misura uguale per **ciascuna area di funzione strumentale** per anno scolastico. Conseguentemente, a tale finalità viene destinato il budget annuale di complessivi € 2.870,33

Funzioni strumentali al PTOF (art. 33 CCNL 29/11/2007)	Lordo dipendente 2.870,33 €
F.S. AREA 1 – P.T.O.F.	956,77 €
F.S. AREA 2 – ORIENTAMENTO E CONTINUITÀ	956,77 €
F.S. AREA 3 – INCLUSIONE E BES	956,77 €
TOTALE CONTRATTATO	
NON IMPEGNATO	

Quantificazione delle risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti- Art. 30 del CCNL 2007.

- Le risorse per compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti per l'a.s. 2025/2026 sono pari ad Euro € 4.000,84.
- Dall'importo complessivo tra le risorse 2025/26 e le economie del 2024/25 sono da destinare 13 ore a n° 2 docenti per le ore svolte nell'anno 2024/25 come da prot. 9324/11-06-2024
- Tali fondi saranno utilizzati per pagare le sostituzioni dei colleghi assenti per l'a.s. 25/26, fermo restando che, laddove residuassero delle economie nei fondi per la scuola primaria o secondaria, queste saranno utilizzate per pagare le ore della scuola secondaria o viceversa.

ORE ECCEDENTI - DOCENTI	Lordo dipendente 4.000,84 €
ANNO 2025/26	1.598,88 €
ECONOMIE 2024/25	2.401,96 €
IMPORTO ORE ECCEDENTI DA EROGARE, RIFERITO ALL'ANNO 2024/25 n° 2 DOCENTI	-253,25 €
TOTALE DA DESTINARE A.S. 2025/26	Lordo dipendente 3.747,59 €

Le suddette ore saranno suddivise seguendo un criterio di numerosità degli alunni, delle sezioni e del tempo scuola, nonché delle ore di compresenza tra i docenti.

- 96 ore MEDIE : 42 Santa Fiora; 27 Semproniano ; 27 Roccalbegna
- 60 ore PRIMARIA : 28 Santa Fiora; 16 Semproniano ; 16 Roccalbegna
- 38 ore INFANZIA : 18 Santa Fiora; 11 Semproniano ; 9 Vallerona

VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONALITÀ DOCENTE

012

Quantificazione delle risorse destinate alla Valorizzazione docenti da remunerare a Lorde dipendente 9.417,78 €

Proposta di criteri per la suddivisione della valorizzazione della professionalità docente, per continuità didattica e servizio in zone disagiate per un importo di 9.417,78 €

A) 5% degli importi, proponendo in Contrattazione integrativa di istituto il criterio di ripartizione: "docente presente nella istituzione scolastica da 3 a 5 anni consecutivi e residente in comune diverso da quella dell'istituzione scolastica di titolarità o di servizio";

B) 15% degli importi, proponendo in Contrattazione integrativa di istituto il criterio di ripartizione: "docente presente nella istituzione scolastica da più di 5 anni consecutivi e residente in comune diverso da quella dell'istituzione scolastica di titolarità o di servizio";

C) 30% degli importi, proponendo in Contrattazione integrativa di istituto il criterio di ripartizione: "docente che presta il proprio servizio su più plessi dell'istituto in Comuni diversi";

D) la restante parte superiore al 50% proponendo in Contrattazione integrativa di istituto il criterio di ripartizione: "docente che svolgerà corsi di recupero e potenziamento di alunni per contrastare la dispersione scolastica" da pagare a €38,50 all'ora a consuntivo delle ore fatte e a beneficio degli alunni e contro la dispersione scolastica e la povertà educativa, considerato che tali fondi sono stati assegnati anche sulla base di tali situazioni (status sociale, economico e culturale (ESCS), dispersione scolastica, presenza degli alunni stranieri).

PERSONALE ATA RISORSE DA UTILIZZARE PER IL PERSONALE ATA

Accede al fondo nella misura indicata nel presente contratto integrativo per le seguenti attività:

FONDO DI ISTITUTO PER VALORIZZAZIONE				
TOTALE DA CONTRATTARE - ATA				Lorde dipendente 10.414,01 €
ASSISTENTI AMMINISTRATIVI				
INCARICO	UNITÀ	ORE	COSTO ORARIO	TOTALE
sostituzione dgsa - sostituzioni coll.scol assenti, ricostruzioni di carriera e nuova passweb	1	30,00	15,95 €	478,50 €
magazzino - supporto contabilità- sicurezza e formazione	1	60,00	15,95 €	957,00 €
assicurazione alunni e personale - invalsi - gite scolastiche e gestione alunni h/bes	1	60,00	15,95 €	957,00 €
relazioni con enti esterni	1	10,00	15,95 €	159,50 €
spostamento in comuni differenti	2	60,00	15,95 €	957,00 €
intensificazione colleghi assenti		15,00	15,95 €	239,25 €
ore eccedenti		15,00	15,95 €	239,25 €
COLLABORATORI SCOLASTICI				
INCARICO	CRITERI	ORE	COSTO ORARIO	TOTALE
intensificazione plessi disagiati	Numerosità di alunni o classi, assistenza disabilità, maggiore necessità di vigilanza e turni	50,00	13,75 €	687,50 €

OL

intensificazione infanzia	Numerosità di alunni o classi, assistenza disabilità e età alunni	30,00	13,75 €	412,50 €
collaborazione con attivita' di segreteria	supporto ad attività amministrativa	30,00	13,75 €	412,50 €
flessibilità oraria e straordinario	disponibilità	39,00	13,75 €	536,25 €
archiviazione e gestione magazzino	Sistemazione locali e archiviazione materiali	100,00	13,75 €	1.375,00 €
piccola manutenzione		50,00	13,75 €	687,50 €
spostamento in comuni differenti		54,00	13,75 €	742,50 €
ore eccedenti		144,00	13,75 €	1.980,00 €
TOTALE CONTRATTATO - ATA			Lavoro dipendente	10.821,25 €
NON INFORMATO			Lavoro dipendente	14,75 €

Quantificazione risorse destinate a remunerare gli incarichi specifici del personale ATA.

1. L'art. 47, comma 1, lett. b), del CCNL 2007 stabilisce che i compiti del personale ATA sono costituiti anche da "incarichi specifici" che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, individuati nel Piano delle attività.
2. Le Parti definiscono come segue le modalità, i criteri e i compensi relativi a tali incarichi specifici, ai fini della successiva attribuzione da parte del Dirigente scolastico, destinando un budget di **2.132,83 € L.D..**

TOTALE CONTRATTATO - ATA				Lavoro dipendente	2.132,83 €
INCARICO	UNITÀ'	ORE	COSTO ORARIO	TOTALE	
ART.7	0	0,00	13,75 €	-	€
ANTINCENDIO	13	41,80	13,75 €	574,75 €	
PRIMO SOCCORSO	13	41,80	13,75 €	574,75 €	
SICUREZZA	13	41,80	13,75 €	574,75 €	
ASSISTENZA DISABILITÀ GRAVE	PLESSI SANTA FIORA	22,98	13,75 €	315,97 €	
OIV-TRASPARENZA E ALBO	2	5,68	15,95 €	90,60	
TOTALE CONTRATTATO - ATA			Lavoro dipendente	2.132,83 €	
TOTALE INFORMATO			Lavoro dipendente	0,00	

Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. **Non saranno erogati compensi senza previa autorizzazione all'effettuazione aggiuntive e senza effettivo riscontro delle attività svolte.** A tal fine saranno attivate modalità di verifica dalla dirigente e/o dalla DSGA. **Il personale ha l'obbligo di documentare le attività aggiuntive, anche quelle funzionali e/o eccedenti (straordinario).**
2. La retribuzione sarà corrisposta con le scadenze previste dal Cedolino Unico, al termine delle attività e comunque entro l'anno scolastico di riferimento, previa valutazione positiva del lavoro effettivamente svolto e documentato. Nessun compenso sarà erogato in assenza di documentazione idonea e verifica.
3. I compensi accessori saranno erogati dal MEF previo ordine della scuola.
4. In caso di assenze prolungate del personale a cui sono attribuiti incarichi specifici o funzioni strumentali o attività funzionali l'emonimento accessorio sarà corrisposto in misura proporzionale alle presenze a condizione che sia possibile operare un riscontro delle attività svolte; in caso contrario l'importo sarà assegnato al personale che ha svolto l'incarico in sostituzione. Nel caso di incarichi che, nonostante l'assenza prolungata, siano comunque stati portati a termine, previa valutazione della dirigente o della DSGA, sarà comunque possibile erogare l'intero emolumento.

00

14

5. Le ore eccedenti saranno utilizzate per sostituzione dei colleghi assenti in caso di assenza di personale disponibile in orario nell'organico dell'Autonomia.

TITOLO SESTO ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (Art. 30, comma 4, lett. c1, CCNL 2019/2021)

Art. 30 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. La normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, si applica all'istituzione scolastica nei termini previsti dalla citata normativa. Nei termini previsti, le Parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. Il Dirigente scolastico designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), secondo le disposizioni di cui all'art. 32, comma 8, del decreto legislativo n. 81/2008.
3. A norma dell'art. 47, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2008, il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
4. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
5. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
6. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
7. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda

Art. 31- Misure di prevenzione e protezione.

1. Il Dirigente, in quanto datore di lavoro, organizza il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza tra i dipendenti le figure sensibili secondo la dimensione della scuola e addetti alle emergenze, al Primo Soccorso, all'evacuazione e all'antincendio.
2. Il Dirigente predispone il Servizio di Prevenzione e Protezione e, ai a sensi del DVR dell'istituto, individua gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione tra il personale fornito delle competenze necessarie, che sono appositamente formati attraverso specifico corso. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

TITOLO SETTIMO NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 32 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. A norma dell'art. 40, comma 3-quinquies, del Decreto Legislativo n. 165/2001, il contratto integrativo di istituto non può comportare il superamento di vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
2. Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa il dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto produttive di tale violazione.
3. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del Fondo per il salario accessorio intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il dirigente dispone, previa informazione alla parte sindacale, la riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.
4. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.

Art. 33 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. **Non saranno erogati compensi senza l'effettivo riscontro delle attività svolte.** A tal fine saranno attivate modalità di verifica dalla dirigente e/o dalla DSGA. **Il personale ha l'obbligo di documentare le attività aggiuntive, anche quelle funzionali e/o eccedenti (straordinario).**
2. La retribuzione sarà corrisposta con le scadenze previste dal Cedolino Unico, al termine delle attività e comunque entro l'anno scolastico di riferimento, previa valutazione positiva del lavoro effettivamente svolto e documentato. Nessun compenso sarà erogato in assenza di documentazione idonea e verifica.
3. I compensi accessori saranno erogati dal MEF previo ordine della scuola.
4. In caso di assenze prolungate del personale a cui sono attribuiti incarichi specifici o funzioni strumentali o attività funzionali l'emolumento accessorio sarà corrisposto in misura proporzionale alle presenze a condizione che sia

Ul

possibile operare un riscontro delle attività svolte; in caso contrario l'importo sarà assegnato al personale che ha svolto l'incarico in sostituzione. Nel caso di incarichi che, nonostante l'assenza prolungata, siano comunque stati portati a termine, previa valutazione della dirigente o della DSGA, sarà comunque possibile erogare l'intero emolumento.

5. Le ore eccedenti saranno utilizzate per sostituzione dei colleghi assenti in caso di assenza di personale disponibile in orario nell'organico dell'Autonomia.

Art. 34 - Clausole di rinvio

Per quanto non espressamente previsto, si rinvia al disposto del CCNL, Comparto Istruzione e ricerca, con il quale il presente Contratto Integrativo è coerente;
Si rinvia integralmente alla normativa vigente per le parti ad essa demandate, norme imperative e/o non incluse nella materia di contrattazione.

Per la delegazione di parte Pubblica

Il Dirigente Annalisa Capocci _____

Per la delegazione di parte Sindacale

La RSU

Poggi Samanta _____

Belloni Linda _____

Burchiella Marco _____

OO.SS. Territoriali

Barbara DEL DOTTORE - GILDA/UNAMS _____

Giuseppe Gennaro FERRARO - ANIEF _____

Vincenzo MAIORANA - SNALS/CONFSAL _____

Alfonso NOCCHI - CISL SCUOLA /FSUR

Fabio Severi - UIL SCUOLA RUA _____

Santa Fiora il 09/01/2026