

**ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE***"Scipione Lapi"***Apecchio - Piobbico - Serravalle di Carda**

Via S. Francesco, 5- 61042 APECCHIO (PU)

Tel. 0722/989014 e-mail: psic808002@istruzione.it

Codice meccanografico PSIC808002 – Codice univoco UF8WWZ

C.F. 82005550411

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO A.S. 2024/2025****VERBALE DI STIPULA**Il giorno 15.05.2025

VISTA l'Ipotesi di contratto integrativo d'Istituto sottoscritta in data 4 aprile 2025, trasmessa ai Revisori dei Conti in data 12 aprile 2025;

VISTO il verbale dei Revisori dei Conti ricevuto in data 08 maggio 2025 senza rilievi;

VIENE STIPULATO

in via definitiva il Contratto Collettivo integrativo di Istituto per l'a.s. 2024/2025, completamente confermato e di seguito allegato.

PER LA PARTE PUBBLICA:

Il Dirigente Scolastico Prof. Giulio Venturi

PER LA PARTE SINDACALE:

Ins. Nicoletta Silvi

RSU DI ISTITUTO Sig.ra Paola Barzi

Ins. Paolo Mari

**RAPPRESENTANTI
DELLE OO.SS.
TERRITORIALI**

Per la FLC CGIL: Cinzia Scardacchi

Per la CISL-SCUOLA: Cristina Boccioletti



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE
"Scipione Lapi"
Apecchio - Piobbico - Serravalle di Carda
Via S. Francesco, 5- 61042 APECCHIO (PU)
Tel. 0722/989014 e-mail: psic808002@istruzione.it
Codice meccanografico PSIC808002 – Codice univoco UF8WWZ
C.F. 82005550411



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO a.s. 2024/2025

Il giorno 4 APRILE 25 alle ore 17:30 nel locale di dirigenza dell'Istituto Comprensivo Scipione Lapi - scuola primaria, oratorio parrocchiale di Piobbico, viene sottoscritta la presente ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo di Istituto.

Sono presenti per la stipula del contratto d'Istituto:

PER LA PARTE PUBBLICA:

Il Dirigente Scolastico Prof. Giulio Venturi

PER LA PARTE SINDACALE:

Ins. Bruscia Emanuela

RSU DI ISTITUTO

Sig.ra Barzi Paola

Ins. Mari Paolo

**RAPPRESENTANTI
DELLE OO.SS.
TERRITORIALI**

Per la FLC CGIL:

Per la CISL-SCUOLA:

GILDA

SNALS

ANIEF

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO ISTITUTO COMPRENSIVO SCIPIO LAPI

TITOLO PRIMO - PARTE NORMATIVA

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Finalità, campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente Contratto Integrativo è finalizzato al conseguimento di risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio scolastico mediante una organizzazione del lavoro del personale docente ed ATA dell'istituto 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.
2. Il presente Contratto Integrativo, sottoscritto tra il D.S. dell'Istituto Comprensivo Scipione Lapi e la delegazione sindacale, si applica a tutto il personale docente ed ATA in servizio nell'Istituto.
3. Gli effetti hanno validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e producono i loro effetti fino alla stipula di un nuovo contratto.
4. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nell'art.30 comma 4 lettera cc)) 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 e a quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del CCNI sulla mobilità. La parte economica ha validità annuale. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali.

Art.2 - Procedure di raffreddamento, conciliazione ed interpretazione autentica

1. In caso di controversia sull'interpretazione e/o sull'applicazione del presente contratto, le parti si incontrano entro cinque giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2 presso la sede della scuola per definire consensualmente il significato della clausola contestata.
2. Allo scopo di cui al precedente comma 1, la richiesta deve essere presentata in forma scritta su iniziativa di una delle parti contraenti e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

CAPO II
RELAZIONI SINDACALI
CRITERI E MODALITA' DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI

Art. 3 - Bacheca sindacale e documentazione

1. Il Dirigente Scolastico assicura la predisposizione per ogni plesso dell'istituzione scolastica di una bacheca riservata all'esposizione di materiale inerente l'attività della RSU, in collocazione idonea e concordata con la RSU stessa e precisamente:
 - nella bacheca digitale sul sito della scuola;
 - nell'atrio di ciascun plesso dell'istituto;
2. La RSU ha diritto di affiggere, nelle suddette bacheche, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alla legge sulla stampa e senza preventiva autorizzazione del Dirigente scolastico. Anche la sostituzione ed eliminazione del materiale esposto è di esclusiva competenza della RSU.
3. Il Dirigente Scolastico assicura la tempestiva trasmissione alla RSU del materiale a loro indirizzato ed inviato per posta, per e-mail, ecc.
4. Stampati e documenti da esporre nelle bacheche possono essere inviati anche direttamente dalle OO.SS. di livello provinciale e/o regionale e/o nazionale e affissi alla specifica bacheca sindacale.

Art. 4 - Permessi sindacali

1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni sindacali, sia di scuola sia esterne, la RSU si avvale di permessi sindacali, nei limiti complessivi individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente e segnatamente dagli artt. 10 e 16 del CCNQ del 7 agosto 1998 e dagli artt. 10 e 18 del CCNQ 04/12/2017 CCNL.
2. La fruizione dei permessi sindacali di cui al precedente comma 1 è comunicata formalmente al Dirigente Scolastico dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle OO.SS. e dalla RSU di scuola tramite atto scritto, unico adempimento da assolvere con un preavviso di cinque giorni.
3. Il contingente dei permessi di spettanza alla RSU è gestito autonomamente dalla RSU nel rispetto del tetto massimo attribuito, che si calcola moltiplicando 25 minuti e 30 secondi per il numero di dipendenti a tempo indeterminato. Il calcolo del monte ore spettante viene effettuato, all'inizio dell'anno scolastico, dal Dirigente che lo comunica alla RSU medesima.

Art. 5 - Agibilità sindacale

1. Alla RSU ed ai Dirigenti Sindacali Territoriali è consentito di comunicare con il personale per motivi di carattere sindacale, purché non sia pregiudicata la normale attività lavorativa.
2. La comunicazione interna può avvenire per via orale o mediante scritti e stampati, sia consegnati dalla RSU e dai Dirigenti Sindacali Territoriali *ad personam*, sia messi a disposizione dei lavoratori interessati, ad es. in sala docenti o in segreteria.
3. Alla RSU, previa richiesta, è consentito l'uso gratuito del telefono fisso, della fotocopiatrice, nonché l'uso del personal computer con accesso ad internet oltre che di tutti gli strumenti ed attrezzature presenti nella scuola, senza per questo impedire il regolare svolgimento delle attività scolastiche.

Art. 6 - Trasparenza amministrativa – informazione

1. Copia dei prospetti analitici relativi alla ripartizione ed attribuzione del F.I.S. viene consegnata alla RSU, nell'ambito dei diritti all'informazione ai sensi dell'art.5 CCNL 2016/18. Sarà compito e responsabilità della RSU medesima curarne l'eventuale diffusione, nel rispetto della tutela della riservatezza.

Art. 7 - Patrocinio e diritto di accesso agli atti

1. La RSU e i Sindacati territoriali hanno diritto di accesso agli atti della scuola sulle materie di informazione preventiva e successiva.
2. Il rilascio di copia degli atti avviene, di norma, entro cinque giorni dalla richiesta.

Borsigoni

Streset al. 1

Q

G. Vant

Art. 8 - Assemblee sindacali

1. 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 del CCNQ 04/12/2017 e dell'art. 31 del CCNL 2019/2021.
2. Ciascuna assemblea può avere la durata massima di due ore se si svolge a livello di singola istituzione scolastica o la durata di due ore se l'assemblea ha carattere provinciale, secondo le indicazioni del relativo contratto Regionale.

Art. 9 - Modalità di convocazione delle assemblee sindacali

1. La convocazione dell'assemblea contiene la durata, la sede e l'ordine del giorno è resa nota almeno sei giorni prima, con comunicazione scritta al Dirigente Scolastico.
2. Qualora le assemblee si svolgano fuori orario di servizio o di lezione, il termine di sei giorni può essere ridotto a tre giorni.
3. La comunicazione, relativa all'indizione dell'assemblea, deve essere trasmessa dal Dirigente Scolastico a tutto il personale interessato entro il giorno successivo in cui è pervenuta, per consentire a tutti di esprimere la propria adesione.
4. Le assemblee dei docenti coincidenti con l'orario di lezione devono essere svolte all'inizio o alla fine delle attività didattiche giornaliere e precisamente dalle ore 8.00 alle ore 9.00 oppure dalle ore 12.00 alle ore 13.00.
5. Le assemblee del personale ATA possono essere indette in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.
6. E' obbligo del personale dichiarare la propria partecipazione all'assemblea sindacale svolta in orario di servizio. La circolare relativa alla segnalazione della partecipazione individuale all'assemblea deve rimanere disponibile, di norma, per almeno cinque giorni al fine di consentire la presa visione da parte di tutti gli interessati. La mancata firma entro il termine stabilito nella circolare verrà interpretata come non adesione all'assemblea e quindi il personale sarà considerato in servizio con gli alunni nelle classi. La dichiarazione è irrevocabile.

Art. 10 - Svolgimento delle assemblee sindacali

1. Il Dirigente Scolastico, per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea.
2. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.
3. Nelle assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se l'adesione è totale per quest'ultimo e non per i docenti, si assicurano i servizi essenziali come segue:
 - a. se le lezioni sono sospese in tutte le classi si prevede la permanenza in servizio solo di n.1 unità di collaboratore scolastico nella sede, nessuno negli altri plessi;
 - b. se non vi è sospensione delle lezioni in tutte le classi si prevede la permanenza in servizio di n.1 unità di assistente amministrativo in sede e di almeno n.1/2 collaboratori scolastici in base alle caratteristiche degli altri plessi, per quanto riguarda la vigilanza agli ingressi.
4. Il Dirigente Scolastico nell'individuazione del personale obbligato al servizio verifica prioritariamente la disponibilità dei singoli; in caso contrario si procede al sorteggio, seguendo comunque il criterio della rotazione nel corso dell'anno scolastico.

Art. 11 - Sistema delle relazioni sindacali di istituto

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione ed i soggetti sindacali firmatari del CCNL 2019/2021, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione ed alla risoluzione dei conflitti.
2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e

Boscole *Edoardo Belotti*

OF

l'Vab

- decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.
3. Il sistema delle relazioni sindacali di istituto, a norma dell'art.30 del CCNL 2019/21 prevede i seguenti istituti:
- Contrattazione integrativa (art.30, comma 4, lettera c);
 - Confronto (art.30, comma 9, lettera b);
 - Informazione (art.30, comma 10, lettera b).

Art. 12 - Materie oggetto di contrattazione di istituto

- Oggetto della contrattazione di istituto, ai sensi del richiamato art.30 CCNL 2019/21 sono:
 - i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed 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;
 - i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
 - i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019;
 - i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
 - 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);
 - 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;
 - il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale;
 - i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023.

Art. 13 - Materie oggetto di confronto

- Oggetto del confronto a livello di istituto sono:
 - L'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il MOF;
 - I criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente 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 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.
- Il confronto si avvia mediante la trasmissione alla RSU degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Il confronto è attivato qualora, entro 5 giorni dalla trasmissione delle informazioni, venga richiesto dalla RSU o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL 2019/2021. L'incontro può essere, altresì,

Bonifica Ebner Bob M. D

l.V.1

- proposto dal Dirigente Scolastico contestualmente all'invio delle informazioni.
3. Il calendario degli incontri di confronto non può protrarsi oltre dieci giorni. Gli incontri, previo accordo tra le parti, possono svolgersi in modalità online.
 4. Al termine del confronto viene redatta una sintesi dei lavori, con esplicitazione delle posizioni emerse.

Art. 14 - Materie oggetto di informazione

1. 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 del Dirigente Scolastico, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione.
2. 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'art. 78 (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.
3. 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. In particolare, la documentazione contenente tutti gli elementi necessari a svolgere la contrattazione decentrata, sarà consegnata nei tempi il più rapidamente possibile.

CAPO III LA COMUNITÀ EDUCANTE

Art. 15 - La comunità educante

1. La scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa, ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno ed il recupero delle situazioni di svantaggio.
2. Appartengono alla comunità educante il Dirigente Scolastico, il personale docente ed educativo, il Dsga ed il personale ATA, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal D.Lgs.297/94.

CAPO IV DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE ATA

Art.16 - Incontro di inizio anno con il personale ATA

1. Ai sensi dell'art.63 comma 1 del CCNL 2019/21 "All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017".

Bon Podee *Stew. Bd. Ms.*

OB *g Verd*

Art. 17 – Utilizzo del personale ATA nel caso di elezioni (politiche/amministrative/europee)

1. Nel caso in cui singoli plessi dell'istituto siano sede di elezioni, il personale ivi impiegato potrà assolvere ai propri obblighi di servizio secondo le seguenti modalità:

- cambio sede di servizio;
- utilizzo giorni di ferie/recupero.

TITOLO SECONDO – CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO**CAPO I****ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO****Art. 18 - Campo di applicazione**

1. Il presente capo riguarda l'applicazione del D.lgs. 81/2008 e dell'intera normativa in materia di sicurezza. Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alle vigenti norme legislative e contrattuali.

2. I soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato; ad essi sono equiparati tutti gli studenti della scuola per i quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali; sono, altresì, da comprendere ai fini della gestione delle ipotetiche emergenze, anche gli studenti presenti a scuola in orario curricolare ed extracurriculare per iniziative complementari previste nel POF.

3. Gli studenti non sono numericamente computati nel numero del personale impegnato presso l'istituzione scolastica, mentre sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e la revisione annuale del Piano d'emergenza.

4. Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, avendo a qualsiasi titolo diritto di presenza presso i locali della scuola, si trovino all'interno di essa (a titolo esemplificativo: ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti corsisti).

Art. 19 - Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico

Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi del D.M. 292/96, integrato nel D. Lgs. 81/08, Art. 2 comma 1b, deve:

1. adottare misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i videoterminali;
2. valutare i rischi esistenti e, conseguentemente, elaborare il documento nel quale sono esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, consultando il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
3. designare il personale incaricato di attuare le misure;
4. organizzare iniziative di pubblicizzazione e di informazione rivolte agli studenti ed al personale scolastico;
5. organizzare attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico che come formazione iniziale dei nuovi assunti. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal Dl lavoro/sanità del 16/1/97, richiamato dall'Art. 37, comma 9 del D. Lgs. 81/08. Il calendario degli stessi viene portato a conoscenza degli interessati mediante circolare interna.

Art. 20 – Servizio di prevenzione e protezione

1. Il Dirigente Scolastico, in quanto datore di lavoro, deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, una o più persone tra i dipendenti (figure sensibili) secondo la dimensione della scuola e

addetti alle emergenze, al primo soccorso, all'evacuazione e all'antincendio. Il Dirigente Scolastico predispone il Servizio di prevenzione e protezione, individuando a tal fine i seguenti incaricati, come da organigramma di Istituto. Alle figure sensibili indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

2. I lavoratori individuati, docenti o ATA, devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati allo svolgimento dei compiti assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.
3. Il Dirigente Scolastico individuerà oltre il personale, tempi e modalità del servizio di protezione e prevenzione, e determinerà i fondi per il funzionamento, le spese ed i compensi.
4. I compensi, se previsti, possono essere (non è obbligatorio, ma è possibile prevederli):
 - di tipo forfetario per gli addetti alla protezione;
 - compenso orario, per le "figure sensibili" e i componenti la squadra o commissione sicurezza, prevenzione e protezione.

Art. 21 - Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi

Il Dirigente Scolastico designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Questi deve frequentare o aver frequentato apposito corso di formazione.

Art. 22 - Sorveglianza sanitaria: Medico competente

1. I lavoratori addetti ad attività per le quali il documento di valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.
2. Essa è obbligatoria quando i lavoratori sono esposti a rischi specifici individuati dalla legge come particolarmente pericolosi per la salute: ad es., l'esposizione ad alcuni agenti chimici, fisici e biologici elencati nel DPR 303/56, nel D.lgs. 77/92 e integrati negli Art. 25, 38, 39 e seguenti del D.lgs. 81/08, oppure l'uso sistematico di videoterminali, per almeno venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.
3. Il Dirigente Scolastico deve individuare il medico che svolge la sorveglianza sanitaria. Il medico viene individuato tra i medici competenti in Medicina del Lavoro.

Art. 23 - Il Documento di valutazione dei rischi (DVR)

Il Dirigente Scolastico elabora il Documento di valutazione dei rischi, avvalendosi della collaborazione del Responsabile della prevenzione e protezione dai rischi, del medico competente, degli esperti dell'Ente locale tenuto alla fornitura degli edifici e, eventualmente, della consulenza di esperti della sicurezza dei lavoratori, dopo aver consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Art. 24 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35)

Il Dirigente Scolastico indice, almeno una volta all'anno, una riunione di protezione/prevenzione dai rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente o un suo rappresentante, che la presiede, il RSPP, il medico competente ove previsto e il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.

Nella riunione il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti:

- il dvr e il piano dell'emergenza;
- l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute. La riunione di cui al primo comma non ha carattere deliberativo e decisionale, ma solo consultivo.

Per ogni riunione va redatto un verbale su apposito registro.

Il Dirigente Scolastico deciderà autonomamente se accogliere o meno, in tutto o in parte, i suggerimenti scaturiti dalla riunione, assumendosi, in caso di non accoglimento, la responsabilità di tale decisione.

Art. 25 - I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute

Il Dirigente Scolastico realizza attività di formazione e di informazione nei confronti dei dipendenti lavoratori e, ove necessario, degli alunni, con i mezzi ritenuti più opportuni.

L'attività di formazione verso i dipendenti deve prevedere almeno i sottoelencati contenuti minimi individuati dal D.I. Lavoro/Sanità del 16/01/1997:

- il quadro normativo sulla sicurezza;

Bon Paolo Sanna Polb.

D

G. Venuti

- la responsabilità penale e civile;
- gli organi di vigilanza;
- la tutela assicurativa;
- i rapporti con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- la valutazione dei rischi;
- i principali rischi e le misure di tutela;
- la prevenzione incendi;
- la prevenzione sanitaria;
- la formazione dei lavoratori.

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

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è designato dalla RSU al suo interno o eletto dall'assemblea del personale dell'istituto al suo interno che sia disponibile e possieda le necessarie competenze (in alternativa, sia disponibile ad acquisirle attraverso la frequenza di un apposito corso).
2. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può accedere liberamente agli ambienti di lavoro per verificarne le condizioni di sicurezza e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, e del medico competente. La consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza da parte del Dirigente Scolastico, prevista dal D. Lgs 81/08, Articoli 47, 48 e 50, si deve svolgere in modo tempestivo e nel corso della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni che devono essere verbalizzate. Inoltre, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi e di programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella scuola; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui agli Art.36, 37 del D. Lgs. 81/08;
6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere:
 - le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione;
 - le informazioni e la documentazione inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione del lavoro e agli ambienti di lavoro;
 - la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali nel rispetto della privacy;
 - le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.
7. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, è individuato dalla RSU. Allo stesso sono garantite le ore previste dal CCNL vigente per l'espletamento della funzione (40 ore individuali).
8. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

CAPO II

I CRITERI E LE MODALITA' DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI, NONCHE' LA DETERMINAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE PREVISTI DALLA L.146/90

Art. 27 - Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

1. 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 di partecipare, non voler partecipare ovvero di non aver ancora maturato alcuna decisione al riguardo.

Bonfante *Dee* *Bell* *Or*

D. V. A

2. I servizi minimi da garantire durante gli scioperi sono contenuti nell'allegato al CCNL 1998/2001 sottoscritto il 29/05/1999 in attuazione della L. 146/90 e della L.83/2000. Il personale ATA dovrà garantire il servizio solo in presenza di particolari e specifiche situazioni quali:

Attività	Contingenti di personale	Servizi essenziali
Scrutini e valutazioni finali	Nr.1 Assistente Amm.vo Nr.1 Collaboratore Scolastico	Attività di natura amministrativa Apertura e chiusura Istituto, vigilanza ingresso e servizi ai piani
Esami di qualifica Esami di Stato	Nr.1 Assistente Amm.vo Nr.1 Collaboratore Scolastico	Attività di natura amministrativa Apertura e chiusura Istituto, vigilanza ingresso e servizi ai piani
Mensa (ove il servizio sia stato eccezionalmente mantenuto)	Nr.1 Collaboratore Scolastico	Vigilanza sui minori durante il servizio di mensa
Pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato nel caso in cui lo svolgimento di azioni di sciopero coincida con eventuali termini perentori	Dsga Nr.1 Assistente Amm.vo Nr.1 Collaboratore Scolastico	Responsabile del servizio Attività amministrative Attività connesse

CAPO III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

PERSONALE DOCENTE

Art. 28 – Criteri di massima per l'assegnazione dei docenti ai plessi/sezioni/classi

1. I criteri per l'assegnazione dei docenti ai plessi/sezioni/classi sono i seguenti:

- a) Garantire, nel limite delle possibilità, la continuità didattica;
- b) Anzianità complessiva di servizio;
- c) Anzianità complessiva di plesso;
- d) Garantire il miglior utilizzo delle competenze e delle esperienze personali;
- e) Garantire la presenza, di norma, di alcuni docenti titolari in ogni classe;
- f) Garantire la valutazione discrezionale del Dirigente Scolastico, da motivarsi nelle sedi opportune, per realizzare le migliori soluzioni organizzative in merito dell'assegnazione dei docenti alle classi o sezioni o plessi;
- g) Evitare, quando è possibile, che i docenti abbiano per alunni i propri figli o nipoti;
- h) Riconfermare nella classe, rispettando il criterio della continuità, e fatto salvo quanto al punto e), gli incaricati annuali;
- i) Accogliere le richieste dei docenti, fatti salvi i punti a, b, c, d, e, f, g, h;
- j) Gli insegnanti nominati per ultimi andranno a ricoprire i posti rimasti vacanti.

2. Il Dirigente Scolastico, è comunque responsabile in ultima istanza della scelta, in quanto è garante dell'efficacia ed efficienza del servizio scolastico: quindi può derogare da questi criteri se ne ravvisa la motivata necessità.

Art. 29 – Orario di lavoro per l'attività di insegnamento

Si rinvia alle disposizioni del CCNL vigente.

Bozzi Paolo *Giuliano Bobbi*

D *G. Velt*

Art. 30 – Orario delle lezioni

Ferme restando le competenze del Dirigente Scolastico in materia di redazione dell'orario delle lezioni, si tiene conto delle richieste presentate dai docenti che si trovano nelle condizioni previste dalla Legge n. 104/92 e dalla Legge n. 1204/71.

Art. 31 – Attività funzionali all'insegnamento e ore eccedenti

Si rinvia alle disposizioni del CCNL vigente.

Art. 32 – Orario delle riunioni

Il Dirigente Scolastico provvede a definire nel mese di settembre un "Piano Annuale delle Attività dei Docenti" così come previsto dal CCNL vigente. Tali impegni saranno confermati e/o modificati con regolare comunicazione scritta con congruo preavviso.

Le convocazioni per sedute straordinarie sono comunicate con un preavviso di almeno 24 ore.

Le riunioni non possono effettuarsi nella giornata di sabato.

Esse non hanno inizio prima delle ore 8.00 e devono terminare entro le ore 20.30.

Art. 33 – Rapporti con le famiglie e allievi

Le modalità ed i criteri per lo svolgimento dei rapporti scuola-famiglia sono le seguenti:

a) orario mensile di ricevimento;

b) n. 2 incontri per colloqui generali individuali da tenersi, di norma, nei mesi di dicembre e aprile, in occasione degli incontri scuola-famiglia. Durante tali colloqui, le informazioni saranno estremamente brevi e succinte, dovendo i docenti poter parlare con tutti i genitori delle classi presenti.

Art. 34 – Ferie, permessi, assenze e sostituzioni

Vengono applicati integralmente gli articoli dei contratti di lavoro vigenti.

In caso di sostituzione del personale assente per malattia o per causa equipollente si provvede per nomina del supplente come da normativa vigente.

Art. 35 – Assistenza e vigilanza

Ogni docente è tenuto alla vigilanza sugli alunni durante tutta l'attività didattica compreso l'intervallo secondo quanto stabilito dal Regolamento di Vigilanza.

E' obbligo dell'insegnante l'assistenza agli alunni, al momento dell'ingresso a scuola, 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni.

E' altresì obbligo dell'insegnante essere presente a scuola 5 minuti prima dell'inizio delle proprie lezioni.

PERSONALE ATA

Art. 36 – Criteri generali per l'assegnazione del personale ATA ai plessi.

1. I criteri per l'assegnazione del personale ATA ai plessi sono i seguenti.

Fermo restando che il personale deve ritenersi in servizio in tutte le sedi di Istituto, dopo che la Dirigenza dell'Istituto, tenuto conto dell'effettiva consistenza degli operatori per l'a.s. 2024/2025 e del parere del DSGA, avrà stabilito il numero di persone da assegnare ai singoli plessi (organico di fatto), se compatibile con le esigenze dell'Istituto, si procederà alla conferma nelle sedi occupate nell'anno scolastico 2023/2024.

2. Sui posti rimasti liberi il personale potrà fare richiesta di assegnazione, con discrezionale valutazione della dirigenza scolastica, in caso di più richieste di spostamento intercomunale si terrà conto della graduatoria interna, e, in subordine, quello in trasferimento da altro istituto.

3. In qualunque periodo dell'anno il personale potrà in ogni caso essere spostato, per esigenze personali se compatibili con quelle di servizio o per motivi organizzativi valutati dalla dirigenza scolastica, nelle varie sedi dell'Istituto. Quanto sopra anche in considerazione dell'esigenza di garantire in ogni caso l'organizzazione minima del servizio in caso di assenza del personale ed il necessario supporto in tutti i plessi/reparti/settori operativi dell'Istituto.

Art. 37 – Orario di servizio dell'Istituzione scolastica e modalità di prestazione dell'orario di lavoro

Bon Podo E. Bresciani

M. Vant

1. L'orario di servizio dell'Istituzione scolastica è inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare la sua funzionalità. L'orario di servizio inizia con gli adempimenti indispensabili connessi con l'apertura della scuola e termina con quelli di chiusura della stessa, nonché con l'espletamento di tutte le attività amministrative e scolastiche.

E' definito con specifica delibera del Consiglio di Istituto ed è adottato per tutto l'anno scolastico, salvo diversa articolazione durante i periodi estivi e quelli di interruzione dell'attività didattica.

2. L'orario di lavoro ATA è articolato sulla base della complessità e specificità dell'Istituto:

- di norma 6 continuative per 6 giorni settimanali per un totale di 36 ore settimanali;
- il lavoratore dovrà osservare una pausa di 30 minuti finalizzata al recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumo del pasto in caso di orario di servizio giornaliero continuativo superiore a 7h12;
- l'orario massimo di lavoro è di nove ore giornaliere.

Nei periodi di sospensione delle attività didattiche, salvo comprovate esigenze, di norma si osserva per tutti il solo orario antimeridiano di lavoro.

Art. 38 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:

- le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
- la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.

2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:

PER I COLLABORATORI SCOLASTICI

- l'orario di entrata non potrà essere antecedente le ore 7.30 del mattino;
- l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.

PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO

- l'orario di entrata non potrà essere antecedente le ore 7.30 del mattino.

Il DSGA in reggenza organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, secondo criteri di flessibilità, comunicando al Dirigente Scolastico e assicurando il rispetto delle scadenze amministrative e la presenza negli organi collegiali nei quali è componente di diritto.

Art. 39 – Chiusure prefestive

Le chiusure prefestive sono quelle deliberate dal Consiglio di Istituto.

Art. 40 – Ferie, permessi, assenze e sostituzioni

Vengono applicati integralmente gli articoli dei contratti di lavoro vigenti.

Art. 41 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le ore 16.30; con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme.

2. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, in ogni orario in caso di urgenza indifferibile.

Art. 42 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento del personale interessato.

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

Bonfante *Sturz* *Belotti*

O

Orsi

Art. 43 – Linee generali per il lavoro agile

1. Il lavoro agile è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, mediamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.
2. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.
3. L'amministrazione, previo confronto, individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.

TITOLO TERZO – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**CAPO I
NORME GENERALI****Art. 44 – Fondo per la contrattazione integrativa**

1. Le risorse disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:
 - a. Finanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali al POF;
 - b. Finanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici al personale ATA, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 54, comma 4, CCNL 2019/2021;
 - c. Finanziamento del Fondo dell'Istituzione Scolastica annualmente stabili dal MIM, compreso il fondo per la valorizzazione del personale di cui all'art. 1, comma 249 della Legge 160/2019;
 - d. Risorse per la pratica sportiva;
 - e. Ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti per il personale docente;
 - f. Progetti nazionali e comunitari;
 - g. eventuali economie derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti.
2. 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.

Art. 45 – Fondi finalizzati

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini. A tal proposito, per l'a.s. 2024/2025, le economie relative agli incarichi specifici del personale ATA, vengono distribuite nel FIS del personale ATA poiché in servizio presso l'IC Scipione Lapi, delle 13 unità in organico, vi è una sola unità che non detiene la posizione economica per cui è possibile accedere alle risorse per gli incarichi specifici.
2. Per il presente anno scolastico 2024/2025 i fondi comunicati con nota MI prot. n. 36704 del 30 settembre 2024, al lordo dipendente, e successivamente con nota MI prot. 40436 del 28.10.2024, al lordo dipendente, sono pari a:

Risorse aventi carattere di certezza e stabilità (fondo 1)

Risorse anno scolastico 2024/2025	Totale lordo dipendente
Fondo dell'Istituzione Scolastica	26.852,84 €
Fondo dell'Istituzione Scolastica a.s. 2017/2018 comunicata con nota MI n. 40436 del 28.10.2024	161,76 €
Funzioni strumentali	2.603,50 €
Incarichi specifici del personale ATA	1.725,95 €
Ore eccedenti sostituzione colleghi assenti	1.142,43 €



Attività complementari di ed. fisica	384,51 €
Valorizzazione del personale scolastico	5.194,74 €
TOTALE LORDO DIPENDENTE	38.065,73 €

3. Le risorse aventi carattere di Economie derivanti dall'anno scolastico 2023/2024, al lordo dipendente, sono pari a:

Risorse aventi carattere di Economie (fondo 2)

Avanzo anno 2023/2024	DOCENTI	ATA	Totale lordo dipendente
Fondo dell'Istituzione Scolastica	1.625,00 €	0,00 €	1.625,00 €
Funzioni strumentali	0,78 €	0,00 €	0,78 €
Incarichi specifici del personale ATA	0,00 €	1.326,53 €	1.326,53 €
Attività complementari di ed. fisica	523,65 €	0,00 €	523,65 €
Misure incentivanti per progetti relativi alle Aree a rischio	10,63 €	0,00 €	10,63 €
Ore eccedenti sostituzione colleghi assenti	0,50 €	0,00 €	0,50 €
Valorizzazione del personale scolastico	20,47 €	0,19 €	20,66 €
TOTALE LORDO DIPENDENTE	2.181,03 €	1.326,72 €	3.507,75 €

TOTALE FONDO 1 + 2 = 38.065,73 + 3.507,75 = 41.573,48 €

4. Le economie relative al personale docente e al personale ATA vengono ricollocate ciascuna nella voce da cui provengono, salvo le seguenti particolarità:

- le economie relative agli incarichi specifici del personale ATA vengono destinate al FIS ATA;
- le economie relative alle attività complementari di ed. fisica vengono destinate al FIS docenti;
- le economie relative alle aree a rischio (soppresse nell'a.s. 2024/2025) vengono destinate al FIS.

5. Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione:

	Tipologia risorse	Risorse lordo dipendente
1	Compenso indennità di direzione del DSGA + Retribuzione reggenza come da pec RTS prot. 394 del 28.01.2025	4.298,70 € 2.354,00 €
2	Compenso per il sostituto DSGA	429,84 €
3	Economie per Aree a rischio	10,63 €
4	Compensi per attività complementari di ed. fisica (incluse economie)	908,16 €
5	Compensi per ore eccedenti (incluse economie)	1.142,93 €
	TOTALE LORDO DIPENDENTE	9.144,26 €

Bonifacio - Sbarre 2021

OT - G. Vant

6. Tabella di sintesi:

Tipologie delle risorse	Economie al 31.08.2024	Risorse comunicate note MI	Totale lordo dipendente
Fondo dell'Istituzione scolastica (anni precedenti) di cui:	1.625,00 €	26.852,84 €	28.477,84 €
Personale docente	1.625,00 €		
Personale ATA	0,00 €		
Fondo dell'Istituzione scolastica a.s. 2017/2018 comunicata con nota MI n. 40436 del 28.10.2024	0,00 €	161,76 €	161,76 €
Valorizzazione personale scolastico di cui:	20,66 €	5.194,74 €	5.215,40 €
Valorizzazione personale docente	20,47 €		
Valorizzazione personale ATA	0,19 €		
Economie misure incentivanti per progetti relativi alle Aree a rischio	10,63 €	0,00 €	10,63 €
Totale Fondo di Istituto*	1.656,29	32.209,34	38.865,63
Funzioni Strumentali	0,78 €	2.603,50 €	2.604,28 €
Incarichi specifici del personale ATA	1.326,53 €	1.725,95 €	3.052,48 €
Attività complementari di ed. fisica	523,65 €	384,51 €	908,16 €
Ore eccedenti sostituzione colleghi assenti	0,50 €	1.142,43 €	1.142,93 €
TOTALE MOF LORDO DIPENDENTE	3.507,75 €	38.065,73 €	46.573,48 €

*Totale fondo di Istituto da ridistribuire tra personale docente e ATA = 32.209,34 + 10,63 = 32.219,97

CAPO II

UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 46 – Finalizzazione del salario accessorio

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

Art. 47 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica (FIS) sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. **A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente il 77% del budget, per le attività del personale ATA il 23% dello stesso.** Prima della suddivisione nelle proporzioni di cui sopra, alla somma totale devono essere sottratti i seguenti compensi: indennità di direzione del DSGA e retribuzione di reggenza come da nota RTS Pesaro prot. 394 del 28.01.2025, i compensi per il sostituto del DSGA e dei due collaboratori del Dirigente Scolastico.

Bonfidea Emanuele *l'8/10/2025*

2. Le economie derivanti dal Fondo di Istituto a.s. 2017/2018 comunicate con nota MI prot. n. 40436 del 28.10.2024 confluiscano nel Fondo di Istituto del personale scolastico a.s. 2024/2025.
3. Le risorse per la valorizzazione del personale scolastico a.s. 2024/2025 incrementano il Fondo dell'Istituzione scolastica per l'a.s. 2024/2025 e saranno ripartite, con i medesimi criteri utilizzati per la suddivisione del FIS, nella quota del 77% per il personale docente e del 23% per il personale ATA.
4. Le economie a.s. 2023/2024 relative alle misure incentivanti per progetti relativi alle Aree a rischio (soppresse a partire dall'a.s. 2024/2025) confluiscano nel Fondo di Istituto da ridistribuire tra il personale docente e ATA.
5. Le eventuali economie del Fondo confluiranno nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo, secondo le disposizioni relative all'accorpamento nel nuovo Istituto "Mattei-Lapi" a decorrere dal 01.09.2025.

Art. 48 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse per la formazione del personale scolastico

1. La formazione continua costituisce un diritto ed un dovere per il personale scolastico in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo della propria professionalità (art. 36, comma 4, CCNL 2019/2021).
2. Ai sensi dell'art. 36, comma 7 del CCNL 2019/2021, la formazione dei docenti avviene in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento di cui all'art. 43 (Attività dei docenti).
3. Le ore di formazione ulteriori rispetto a quelle di cui all'art. 44, comma 4 (Attività funzionali all'insegnamento 40h+40h), nei limiti della capienza del fondo, possono essere remunerate con compensi, anche forfettari, stabiliti in contrattazione integrativa, a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa.
4. Il personale ATA autorizzato a partecipare a corsi di formazione oltre il proprio orario di lavoro, potrà recuperare le ore effettivamente impegnate con riposo compensativo (di fronte debita attestazione rilasciata dall'Ente).

Art. 49 – Accesso al fondo d'Istituto del personale scolastico

Il fondo d'Istituto (FIS) destinato al personale scolastico, è ripartito come segue:

Alla somma di cui alla tabella di sintesi € 32.219,97 (l'orario dipendente) viene detratto:

<i>Compenso Primo Collaboratore del Dirigente</i>	1.332,00 €
<i>Compenso Secondo Collaboratore del Dirigente</i>	237,46 €
<i>Indennità di Direzione DSGA</i>	6.652,70 €
<i>Indennità sostituto DSGA</i>	429,84 €
<i>Totali</i>	8.652,00 €

Pertanto, il totale utile per la ripartizione è di € 23.567,97

In base alle percentuali fissate all'art. 47 della presente ipotesi, sono assegnati:

	<i>Ripartizione FIS a.s. 2024/2025</i>	<i>Economie a.s. 2023/2024</i>	<i>Totale ripartizione + economie FIS</i>
<i>Per le attività del personale docente (77%)</i>	18.147,34 €	*1.645,47 €	19.792,81 €
<i>Per le attività del personale ATA (23%)</i>	5.420,63 €	**1.326,72 €	6.747,35 €

*economie docenti derivanti da risorse FIS docenti e valorizzazione docenti a.s. 2023/2024 (1.625,00 € + 20,47 €)

**economie ATA derivanti da risorse per incarichi specifici e valorizzazione ATA a.s. 2023/2024 (1.326,53 € + 0,19 €)

Art. 50 – Accesso al fondo d'Istituto: personale docente

Relativamente al personale docente, le risorse ammontano ad € 19.792,81 ripartite come segue:

Bozzi Paolo Emanuele Roberta

DP

B. Neri

A. SUPPORTO ALLE ATTIVITA' ORGANIZZATIVE E AMMINISTRATIVE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

Incarico	n. docenti	Totale Lordo dipendente (importi forfettari)
Fiduciario plesso Infanzia Apecchio	1	€ 225,00
Fiduciario plesso Infanzia Piobbico	1	€ 325,00
Fiduciario plesso Infanzia Serravalle di Carda	1	€ 225,00
Fiduciario plesso primaria Apecchio	1	€ 400,00
Fiduciario plesso primaria Piobbico	1	€ 400,00
Fiduciario plesso primaria Serravalle di Carda	1	€ 235,00
Fiduciario plesso secondaria I grado Apecchio	1	€ 400,00
Fiduciario plesso secondaria I grado Piobbico	1	€ 200,00
Coordinatori di classe scuole secondarie I grado Apecchio e Piobbico cl. 1^ e 2^	4	770,00€
Coordinatori di classe scuole secondarie I grado Apecchio e Piobbico cl. 3^	2	577,50€
Coordinatore classi scuola primaria Apecchio	4	770,00€
Coordinatore classi scuola primaria Piobbico	4	770,00€
Coordinatore classi scuola primaria Serravalle di Carda	1	192,50€
Coordinatore d'ordine e verbalizzazione collegi d'ordine	3 12h+12h+10h+2h	693,00€
Coordinatore sicurezza	1	424,00€
Verbalizzatore Collegio Docenti	1	190,00€
TOTALE A. SUPPORTO AL DIRIGENTE SCOLASTICO		6.797,00 €

B. ATTIVITA' DI COORDINAMENTO E REFERENZE

Incarico	n. docenti	Totale Lordo dipendente (importi forfettari)
Animatore digitale	1	385,00 €
Referenti Educazione Civica	3	462,00 €
Referente Cyberbullismo	1	100,00 €
Referenti PTOF-RAV-PDM	1	578,00 €
Commissione NIV-PTOF	3	867,00 €
Accompagnatori viaggi di n.3 giorni	a consuntivo	250,00 €
Tutor docenti neoassunti	1	200,00 €
Tutor studenti universitari tirocinanti	a consuntivo	400,00 €
Flessibilità scuola infanzia	6	360,00 €
TOTALE B. COORDINAMENTO E REFERENZE		3.602,00 €

C. PROGETTI E ATTIVITA' DI ARRICCHIMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA NON CURRICOLARE

Sedi	Infanzia	Primaria	Secondaria	
Apecchio	30	62	60	
Serravalle di Carda	30	22		
Piobbico	58	83	75	Totale complessivo

Bonotto Emanuele

RV

Totale ore	118	167	135	420 ore
Totale importo	2.271,50	3.214,75	2.598,75	8.085,00 €

Totale fondo dell'Istituzione Scolastica rivolto ai docenti:

$$A + B + C = 6.797,00 € + 3.602,00 € + 8.085,00 € = 18.484,00 €$$

FORMAZIONE DOCENTI

Si concorda di accantonare la somma di € 1.308,81 lordo dipendente (€ 19.792,81 - € 18.484,00) derivante dal FIS docenti. Le somme potranno essere utilizzate successivamente per la corresponsione di compensi forfettari per la formazione docenti per coloro che superino le 40h+40h obbligatorie da CCNL.

FUNZIONI STRUMENTALI

L'ammontare per il finanziamento delle Funzioni Strumentali assegnato per l'anno scolastico 2024/2025 è pari a € 2.604,28 (2.603,50 € + economie 0,78 €) che verrà ripartito tra le funzioni strumentali sotto specificate:

F.S.	Funzione Strumentale	n. docenti	Compenso totale lordo dipendente
1	Valutazione dell'Istituto: valutazione interna	2	651,00 €
2	Sostegno al lavoro dei docenti – gestione progetti	2	651,00 €
3	Continuità e orientamento	2	651,00 €
4	Servizio a studenti e famiglie – alunni H e BES	2	651,00 €
Totale complessivo		6	2.604,00 €

La liquidazione dei compensi sarà subordinata alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti. A tal fine il personale interessato al termine dell'incarico relazionerà per iscritto sull'attività svolta.

Si concorda di accantonare la somma di € 0,28 lordo dipendente.

Le somme non elargite potranno essere ripartite a beneficio delle altre funzioni strumentali.

ORE ECCEDENTI

Le ore eccedenti d'insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali nazionali e integrative, attualmente in vigore. L'istituto delle ore eccedenti, considerato l'ammontare limitato delle risorse disponibili, annualmente definito e di celere esaurimento, ha natura emergenziale e ha come finalità lo specifico obiettivo di consentire la sostituzione immediata di un docente assente.

L'importo orario lordo dipendente stabilito dalla normativa vigente è il seguente:

Scuola dell'Infanzia	€ 19,54
Scuola Primaria	€ 20,21
Scuola Secondaria di I grado	€ 29,28

L'importo lordo dipendente assegnato dal Ministero all'Istituto per le ore eccedenti per l.a.s. 2024/2025 è pari a 1.142,93 € (incluse economie di 0,50 €).

Bon Poderi G. Paesani R. L. L.

Or G. Valt

ATTIVITA' COMPLEMENTARI DI EDUCAZIONE FISICA

Le risorse assegnate dal Ministero dell'Istruzione e del Merito per le attività complementari di Educazione Fisica per l'a.s. 2024/2025 ammontano ad **€ 384,51** e sono destinate alla realizzazione di attività progettuali di avviamento alla pratica sportiva, da svolgersi oltre l'orario d'obbligo di insegnamento. A queste si aggiungono le economie dell'a.s. 2023/2024 pari ad **€ 523,65**, per un totale complessivo di **€ 908,16**.

I compensi vengono corrisposti ai docenti di Ed. Fisica impegnati in specifici progetti previsti nel POF a.s. 2024/2025. Come da art. 87 CCNL 2007, possono essere svolte fino ad un massimo di 6 ore settimanali e per ciascuna ora settimanale effettuata viene corrisposto un importo pari ad 1/78 dello stipendio tabellare in godimento. La retribuzione può essere incrementata del 10% o determinata forfettariamente inclusa I.I.S. liquidata dalla scuola (art. 87 comma 2 CCNL 2007).

PERSONALE ATA

Art. 51 – Accesso al fondo d’Istituto: personale ATA

L'organico di diritto del personale ATA per l.a.s. 2024/2025, escluso il DSGA, è composto da n. 12 unità di cui n. 2 assistenti amministrativi e n. 10 collaboratori scolastici.

Per assicurare un'equilibrata ripartizione delle risorse, tenuto conto del numero del personale docente ed ATA in servizio, si conviene che la quota da assegnare al personale ATA sia pari al 23%.

Le risorse disponibili per il personale ATA (incluse le economie derivanti dagli incarichi specifici a.s. 2023/2024), ammontano a 6.747,35 € (5.420,63 € + 1.326,72 €)

Le parti concordano di distribuire percentualmente la quota ATA tra le varie componenti, sulla base delle attività assegnate che comportano l'assunzione di maggiori responsabilità e/o maggiori carichi di lavoro e/o disponibilità alla sostituzione di colleghi assenti e del numero degli addetti, come segue:

<i>Per le attività del personale assistente amministrativo (50%)</i>	3.373,67 €
<i>Per le attività del personale collaboratore scolastico (50%)</i>	3.373,67 €

Nel dettaglio, il personale ATA accederà al Fondo di Istituto per particolare intensificazione dell'attività lavorativa con flessibilità oraria di servizio e complessità dell'attività lavorativa come segue:

Tipologia di compenso	Personale che può accedere al fondo	n. ore ca.	Compenso lordo dipendente forfettario
ASSISTENTI AMMINISTRATIVI (n.2)			
Attività amministrative che richiedono specifiche competenze gestionali complesse (pensioni, TFR, TFS, nuovo codice appalti, MePA, ecc...)	n. 2 AA	56	900,00 €
Formazione specifica	n. 2 AA	29	473,00 €
Pratiche accorpamento Istituto	n. 2 AA	94	1.500,00 €
Sostituzione colleghi assenti	n. 2 AA	31	500,00 €
		Totale AA	3.373,00 €
COLLABORATORI SCOLASTICI (n. 11)			
Maggior carico di lavoro per sostituzione collega assente e straordinari (laddove non sia usufruito il riposo compensativo)	n. 11 CS	11	150,00 €
Intensificazione scuole dell'infanzia	n. 5 CS	50	687,50 €

Bon'Pace E. B. m. 1881. D

Accoglienza alunni che usufruiscono dei pullmini (con maggiore impegno per il personale in servizio da solo nell'edificio scolastico)	n. 11 CS	110	1.512,50 €
Manutenzione plessi (traslochi, tendaggi, imbiancatura, piccole riparazioni di arredi, ecc..)	n. 11 CS	32	440,00 €
Pulizia straordinaria palestra in comune con altre scuole	n. 1 CS	10	130,00 €
Eventi/progetti (allestimenti per saggi, recite, ecc...)	n. 11 CS	22	303,00 €
Apertura e chiusura plessi per emergenze e attività legate a consegna di materiali relativi a progetti didattici	n. 11 CS	11	150,00 €
	Totale CS		3.373,00 €

Si concorda di accantonare la somma di € 1,35 lordo dipendente.

La liquidazione dei compensi sarà subordinata alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti e saranno proporzionate in base al numero di assenze durante l'anno scolastico.

Le ore maturate oltre l'ordinario orario di servizio dovranno essere autorizzate dal DSGA e dal DS, pena il non riconoscimento delle stesse.

Con la finalità di coprire le chiusure prefestive deliberate dal Consiglio di Istituto (sabato 2 novembre, martedì 24 dicembre, mercoledì 31 dicembre, sabato 4 gennaio, sabato 19 aprile, sabato 26 aprile, sabato 3 maggio, tutti i sabati di luglio, tutti i sabati di agosto tranne l'ultimo, giovedì 14 agosto) potrà essere accumulato un monte ore di straordinario non superiore alle 96 ore per il personale che lavora su 6 giorni settimanali e 72 ore per il personale che svolge le 36 ore di servizio su 5 giorni settimanali. Posto che, al fine di non incorrere in danno all'Erario, le ore di straordinario potranno essere effettuate esclusivamente per concrete necessità e urgenze di servizio, il monte ore massimo dei dipendenti dovrà comunque essere commisurato al numero di giorni di ferie relativi all'anno scolastico precedente di cui il personale non ha goduto e di cui dovrà godere entro il 30 aprile 2025. Laddove per mancanza di necessità non vi sia possibilità di maturare ore di straordinario a recupero, o nel caso in cui per le ore di straordinario sia prevista/venga richiesta la liquidazione invece del recupero compensativo, per la copertura dei giorni di chiusura dell'Istituto il personale si avvarrà di altri istituti di assenza permessi dalla normativa vigente.

Come da art. 13 del CCNL Comparto Scuola, le ferie sono un diritto irrinunciabile e non possono essere monetizzate. Devono essere fruite entro il 31.08.2025, salvo particolari esigenze di servizio o malattia che non ne permettano il godimento. Le ferie residue, pena la loro perdita, devono essere fruite entro il mese di aprile dell'anno scolastico successivo a quello in cui sono state maturate.

INCARICHI SPECIFICI

1. Su proposta del DSGA, il Dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del Comparto Scuola 2006-2009 da attivare nella Istituzione scolastica.
2. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono € 1.725,95. Nell'Istituzione scolastica è individuato n.1 incarico specifico:

COLLABORATORI SCOLASTICI	Qualifica	Importo forfettario
Assistenza alunne/i	n. 1 CS	300,00 €

Al termine dell'anno scolastico è effettuata una valutazione delle attività di intensificazione e incarichi specifici effettivamente svolte nell'ambito della valutazione finale del POF. La liquidazione dei compensi, per tutti i profili ATA, sarà subordinata alla verifica dell'effettivo svolgimento delle attività. Le attività svolte oltre l'orario di lavoro, se recuperate con riposo compensativo, non potranno essere retribuite.

Bon'Pote *Eman. Robb.*

O. g. V.

Art. 52 - Conferimento degli incarichi

1. Il Dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I

LIQUIDAZIONE COMPENSI

Art. 53 - Determinazione di residui

1. Nel caso in cui, nel corso dell'anno scolastico, vengano a determinarsi economie per attività non realizzate o realizzate solo parzialmente, il tavolo negoziale potrà essere riconvocato entro la fine delle attività didattiche (30/06) al fine di destinare le risorse non utilizzate.

Art. 54 - Liquidazione dei compensi

1. I compensi saranno liquidati con il sistema del Cedolino Unico dalla Ragioneria Territoriale dello Stato servizio VI stipendi entro e non oltre il 31/08 dell'anno scolastico di riferimento.

Art. 55 - Certificazione di compatibilità economico/finanziaria

1. La presente ipotesi di Contratto Integrativo di istituto verrà sottoposta al parere del Collegio dei Revisori dei Conti per ottenere la certificazione di compatibilità economico-finanziaria corredata dalla relazione tecnico-finanziaria redatta dal DSGA e dalla relazione illustrativa del Dirigente Scolastico.

Art. 56 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo di Istituto valgono le norme generali del CCNL 2019/2021 e dei precedenti CCNL per le parti ancora in vigore.

Art. 57 – Clausola di salvaguardia

1. 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.
2. 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.

Art. 58 – Norma di rinvio

Per quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo di Istituto valgono le norme generali del CCNL 2019/2021 e i precedenti CCNL per le parti ancora in vigore.

Art. 59 – Pubblicità degli atti

Copia del presente contratto è pubblicato sul sito istituzionale

CAPO II

INFORMAZIONE AI SENSI DELL'ART. 30 CCNL 2019/2021

Bon Pao *Educa* *BLH.* *Or* *SV*

Art. 60 – 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 rende annualmente in modo analitico 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 b), 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.

Bonfiglio Eman R.h.b. B G.M.