

FUTURA

LA SCUOLA PER L'ITALIA DI DOMANI



ISTITUTO COMPRENSIVO DON PASQUINO BORGHI R.E.

Rivalta - Via Pascal, 81, 42123 Reggio Emilia (RE) - Tel.: 0522 585751

C.F.: 91088320352 - C.M.: REIC81400X - C.U.F.: UF85JZ

E-mail: REIC81400X@istruzione.it - Pec: REIC81400X@pec.istruzione.it

IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ISTITUTO

A.S. 2025/2026

In data 11 febbraio 2026 alle ore 13.00, nell'Ufficio di Presidenza dell'istituto Comprensivo Don Pasquino Borghi di Reggio Emilia, viene sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Istituto.

Sono presenti per la stipula del contratto d'istituto:

a) per la parte pubblica il D.S. Dott.ssa Paola Campo

b) per la RSU d'Istituto i sigg:

Arduini Lara (RSU FLC - CGIL)

Cicchitti Giulio (RSU UIL SCUOLA RUA)

Scarpati Rosaria (RSU CISL SCUOLA)

c) per le OO.SS.:

_____ CISL SCUOLA

_____ GILDA

_____ SNALS

_____ UIL SCUOLA RUA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica "Don Pasquino Borghi" di Reggio Emilia.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni 2025-26, 2026-27, 2027-28, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno di riferimento, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

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, di cui al comma 1, 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 una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro l'ultimo giorno dell'anno scolastico di riferimento nel caso sia necessario per riassegnare le economie.

Art. 4 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019/2021 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5, c. 4);
 - b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5, c. 4);
 - c. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 30, c. 10, lett. b1);
 - d. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 30, c. 10, lett. b2);
 - e. i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'articolo 78 del CCNL 2019/21 (Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e, fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito (art. 30, c. 10, lett. b3)
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 5 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019/2021 al quale si rinvia integralmente.
2. Oggetto del confronto a livello di istituto sono:

- a. 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 fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 30, c. 9, lett. *b1*);
- b. i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA, per i plessi situati nel comune della sede (art. 30, c. 9, lett. *b2*). Per l'assegnazione del personale ai plessi fuori del comune sede dell'istituzione scolastica, si rimanda al Titolo IV del presente contratto;
- c. i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 30, c. 9, lett. *b3*);
- d. 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 (art. 30, c. 9, lett. *b3*);
- e. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi (art. 30, c. 9, lett. *b5*);
- f. i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA (art. 30, c. 9, lett. *b6*).

Art. 6 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.

2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia in riferimento all'articolo 33 e più in generale all'art. 48, comma 3 del D.Lgs. 165/2001.

3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:

- a. i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 30, c. 4, lett. *c1*);
- b. i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi (art. 30 c. 4, lett. *c2*);
- c. i criteri per l'attribuzione e la determinazione dei compensi accessori, ai sensi dell'art.45, comma 1, del D. Lgs.165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali per l'orientamento (ex alternanza scuola lavoro) e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali, comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 30, c. 4, lett. *c3*);
- d. i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art.1, comma 249 della Legge 160/2019 (art. 30, c. 4, lett. *c4*);
- e. i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali, ai sensi dell'art.10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i. (art. 30, c. 4, lett. *c5*);
- f. 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 (art. 30, c. 4, lett. *c6*);
- g. 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 (art. 30, c. 4, lett. *c7*);
- h. 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) (art. 30, c. 4, lett. *c8*);
- i. 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 (art. 30, c. 4, lett. *c9*);

- j. 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 (art. 30, c. 4, lett. c10).
- k. i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al Decreto Ministeriale n.63 del 5 aprile 2023 (valorizzazione dei docenti chiamati a svolgere la funzione di tutor e del docente dell'orientamento/orientatore) (art. 30, c. 4, lett. c11).

Art. 7 - Bacheca sindacale e documentazione

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata in ogni plesso dell'istituzione scolastica, 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 situato in SEDE CENTRALE, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 8 - Sostituzione personale Docente

1. Il personale assente dal servizio a seguito di regolare domanda di congedo (malattia, permessi, ...), viene sostituito di norma con personale supplente temporaneo attinto dalle vigenti graduatorie di Istituto o da MAD, in applicazione delle disposizioni normative.
2. In attesa dell'individuazione del supplente verrà utilizzato personale interno con le seguenti modalità, in ordine di priorità:
 - docenti momentaneamente liberi da attività (es. docente su potenziamento, escluse ore assegnate a progetti specifici, classi in uscita con altri docenti...);
 - recupero permessi brevi così come disciplinato dall'art. 16 del CCNL Scuola 29/11/2007 che prevede il recupero entro i due mesi lavorativi successive a quelli della fruizione su disposizione dell'Istituto, pena trattenuta dello stipendio;
 - disponibilità ore eccedenti nel limite della capienza della risorsa finanziaria assegnata, da comunicare a inizio d'anno per opportuna calendarizzazione;
 - docente compresente in contemporaneità, salvo presenza di alunni con gravità, e dando priorità alla vigilanza sui minori.
3. Le ore prestate in sostituzione dei colleghi per consentire le uscite didattiche, dove non è possibile la modifica temporanea dell'orario di servizio, possibile solo alla scuola Infanzia e Primaria, saranno riconosciute tramite FMOF.

Art. 9 - Sostituzione personale ATA (Collaboratori Scolastici)

1. Il personale assente viene sostituito di norma con personale supplente temporaneo attinto dalle vigenti graduatorie di Istituto dopo n. 7 giorni di assenza, salvo i casi in cui dovesse risultare pregiudicato il regolare servizio e conseguentemente la realizzazione del diritto allo studio.
2. Nelle giornate in cui non è consentita la sostituzione, o non sono stati reperiti i supplenti, si ricorre a forme di riorganizzazione su disponibilità individuale, intensificazione del servizio all'interno dell'Istituto e/o all'attribuzione di ore straordinarie.

Art. 10 – Utilizzo del personale ATA nel caso di elezioni (politiche/amministrative/europee)

1. Nelle giornate di sospensione lezioni per l'allestimento dei seggi elettorali il personale amministrativo presta regolare servizio in locali non interessati dalle operazioni di montaggio e smontaggio.

Il personale ausiliario deve rimanere a disposizione dell'Istituto per l'intera durata del periodo di operazioni di voto. Può essere impiegato nella propria sede nella fase di consegna dei locali, fornendo altresì collaborazione al personale incaricato Amministrazione Comunale, eventualmente nell'ambito di opportune forme di riorganizzazione del lavoro. Può essere anche utilizzato in altra sede dell'Istituto in caso di necessità di vigilanza, custodia locali e pulizia, secondo il criterio della rotazione.

2. L'eventuale interruzione delle attività per l'insediamento del seggio prima del termine dell'orario di lavoro o l'imprevisto protrarsi delle operazioni con relativo ritardo nella disponibilità della sede dopo la conclusione delle operazioni, non comportano alcun recupero orario da parte del personale.

3. Le attività del personale ATA riprendono regolarmente al termine delle operazioni elettorali (voto e scrutinio); durante e dopo lo smontaggio dei seggi il personale ausiliario provvede alle consuete operazioni di riordino e custodia locali, collaborando col personale comunale impiegato nelle operazioni di ripristino e pulizia degli spazi utilizzati dai seggi, dando indicazioni ed effettuando opportuna verifica.

4. Il personale che non intende rimanere a disposizione come indicato, potrà fruire a richiesta di giornate di ferie o ore di recupero, che saranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 11 – Criteri per l'assegnazione degli assistenti tecnici su sedi di comuni diversi

1. Considerato che questa istituzione scolastica conta in organico gli assistenti tecnici assegnati all'intero Ambito 18 e che le attività dei medesimi sono svolte in gruppi di istituti con coordinamento affidato a:

- ⇒ IC Don Borghi (scuola capofila)
- ⇒ IC Pertini 1
- ⇒ IC Kennedy
- ⇒ IC Cavriago,

gli assistenti tecnici saranno assegnati agli istituti, in riferimento a quanto disposto dal CCNI sulla Mobilità 2025/2028, sulla base dei seguenti criteri:

- a. salvaguardia della continuità lavorativa, salvo incompatibilità ambientali o lavorative formalmente segnalate
- b. precedenza per disabilità o gravi motivi di salute
- c. precedenza per tutela della maternità
- d. maggior punteggio nella graduatoria di istituto ovvero, in caso di ITD, punteggio di graduatoria provinciale.

2. Sono fatte salve indicazioni pervenute attraverso report periodici provenienti dagli istituti di effettivo servizio che abbiano segnalato situazioni di incompatibilità.

PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA

CRITERI GENERALI PER GLI INTERVENTI RIVOLTI ALLA PREVENZIONE E ALLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 30, C. 4, LETT. C1);

Art. 12 – Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

1. In attuazione dell'art. 30, comma 4, lett. C1 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021, le parti riconoscono che la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro costituiscono un diritto fondamentale dei lavoratori e un obiettivo condiviso dell'intera comunità scolastica.

La contrattazione integrativa si propone di favorire la partecipazione consapevole del personale e delle rappresentanze sindacali alle scelte organizzative che incidono sulle condizioni di sicurezza.

2. Fermi restando gli obblighi di legge e le competenze attribuite dal D. Lgs. 81/2008, le parti concordano che i criteri generali di riferimento per la pianificazione e l'attuazione degli interventi di prevenzione e sicurezza siano i seguenti:

- a) garanzia di informazione e consultazione preventiva del RLS in occasione della redazione o aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi e dei Piani di Emergenza;
- b) adozione, nella programmazione delle attività scolastiche, di soluzioni organizzative che riducano, nei limiti del possibile, i rischi correlati a sovraccarichi di lavoro, affollamento e stress lavoro-correlato;
- c) definizione, in sede di contrattazione integrativa, di criteri di priorità per l'utilizzo delle risorse destinate alla sicurezza (formazione aggiuntiva, dispositivi di protezione, adeguamenti di locali o arredi per quanto di competenza dell'istituzione scolastica), privilegiando gli interventi che coinvolgono direttamente il personale scolastico;
- d) promozione di iniziative di formazione e aggiornamento del personale finalizzate a diffondere la cultura della prevenzione, anche attraverso il riconoscimento delle ore di formazione obbligatorie e la valorizzazione delle formazioni facoltative, con criteri di equità tra i diversi profili professionali e nei limiti della risorsa disponibile;
- e) valorizzazione del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) quale figura di raccordo tra la dirigenza, il personale e la RSU, favorendone la partecipazione a momenti di verifica e consultazione periodica;
- f) attenzione alla sicurezza in genere e alla tutela dei lavoratori con disabilità o fragilità certificate degli organi competenti nell'assegnazione a mansioni e spazi compatibili.

3. Le parti si impegnano a fornire, nell'incontro di informazione e confronto, a fornire dettaglio sulla sicurezza illustrando:

- ⇒ lo stato degli interventi di manutenzione e adeguamento strutturale;
- ⇒ gli esiti delle verifiche periodiche e delle prove di evacuazione;
- ⇒ le esigenze formative emergenti e le priorità di spesa in materia di sicurezza.

4. Le parti concordano che le eventuali proposte di miglioramento delle condizioni di sicurezza, avanzate da RSU, RLS o singoli lavoratori, siano oggetto di valutazione e, se compatibili con le risorse e la normativa, possano essere recepite nel Piano annuale delle attività del Personale ATA e/o nei successivi aggiornamenti del DVR.

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA E PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI (ART. 30 C. 4, LETT. C2);

Art. 13 - Risorse finanziarie disponibili

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

- a. finanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
- b. finanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici al personale ATA (art. 54 c.4 CCNL 2019/2021);
- c. finanziamenti del Fondo dell'Istituzione Scolastica annualmente stabiliti dal MIM compresi i fondi relativi alla Valorizzazione del personale di cui all'art. 1 comma 249 Legge 160/2019;
- d. risorse per la pratica sportiva;
- e. risorse per gli Assistenti Tecnici;
- f. valorizzazione personale scolastico (ex art.1 comma 126 Legge 107/2015);
- g. ore eccedenti in sostituzione colleghi assenti;
- h. formazione del personale;
- i. progetti nazionali e comunitari;
- l. funzioni miste (provenienti dagli EE.LL.);
- m. eventuali risorse non utilizzate anni precedenti;
- n. fondi di bilancio (da funzionamento MIM)
- o. eventuali contributi volontari famiglie.

Art. 14 - Analisi delle risorse finanziarie disponibili

1. Le risorse per l'anno scolastico comunicate dal MIM sono calcolate in base alle seguenti indicazioni:

- punti di erogazione;
- unità di personale docente in organico di diritto;
- unità (compreso il DSGA) di personale ATA in organico di diritto.

Con la medesima nota del MIM è annualmente comunicata la consistenza economica del M.O.F. per l'intero anno scolastico o, in alternativa, per il periodo Settembre-Dicembre e Gennaio-Agosto, per un importo complessivo evidenziato nella Tabella 3 - Parte Economica.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE E LA DETERMINAZIONE DI COMPENSI ACCESSORI, AI SENSI DELL'ART. 45, C.1 DEL D.LGS. 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 (ART. 30 C. 4, LETT. C3);

Art. 15 - Criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori

1. I criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai PCTO e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale sono i seguenti:

- ⇒ attribuzione (vedi informazione alla voce Criteri per attribuzione Fondo MOF per tutto il personale)

avere formalizzato disponibilità individuale;
avere formazione e competenze acquisite coerenti con le attività da svolgere;
avere già in precedenza partecipato alla commissione o svolto l'incarico nell'istituto;
avere già in precedenza partecipato alla commissione o svolto l'incarico in altri Istituti;
esprimere disponibilità alla formazione coerente con le attività da svolgere.

- ⇒ determinazione del compenso
 - elevata complessità
 - impegno orario / orario aggiuntivo
 - obiettivi di arricchimento dell'offerta formativa

titolarità di plesso o servizio interessato al conferimento
2. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.

Art. 16 - Accesso ed assegnazione degli incarichi

1. Il Dirigente Scolastico, assunta la delibera del piano annuale delle attività da parte del Collegio Docenti e adottato il Piano delle Attività formulato dal DSGA per il Personale ATA, provvede ad acquisire le disponibilità del personale docente e ATA.

2. In caso di disponibilità eccedenti, si utilizzeranno i criteri di priorità definiti nel confronto, ovvero:

- avere formazione e competenze acquisite coerenti con le attività da svolgere;
- avere già in precedenza partecipato alla commissione o svolto l'incarico nell'istituto;
- avere già in precedenza partecipato alla commissione o svolto l'incarico in altri Istituti;
- esprimere disponibilità alla formazione coerente con le attività da svolgere.

3. I compensi per le attività retribuite col FIS dell'istituzione scolastica possono essere compensati su base oraria o forfettaria.

4. Nell'affidamento dell'incarico sono indicati:

- la delibera del Collegio dei docenti o il Piano delle Attività ATA;
- l'attività da effettuare;
- il compenso da corrispondere (orario o forfettario).

Le attività saranno retribuite se effettivamente prestate, documentate e verificate dall'amministrazione.

Art. 17 - Funzioni strumentali (punto a)

1. Le Funzioni Strumentali rappresentano le priorità di intervento deliberate dal Collegio dei Docenti Unitario.

2. I criteri di riferimento per l'individuazione dei docenti a cui attribuire le funzioni sono i seguenti:

- avere formazione e competenze acquisite coerenti con le attività da svolgere;
- avere già in precedenza partecipato alla commissione o svolto l'incarico nell'istituto;
- avere già in precedenza partecipato alla commissione o svolto l'incarico in altri Istituti;
- esprimere disponibilità alla formazione coerente con le attività da svolgere.

3. Gli importi annualmente assegnati a ciascuna Area e/o Funzione sono evidenziati, sulla base della Delibera del Collegio Docenti Unitario, nella Tabella 4 - Parte economica.

Art. 18 - Incarichi specifici personale ATA (punto b)

1. I compiti del personale ATA sono costituiti (art. 54 comma 1 CCNL 2019/2021):

- dalle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza;
- da incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei profili professionali, comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori e dallo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano dell'offerta formativa.

Per i lavoratori appartenenti all'Area A saranno finalizzati all'assolvimento dei compiti legati all'assistenza alla persona, all'assistenza agli alunni diversamente abili ed al primo soccorso.

2. Gli incarichi sono attribuiti a tutto il personale non titolare di 1^a Posizione Economica secondo i seguenti criteri:

- disponibilità individuale;
- possesso di competenze specifiche per l'incarico da assegnare valutate dal D.S e dal DSGA;
- continuità nella mansione;
- esperienze in problematiche correlate alle esigenze dell'incarico specifico;

- essere in servizio nel plesso/ambito lavorativo nel quale si svolge l'attività per la quale è stata individuata la necessità di un incarico specifico.

3. Gli importi annualmente assegnati a ciascun Incarico Specifico sono esplicitati nella Tabella 5 - Parte economica.

Art. 19 - Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo di Istituto (punto c)

1. Si concorda di detrarre prioritariamente dalla quota totale del fondo dell'istituzione scolastica, prima della divisione tra le diverse categorie di personale:

- l'importo necessario a retribuire il DSGA facente funzione per l'intero anno su posto vacante e il relativo sostituto in caso di assenza;
- la quota destinata ai due Collaboratori del DS.

2. La quota rimanente del fondo dell'istituzione scolastica, maggiorata delle eventuali risorse FIS non utilizzate negli anni precedenti in riferimento ai singoli profili ATA e Docente, viene così ripartita (secondo il criterio individuato in sede di contrattazione):

- ⇒ 77 % -al personale docente
- ⇒ 23 % - al personale ATA

3. Gli importi annualmente disponibili sono evidenziati nelle Tabelle 6, 7, 8, 9, 10 - Parte Economica.

Art. 20 - Ore eccedenti per la sostituzione di colleghi assenti (punto d)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art.43 del CCNL 2019/21, il Dirigente Scolastico, solo per il tempo strettamente necessario all'individuazione del supplente e al massimo sino a dieci giorni, individua i docenti a cui attribuire le ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti, secondo la seguente sequenza:

- docenti che hanno debiti orari (per fruizione di permessi brevi);
- disponibilità a prestare ore eccedenti;

1. La risorsa disponibile viene destinata alle sostituzioni in base alla seguente proporzione, derivante da una valutazione dello storico unitamente alla contabilizzazione delle risorse non utilizzate:

- ⇒ Scuola Infanzia 30%
- ⇒ Scuola Primaria 30%
- ⇒ Scuola Secondaria 1° grado 40%

3. La risorsa disponibile può comunque essere utilizzata a compensazione su tutte le scuole fino a capienza del budget complessivo.

4. Gli importi annualmente disponibili sono evidenziati nella Tabella 11 - Parte Economica.

Art. 21- Compensi per le attività di educazione fisica (punto e)

1. Le risorse finanziarie previste per le attività di educazione fisica sono finalizzate alla retribuzione dei docenti per le ore eccedenti per attività complementari di educazione fisica effettivamente prestate sulla base della disponibilità individuale e delle specifiche competenze, nell'ambito della progettualità deliberata dal Collegio Docenti, in orario extrascolastico.

2. Gli importi annualmente disponibili sono evidenziati nella Tabella 12 - Parte Economica.

Art. . 22 - Indennità di disagio per gli assistenti tecnici (punto k)

1. Ad ogni assistente tecnico del primo ciclo spetta l'indennità ai sensi dell'art. 77 del CCNL 2019/2021, così come determinate dalla tabella di cui al comma 2, art. 8 del CCNI sul FMOF 2024/2025.

2. L'istituto ha in organico n. 4 assistenti tecnici in servizio nell'intero Ambito 18, ed ognuno di essi lavora in oltre 10 plessi.

3. Gli importi annualmente disponibili sono evidenziati nella Tabella 14 - Parte Economica.

Art. 23 - Formazione del personale

1. Le risorse per le attività di formazione per il personale docente ed ATA saranno destinate in coerenza con gli obiettivi e le finalità definiti con il Piano Nazionale di Formazione Docenti, dal piano dell'istituzione scolastica, così come declinate nel PTOF in ordine di priorità, e dal Piano delle Attività ATA.
2. Potrà essere riconosciuta la formazione svolta in eccedenza all'orario di servizio per un massimo di un'unità formativa.
3. Gli importi annualmente disponibili sono evidenziati nella Tabella 15 – Parte Economica.

Art. 24 - Funzioni miste

1. Il Comune di Reggio Emilia ha richiesto forme di collaborazione (cosiddette funzioni miste) da parte dei collaboratori scolastici impegnati nei servizi erogati all'utenza:
 - a. scodellamento scuola infanzia, in collaborazione con l'Istituzione Nidi e Scuole, attraverso stipula di apposita convenzione;
 - b. pre e post scuola nelle sedi in cui viene attivato il servizio, in collaborazione con Officina Educativa, a consuntivo in base ai reali fruitori del servizio erogato.
2. I collaboratori scolastici impegnati nei servizi sopra indicati saranno retribuiti con quote di funzioni miste in base al servizio effettivamente prestato.
3. Gli importi annualmente disponibili sono evidenziati nella Tabella 16 – Parte Economica.

Art. 25 - Progetti comunitari e nazionali

1. Il personale partecipa a tali attività in base alla propria disponibilità individuale, alle relative competenze e secondo quanto previsto dal successivo art. 49, o, in alternativa, da specifico avviso pubblicato sul sito dell'istituzione scolastica, ovvero da individuazione del Collegio Docenti o del Piano delle Attività.
2. Nella assegnazione degli incarichi saranno applicati diversi criteri:
 - ⇒ Personale Docente
 - specifiche competenze, eventualmente individuate dal Collegio dei Docenti;
 - rotazione, per consentire una più ampia partecipazione;
 - distribuzione degli incarichi tra più persone.
 - ⇒ Personale ATA
 - disponibilità individuale;
 - distribuzione degli incarichi tra coloro che sono in possesso delle competenze richieste;
 - rotazione, per consentire una più ampia partecipazione;
3. Nel caso in cui la cifra realmente assegnata risultasse inferiore alla quota inizialmente preventivata si concorda di ridurre i compensi in proporzione.
4. Gli importi annualmente disponibili sono evidenziati nella Tabella 17 – Parte Economica.

Art. 26 – Eventuali residui anni precedenti

1. I residui relativi ad anni precedenti sono utilizzati fin da subito e vanno a maggiorare la quota disponibile di Fondo dell'Istituzione Scolastica dopo la divisione tra docenti e ATA sullo stesso profilo professionale da cui si sono generati, ad eccezione delle ore eccedenti di sostituzione dei colleghi assenti e del finanziamento per le Aree a Rischio e contro la dispersione scolastica – FPM che vengono riversate sul MOF nelle specifiche corrispondenti voci di spesa unitamente al finanziamento corrente, e delle ore eccedenti per Pratica Sportiva, riutilizzate sulla sostituzione assenti.
2. Detti residui vengono riutilizzati per lo stesso personale che li ha generati, indipendentemente dalla percentuale di ripartizione contrattata per l'anno in corso.
3. Gli importi annualmente disponibili sono evidenziati nella Tabella 18 – Parte Economica.

Art. 27 – Fondi di bilancio – Organigramma Sicurezza

1. L'organigramma della Sicurezza (vedi art. 39) viene retribuito a carico dei fondi del bilancio dell'Istituzione scolastica.
2. I compensi sono attribuiti ai preposti, referenti del Servizio di Prevenzione e Protezione sui plessi periferici, e al Responsabile SPP, e trovano allocazione nel progetto dedicato nell'ambito del Programma Annuale, sostenuto da fondi ministeriali di funzionamento. Sono attribuiti altresì per incarichi appositamente individuati e assegnati (es. Squadre antincendio con riferimento a formazione specifica).
3. Gli importi annualmente disponibili sono evidenziati nella Tabella 19 – Parte Economica.

Art. 28 – Fondi di bilancio – Officina educativa - Coprogettazioni

1. L'istituto comprensivo elabora ogni anno una serie di progetti che troveranno realizzazione in collaborazione con Officina Educativa, che sostiene ed attua le progettualità delle istituzioni scolastiche per conto del Comune di Reggio Emilia attraverso il lavoro di pedagogisti ed educatori.
2. I compensi sono attribuiti in ragione del 40% a carico del FIS e per il 60% a carico del Comune di Reggio Emilia a valere su specifici progetti del Programma Annuale.
3. Gli importi annualmente disponibili sono evidenziati nella Tabella 20 – Parte Economica.

Art. 29 – Eventuali Contributi Volontari famiglie

1. La progettualità di istituto, regolarmente approvata dal Collegio Docenti per la parte didattica seguendo le linee dettate dal PTOF, riguarda talvolta soltanto alcune leve di classi, ovvero una sola classe, ovvero un limitatissimo numero di alunni.
2. Il sostegno economico a queste attività, in assenza di coperture del MOF, è garantito dai contributi volontari delle famiglie interessate.
3. Gli importi annualmente disponibili sono evidenziati nella Tabella 21 – Parte Economica.

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI FINALIZZATI ALLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE, IVI COMPRESI QUELLI RICONOSCIUTI AL PERSONALE DALL'ART. 1 C. 249 DELLA L. 160 DEL 2019 (ART. 30 C. 4, LETT. C4);**Art. 30 – Valorizzazione del personale scolastico (punto g)**

1. I compensi di cui all'art. 1 comma 126 Legge 107/2015, confluiti nel FIS dall'entrata in vigore del nuovo CCNL, ridefiniti dalla Legge Finanziaria 2020 – art. 1 comma 249 Legge 160/2019 - saranno attribuiti al personale docente e ATA, con l'attenzione a garantire il riconoscimento di specifiche complessità, sulla base delle effettive disponibilità individuali.
2. Attraverso la valorizzazione docente saranno riconosciute le seguenti disponibilità per:
 - ⇒ azioni progettuali innovative non diversamente retribuite
 - ⇒ arricchimento dell'offerta formativa attraverso attività non diversamente riconosciute
3. Attraverso la valorizzazione ATA saranno riconosciute le seguenti disponibilità per:
 - ⇒ azioni di digitalizzazione delle procedure e dei processi (assistenti amministrativi);
 - ⇒ supporto alla didattica per l'INVALSI (assistente tecnico);
 - ⇒ coordinamento sedi, gestione prodotti e scorte, impegno pomeridiano, lavoro su più sedi (collaboratori scolastici);
 - ⇒ particolari collaborazioni con la DSGA in ambiti e situazioni emergenziali non previste (tutti i profili).
4. Gli importi annualmente disponibili sono evidenziati nella Tabella 13 – Parte Economica.

CRITERI PER L'UTILIZZO DEI PERMESSI SINDACALI AI SENSI DELL'ART. 10 DEL CCNQ 4/12/2017 E S.M.I. (ART. 30 C. 4, LETT. C5);

Art. 31 – Permessi sindacali retribuiti e non retribuiti

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 due 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, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

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 (ART. 30, C. 4, LETT. C6)

Art. 32 – 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:
 - a. le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
 - b. la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. Non è possibile prevedere flessibilità in entrata per i Collaboratori Scolastici in quanto l'orario di ingresso assegnato è strettamente vincolato al funzionamento del servizio.
3. La flessibilità oraria (solo per gli assistenti amministrativi e tecnici) è fruibile nel modo seguente: massimo 30 minuti dall'ora di entrata da recuperare nei 30 minuti successivi il regolare orario d'uscita.

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 (ART. 30, C. 4, LETT. C7)

Art. 33 – Criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla formazione

1. Il Collegio Docenti Unitario delibera annualmente il Piano di Formazione del personale docente, indicando le tematiche coerenti con il PTOF.
Il personale, oltre alle ore di formazione collegiali previste dal Piano delle Attività (40+40), può partecipare ad altre attività di aggiornamento, fuori orario di servizio ed in presenza, che saranno riconosciute secondo il seguente ordine di priorità:
 - ⇒ formazioni in materia di sicurezza per il personale inserito nelle squadre di plesso;
 - ⇒ formazioni a cui vengono iscritti in rappresentanza dell'istituto;
 - ⇒ formazioni legate a specifici progetti e all'innovazione didattica.
2. La quota di compenso forfettario, sarà interamente riconosciuta per le formazioni obbligatorie in materia di sicurezza, e, successivamente, ripartita equamente fra gli aventi diritto, compatibilmente con le residue risorse disponibili e fino a concorrenza della somma annualmente assegnata dal MIM.

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) (ART. 30, C. 4, LETT. C8)

Art. 34 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare – Diritto alla disconnessione

1. L'Istituto contatta il personale per ragioni inerenti il rapporto di lavoro, di norma, in orario di servizio, con particolare riferimento alle comunicazioni riguardanti le assenze, che devono essere gestite nella prima parte della mattinata.
2. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e/o sulla bacheca digitale del dipendente di norma entro le ore 17.00.
3. 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, tenendo conto che il personale contattato possa prenderne visione al massimo entro 3 giorni.
4. Per comunicazioni urgenti e indifferibili da parte dell'istituzione scolastica, il dipendente può essere contattato anche fuori servizio e anche telefonicamente.
5. La comunicazione telefonica non può essere effettuata dalle ore 20 della sera alle ore 7 del mattino, ad eccezione di situazioni di somma urgenza, quali calamità naturali, eventi meteorologici eccezionali, ordinanze delle autorità competenti, richieste delle Forze dell'Ordine.
6. Tale diritto alla disconnessione è da considerarsi garantito sia nei rapporti tra il personale, sia nei confronti dell'utenza.
7. In istituto è presente almeno una postazione a disposizione del personale, da utilizzare per finalità connesse al rapporto di lavoro, nel rispetto degli orari di apertura della sede scolastica stessa ed entro i 30' che precedono la chiusura della sede per mere questioni organizzative legate alla pulizia e sanificazione dei locali e del bene stesso.
8. Tali postazioni possono essere utilizzate dal personale docente e ATA:
 - ⇒ in orario di apertura della scuola
 - ⇒ al di fuori dell'orario di lezione e attività funzionali all'insegnamento (personale docente)
 - ⇒ al di fuori dell'orario di servizio (personale ATA), salvo urgenza e per il tempo strettamente necessario.
 - ⇒ per motivi esclusivamente istituzionali.

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 (ART. 30, C. 4, LETT. C9)

Art. 35 – 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.

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 (ART. 30, C. 4, LETT. C10)

Art. 36 – Assemblee sindacali in orario di servizio

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 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. 1 unità di personale ausiliario in ogni plesso e n. 1 unità di personale amministrativo in ufficio 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.
3. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.

I CRITERI DI UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE E LA DETERMINAZIONE DELLA MISURA DEI COMPENSI DI CUI AL DECRETO MINISTERIALE N.63 DEL 5 APRILE 2023 (VALORIZZAZIONE DEI DOCENTI CHIAMATI A SVOLGERE LA FUNZIONE DI TUTOR E DEL DOCENTE DELL'ORIENTAMENTO/ORIENTATORE) (ART. 30, C. 4, LETT. C11)

1. Non pertinente per l'istituzione scolastica.

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 37 - Determinazione di residui

1. Nel caso in cui, nel corso dell'anno scolastico, vengano a determinarsi residui per attività non realizzate o realizzate solo parzialmente, previa comunicazione alla RSU, tali risorse saranno destinate secondo le seguenti modalità alle attività:

- ⇒ Attività docenti sopravvenute (da economie docenti)
- ⇒ Attività ATA sopravvenute (da economie ATA)

2. Nel caso invece le economie siano da destinare ad attività non adeguatamente remunerate nella contrattazione già sottoscritta, sarà riconvocata la RSU per un confronto operativo in merito.

Art. 38 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso di accertata incapienza del Fondo per il salario accessorio, il dirigente riconvocherà il tavolo sindacale per individuare le soluzioni opportune e necessarie a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

Art. 39 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.

2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

In caso di mancata corrispondenza, il dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al 50% di quanto previsto inizialmente.

3. I compensi saranno erogati al personale incaricato per il servizio effettivamente prestato, in ragione di 10 mesi di attività. Ogni 30 giorni di assenza, comprese le domeniche e festività intercorrenti, a partire dal 30° giorno, si opererà la decurtazione di 1 rateo (1/10° del compenso). Al supplente in servizio per almeno 30 giorni sarà corrisposto il rateo decurtato al titolare assente.

4. A fine anno scolastico, tutta la rendicontazione delle ore di attività del FMOF, dovrà essere dichiarata in griglia personale entro il mese di giugno.

5. L'erogazione dei compensi potrà avvenire successivamente all'effettiva assegnazione dei finanziamenti e nei limiti delle risorse effettivamente corrisposte.

6. Il dettaglio dei compensi sarà messo a disposizione e il personale potrà farne richiesta.

Art. 40 – Informazioni sull'applicazione del CCII e disposizioni finali

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

2. Il Dirigente Scolastico rendiconta annualmente tutti i compensi del salario accessorio liquidati al personale (docente, educatore ed Ata) sia dai fondi contrattuali che non contrattuali. In particolare, ai sensi dell'art.30, comma 10, lettera b3) il Dirigente scolastico comunica per ogni attività retribuita, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti fermo restando che in ogni caso non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito. A richiesta di ciascun dipendente, i dati personali potranno essere comunicati in dettaglio.

3. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Istituto valgono le norme generali del CCNL 2019/21 e del CCNL 2006/09 per le parti ancora in vigore.

ALLEGATI E TABELLE

1. Il presente contratto prevede, come parte integrante, le seguenti tabelle:

- Tabella 1 - Posizioni Economiche personale ATA
- Tabella 2 - Organigramma Sicurezza
- Tabella 3 - Analisi Risorse FIS
- Tabella 4 - Funzioni Strumentali
- Tabella 5 - Incarichi Specifici
- Tabella 6 - Riparto FIS
- Tabella 7 - Incarichi Docenti
- Tabella 8 - Progetti
- Tabella 9 - Commissioni
- Tabella 10 - Prestazioni Aggiuntive Personale ATA
- Tabella 11 - Ore eccedenti sostituzione colleghi assenti
- Tabella 12 - Ore eccedenti Pratica Sportiva
- Tabella 13 - Valorizzazione personale scolastico L. 107/2015
- Tabella 14 - Indennità Assistenti Tecnici
- Tabella 15 - Formazione
- Tabella 16 - Funzioni Miste personale ATA
- Tabella 17 - Progetti Comunitari e nazionali
- Tabella 18 - Risorse non utilizzate anni precedenti
- Tabella 19 - Incarichi Sicurezza
- Tabella 20 - Coprogettazioni Officina Educativa
- Tabella 21 - Progetti sostenuti dalle famiglie

L'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo d'Istituto viene siglata in data 11 febbraio 2026 in attesa del visto di approvazione dei Revisori dei Conti.

A seguito approvazione si procederà a siglare la stipula in via definitiva.

LE PARTI:

Il Dirigente Scolastico

Dott.ssa Paola Campo

RSU e Organizzazioni Sindacali

Arduini Lara RSU CGIL_____

Cicchitti Giulio RSU UIL SCUOLA RUA _____

Scarpati Rosaria RSU CISL SCUOLA _____

CISL SCUOLA _____

GILDA _____

SNALS _____

UIL SCUOLA RUA _____

Prot. _____

Reggio Emilia, _____