



ISTITUTO COMPRESIVO STATALE  
**"GIOVANNI CENA" di TORINO**  
Str. San Mauro, 32 10156 Torino Tel. 011 2730154  
Codice fiscale: 80091390015 Codice Istituto: TOIC80500E  
E-mail [toic80500e@istruzione.it](mailto:toic80500e@istruzione.it)

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO A.S. 2025\_2026**

Il giorno 28 gennaio 2026 alle ore 10:00, nell'ufficio di presidenza dell'Istituto Comprensivo "G. Cena", in strada San Mauro 32, Torino, viene sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo di Istituto per l'a.s. 2025-2026.

Sono presenti per la stipula del contratto d'istituto:

- a) per la parte pubblica il Dirigente Scolastico Prof. LUIGI PISCOPO
- b) per la RSU d'Istituto i sigg:

Beatrice Rita BONSIGNORE  
Angela VECCHIONE  
Antonina TRIMARCHI

- c) per le organizzazioni sindacali:

CISL SCUOLA .....

GILDA – UNAMS .....

SNALS-CONFALS .....

ANIEF .....

UIL- RUA SCUOLA .....

## TITOLO PRIMO - DISPOSIZIONI GENERALI COMUNI

### Art. 1 - Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. La contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica si svolge, come definito dall'articolo 30 comma 2 lettera c) del CCNL 2019-2021, tra il dirigente scolastico e, per la componente sindacale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie. Il presente contratto integrativo d'istituto è sottoscritto fra il Dirigente Scolastico dell'Istituzione Scolastica I.C. "G. CENA" di seguito denominata "scuola" e i Rappresentanti Sindacali Unitari eletti.
2. Si articola in tre parti:
  - a) **PARTE NORMATIVA.** Riguarda tutti gli aspetti normativi definiti in coerenza con le previsioni del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE LAVORO - COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA - SEZ. SCUOLA, art. 30 comma 4 lett. c) punti c.1, c.5, c.6, c.8, c.9, c.10
  - b) **PARTE ECONOMICA.** Riguarda tutti gli aspetti relativi ai criteri per la ripartizione, l'attribuzione e la determinazione dei compensi di cui all'art. 30 comma 4 lett. c) punti c.2, c.3, c.4, c.7, c.11
  - c) **DISPOZIONI FINALI** riguarda gli aspetti legati alla liquidazione dei compensi e alle relazioni sindacali
3. Gli effetti decorrono dalla data di sottoscrizione, fermo restando che quanto stabilito nel presente contratto integrativo d'istituto s'intende tacitamente abrogato da eventuali successivi atti normativi e/o contrattuali nazionali gerarchicamente superiori, qualora incompatibili.
4. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente e ATA a tempo indeterminato e determinato in servizio presso questo Istituto Scolastico. Può essere sottoposto a verifica, nel corso della sua validità, su richiesta di uno dei soggetti firmatari. Può essere disdetto, con comunicazione scritta, almeno un mese prima di ogni singola scadenza: in tal caso le presenti disposizioni rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite dal contratto successivo. Il presente contratto rimane valido sino alla stipula del successivo. La parte economica relativa alla ripartizione delle risorse è oggetto di contrattazione annuale.
5. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni conseguenti a innovazioni legislative e/o contrattuali e, in ogni caso, si procederà alla stipula di un nuovo contratto integrativo di istituto a seguito di un nuovo CCNL.
6. Il Dirigente Scolastico provvede alla pubblicazione del presente Contratto Integrativo d'Istituto nel sito della scuola, sezione albo sindacale e sezione Amministrazione Trasparente, nonché all'invio agli organi competenti.
7. Gli articoli che seguono regolamentano le materie oggetto di contrattazione decentrata d'istituto di cui all'art. 30 del C.C.N.L. Scuola 2019-2021, comma 2 lettera c) e comma 4 lettera c), nel rispetto delle norme legislative e contrattuali vigenti.
8. Il presente contratto è finalizzato al conseguimento di risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio scolastico, come previsto dal Piano Triennale dell'Offerta Formativa (P.T.O.F.), attraverso un'organizzazione del lavoro del personale fondata sulla partecipazione e valorizzazione delle competenze professionali di ciascuno, garantendo contestualmente i diritti di lavoratrici e lavoratori, nel pieno rispetto della distinzione dei ruoli.

## **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 da interpretare: in particolare l'istanza deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve far riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
2. Le parti s'incontrano entro i sette giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 1, per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro trenta giorni.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
4. L'ulteriore accordo è reso noto con pubblicazione sul sito web sezioni "albo sindacale" e "amministrazione trasparente".

## **Art. 3 - Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto**

1. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro l'ultimo giorno dell'anno scolastico di riferimento e, comunque, prima dell'inizio delle lezioni del successivo.

# **TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI**

## **CAPO I - RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 4 - Obiettivi e strumenti**

1. Come evidenziato nell'articolo 4 del CCNL 2019-2021, il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, oltre alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati a vantaggio della collettività;
  - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - si sostengono la crescita professionale, la valorizzazione e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa;
  - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Le relazioni sindacali sono improntate ai principi civilistici della correttezza e della buona fede delle parti negoziali.
4. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, di cui all'art. 8 Ccnl.

La partecipazione è finalizzata a instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Amministrazione, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in: a) informazione; b) confronto; c) organismi paritetici di partecipazione.

- 5. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, anche esterni all'istituzione scolastica, previa comunicazione all'altra parte e senza oneri per la scuola.

### **Art. 5 - Rapporti tra RSU e dirigente**

- 1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
- 2. Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
- 3. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
- 4. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, con indicazione delle materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

### **Art. 6 - Informazione**

- 1. L'informazione è disciplinata dall'art. 30 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 al quale si rinvia integralmente.
- 2. Ai sensi dell'articolo 5 comma 4 sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si preveda il confronto o la contrattazione integrativa.
- 3. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in ossequio alle previsioni del CCNL, indicate accanto ad ogni voce:
  - la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 30 c. 10 lett. b1);
  - i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 30 c. 10 lett. b2);
  - 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 (art. 30 c. 10 lett. b3).
- 4. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.
- 5. A livello di informazione si ritiene di precisare quanto segue:
  - Il personale docente e Ata avrà un orario compatibile con le esigenze del PTOF e la sua progettazione educativo-didattica e con il piano delle attività dei docenti.
  - A fronte della disponibilità acquisita o delle candidature proposte, il personale docente da retribuire con il Fondo di Istituto sarà individuato considerando il curriculum, l'esperienza, la flessibilità, la puntualità, la capacità manifestata nell'organizzazione del lavoro, la capacità di adattamento, di risoluzione dei problemi, di lavorare in squadra. Si terrà anche presente il principio di rotazione degli incarichi per far acquisire esperienza al maggior numero possibile di persone.

- Per quanto riguarda l'assegnazione alle sedi di servizio dei docenti si terrà conto, come da delle delibere degli organi collegiali, dei seguenti criteri, senza ordine di priorità: - continuità didattica degli insegnanti nelle classi, - mantenimento dell'ambito disciplinare, - organizzazione funzionale delle cattedre rispetto all'organico di diritto, - assenza di motivate ragioni di incompatibilità ambientale, - curriculum e specializzazioni per i docenti di sostegno, - eventuali richieste personali, che potranno essere accolte in relazione alla posizione del docente nella graduatoria di istituto.
  - Per ciò che concerne il personale Ata verranno considerati i titoli di formazione specifici e l'esperienza acquisita.
6. Per quanto riguarda la fruizione dei permessi per l'aggiornamento, il personale ne potrà usufruire, di norma, dandone notizia alla scuola con un congruo anticipo e compatibilmente con le esigenze didattiche e organizzative. Nel caso di più domande per le stesse giornate/corsi di formazione, si prediligerà la partecipazione del personale non formato e di quello che svolge l'attività più attinente al corso.
  7. Circa la qualità del lavoro, il benessere organizzativo e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn out, si cercherà, nell'adeguamento dell'orario di lavoro alle esigenze del PTOF, di renderlo compatibile anche con le necessità personali, evitando sovraccarichi e richieste eccessive. Si curerà in modo particolare la formazione sulla salute e sulla sicurezza.

### **Art. 7 - Oggetto della contrattazione integrativa**

1. La contrattazione integrativa a livello di scuola è finalizzata a incrementare la qualità del servizio scolastico, sostenendo i processi innovatori in atto anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte e garantendo l'informazione più ampia e il rispetto dei diritti a tutti i dipendenti.
2. Argomento di contrattazione integrativa a livello di scuola sono le materie di cui al CCNL 2019-2021, articolo 30 comma 4, nonché eventuali altre materie sulle quali le parti concorderanno, sempre nel rispetto della normativa.
3. Non sono oggetto di contrattazione integrativa le materie ascrivibili all'esercizio dei poteri dirigenziali.
4. La contrattazione non può in ogni caso prevedere impegni di spesa superiore ai fondi a disposizione della scuola. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 36 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
5. Alla contrattazione integrativa a livello di singola istituzione scolastica sono demandate le seguenti materie:
  - c1) i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi;
  - c3) 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;
  - c4) 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;
  - c5) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
  - c6) 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;

c7) 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;

c8) 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);

c9) 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;

c10) 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;

c11) i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM prot. N. 36704 del 30 settembre 2024

6. E' inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di singola istituzione il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020, validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste.

### **Art. 8 - Confronto**

1. Il confronto è regolato dall'art. 30 comma 9 lettera b del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021:

b1) 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;

b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;

b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;

b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;

b5) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

b6) i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.

2. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

## **CAPO II - DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 9 - Attività sindacale**

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata davanti alla segreteria di Strada San Mauro 32 e sono responsabili dell'affissione dei documenti relativi all'attività sindacale.

2. Ogni documento esposto nella bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo pubblica, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.

3. Nella bacheca sindacale dell'Istituzione scolastica la RSU e le OO.SS. hanno diritto di affiggere materiale di interesse sindacale e del lavoro, nel rispetto della normativa vigente in materia di pubblicazione di atti e di tutela delle persone, senza preventiva autorizzazione del Dirigente Scolastico assumendosi la responsabilità di quanto pubblicato.

4. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale l'Auditorium sito nel plesso Martiri del Martinetto di strada San Mauro 24 Torino, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
5. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.
6. Nessuna responsabilità può essere addebitata al Dirigente Scolastico in caso di non recapito dovuto al malfunzionamento della casella del destinatario.

#### **Art. 10 - Assemblea in orario di lavoro**

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021, cui si rinvia integralmente.
2. Nel caso di assemblee in orario di servizio che coinvolgano i dipendenti di un'unica istituzione scolastica, la durata massima è fissata in due ore.
3. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente dà l'informazione, di modo che gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola possano, entro due giorni, a loro volta, richiedere l'assemblea per la stessa data e ora. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. Fermo restando quanto previsto dal CCNL Scuola 2019-2021, le assemblee sindacali, durante l'orario di lavoro, possono essere indette sia dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017 singolarmente o congiuntamente, dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, dalla RSU congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative.
5. Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti oppure gruppi di essi, cosicché il personale docente e ATA può essere invitato a partecipare ad assemblee anche separatamente in orari e giorni non coincidenti.
6. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.
7. Ricevuta la richiesta, il Dirigente, tempestivamente, pubblica l'avviso e informa il personale con circolare interna. Il personale è tenuto a comunicare l'adesione entro i termini indicati dall'Amministrazione e, comunque, con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare preventivamente le famiglie in caso di interruzione anticipata delle lezioni e di riorganizzazione del servizio. I docenti di classe sono responsabili dell'accertamento di presa visione da parte delle famiglie.
8. Il Dirigente Scolastico, quindi, trasmette senza indugio le comunicazioni, di cui al periodo precedente, a tutto il personale al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per n. 10 ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione. La mancata comunicazione implica, per il dipendente, la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
9. Secondo quanto previsto dal CCNL Scuola 2019-2021, per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente il Dirigente Scolastico sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti abbiano dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio.

10. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
11. 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 in ogni plesso, per cui n. 1 unità di personale ausiliario per ogni plesso e n. 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.
12. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisito.

#### **Art. 11 - Permessi 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 e 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. La fruizione dei permessi sindacali è comunicata formalmente al Dirigente Scolastico in via esclusiva dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle Organizzazioni Sindacali di RSU di scuola tramite atto scritto, cosicché gli interessati non sono tenuti ad assolvere ad alcun altro adempimento per assentarsi.
4. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o a 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.

#### **Art. 12 - Referendum**

1. Prima della stipula del contratto integrativo d'istituto, la RSU può indire il referendum tra tutti i dipendenti della istituzione scolastica.
2. Le modalità per l'effettuazione del referendum, che non devono pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. Il dirigente assicura il necessario supporto materiale e organizzativo.

#### **Art. 13 - Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990**

1. Il Dirigente Scolastico chiede a docenti e ata, con una circolare, chi intende scioperare specificando che la comunicazione è volontaria.
2. La comunicazione alle famiglie deve essere fatta cinque giorni prima dello sciopero.
3. Il Dirigente Scolastico valuta e di conseguenza:
  - può disporre un servizio ridotto per una parte delle classi o per una parte dell'orario e lo comunica ai docenti,
  - può sospendere le lezioni se non è in grado di garantire neanche un servizio minimo,
  - può chiudere la scuola o le singole sedi se tutti hanno dichiarato di scioperare.
4. I servizi indispensabili da assicurare in caso di sciopero sono previsti e individuati dal contratto nazionale (allegato al CCNL 1998/2001, attuazione della legge 146/90).
5. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato

dal Dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990.

6. Sulla base dell' "Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero", siglato dall'Aran e dalle OO.SS. comparto istruzione e ricerca il 2 dicembre 2020, è stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra delegazione di parte pubblica e parte sindacale a livello di Istituzione Scolastica definendo i seguenti criteri di individuazione del personale per i contingenti minimi:
  - la volontarietà,
  - l'ordine della graduatoria d'istituto partendo dal più basso,
  - la rotazione del personale escludendo dall'individuazione, tramite ordine di graduatoria, il personale individuato nel contingente della precedente azione di sciopero
7. I lavoratori non sono obbligati a dichiarare la loro partecipazione allo sciopero o meno, ma in caso di comunicazione la dichiarazione non è revocabile. Nel caso una o più OO.SS. revochi lo sciopero è data la possibilità al lavoratore di modificare la dichiarazione precedentemente resa.

## **TITOLO TERZO - PERSONALE DOCENTE**

### **Art. 14 - Comunità educante e democratica**

1. L'Istituzione Scolastica fa propria la definizione di 'scuola' come evidenziata nell'articolo 3 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, ripreso dall'art. 32 del CCNL Scuola 2019-2021: 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 e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i principi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, approvata dall'ONU il 20 novembre 1989, e con i principi generali dell'ordinamento italiano.
2. Appartengono alla comunità educante il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il restante personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal d.lgs. n. 297 del 1994.
3. La progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il piano triennale dell'offerta formativa (PTOF), elaborato dal Collegio dei docenti ed approvato dal Consiglio d'Istituto ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275 e s.m.i., nel rispetto della libertà di insegnamento. Nella predisposizione del Piano viene assicurata priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica. I docenti partecipano, a tal fine, alle attività del collegio nell'ambito dell'impegno orario.

### **Art. 15 - Orari di lavoro**

1. L'attività d'insegnamento si svolge in 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia, in 22 ore settimanali nella scuola primaria e in 18 ore settimanali nella scuola secondaria di 1° grado, distribuite in cinque giornate settimanali, il giorno libero per tutti è il sabato. Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti di scuola primaria vanno aggiunte 2 ore settimanali da dedicare alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni.
2. Il Dirigente Scolastico predispone, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e conseguenti impegni del personale docente, comprensivo di un calendario delle riunioni previste, in forma scritta. Il piano, comprendente gli impegni di

lavoro, è deliberato dal collegio docenti ed eventualmente modificato, se necessario, durante l'a.s. con la stessa modalità.

3. Il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre scuole - che a ciò si siano dichiarati disponibili - secondo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Analogamente può autorizzare insegnanti dell'Istituto a collaborare presso altre istituzioni scolastiche.

#### **Art. 16 - Sostituzione dei docenti assenti**

1. Preso atto della legge 13 luglio 2015 n.107, comma 85, nel rispetto degli obiettivi formativi perseguiti, il dirigente scolastico **può effettuare le sostituzioni dei docenti assenti** per la copertura di supplenze temporanee fino a dieci giorni con personale dell'organico dell'autonomia.
2. Per la sostituzione del personale assente nella scuola secondaria di 1° grado, per periodi inferiori ai quindici giorni, i criteri sono i seguenti:
  - docenti con ore da restituire
  - docenti liberi per assenza classi
  - docenti di potenziamento
  - docenti con ore a disposizione volontarie (a pagamento)
  - suddivisione classe in gruppi
  - casi eccezionali: docenti in co-presenza e/o insegnante di sostegno di classi diverse, con loro consenso

### **TITOLO QUARTO - PERSONALE ATA**

#### **Art. 17 - Orario di servizio**

1. L'orario di servizio è inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità dell'Istituto scolastico: 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.
2. All'apertura e chiusura della scuola (sede e plessi distaccati) provvedono a turno i collaboratori scolastici in servizio nella scuola nell'ambito del normale orario di lavoro.
3. L'orario di lavoro si scandisce in 36 settimanali.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro del personale ha durata annuale, prorogabile tacitamente.
5. Considerato che l'orario di funzionamento della scuola va oltre le ore 14.30 sarà organizzato su turni che saranno definiti all'inizio di ogni anno scolastico, nel piano delle attività predisposto dal d.s.g.a.
6. In caso di necessità o di esigenze imprevedute e non programmabili, il dirigente - sentito il direttore - può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
7. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
8. In coincidenza di periodi di particolare intensità di lavoro è possibile una programmazione plurisettimanale dell'orario di servizio mediante l'effettuazione di un orario settimanale eccedente le 36 ore e fino a un massimo di 42 ore per non più di tre settimane consecutive. Tale organizzazione può essere effettuata di norma solo previa disponibilità del personale interessato.
9. Le ore prestate eccedenti l'orario d'obbligo e cumulate saranno recuperate, compatibilmente con il numero minimo di personale in servizio e con le esigenze organizzative, di preferenza

nei periodi di sospensione delle lezioni e dell'attività didattica e comunque non oltre il termine del contratto per il personale a tempo determinato e il termine dell'anno scolastico per il personale a tempo indeterminato.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Le ore prestate oltre l'orario d'obbligo devono essere preventivamente autorizzate, così come le modalità di recupero delle stesse.

10. L'accertamento dell'orario di lavoro avviene attraverso la rilevazione elettronica.

Per garantire il rispetto dell'orario "personale" di lavoro, dato il porsi del problema per l'Amministrazione di un controllo corretto ed efficace verrà comunicato (di regola mensilmente) a ciascun dipendente Ata un riepilogo orario con gli eventuali ritardi da recuperare o gli eventuali crediti orari acquisiti.

11. Per particolari attività il dirigente - sentito il dsga - può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009.

### **Art. 18 - Chiusura prefestiva**

1. Nei periodi di sospensione dell'attività didattica, nel rispetto delle attività programmate dagli organi collegiali, è consentita la chiusura prefestiva dell'Istituzione scolastica nelle giornate concomitanti con festività.
2. Tale chiusura è disposta dal Dirigente Scolastico, sentito il dsga, e approvata dal Consiglio d'Istituto. Il provvedimento è pubblicato all'albo on line della scuola, nonché comunicato ai docenti, alle famiglie e agli enti interessati.
3. Le ore di servizio non prestate devono essere recuperate con:
  - giorni di ferie o festività soppresse;
  - ore di lavoro straordinario non retribuite.
4. In caso di chiusura di singoli plessi staccati (es. elezioni, lavori, cause di forza maggiore, ecc.) i collaboratori scolastici potranno essere utilizzati in altra sede, salvo concordare con il dsga eventuali permessi.

### **Art. 19 - Modalità per la fruizione delle ferie per il personale Ata**

1. I giorni di ferie previsti per il personale ATA dal CCNL 2006/2009 e spettanti per ogni anno scolastico possono essere fruiti, anche in modo frazionato, in più periodi purché sia garantito il numero minimo di personale in servizio.
2. Il piano ferie prevede un'equa distribuzione tra tutto il personale, nell'ottica di garantire l'apertura della sede centrale per tutto il periodo estivo.
3. Le ferie spettanti, per ogni anno scolastico, debbono di norma essere godute entro il 31 agosto dell'anno scolastico cui si riferiscono, con possibilità di usufruire di un eventuale residuo di giorni (max 5) entro il 30 aprile dell'anno scolastico successivo. Le festività soppresse sono richieste e fruiti nell'anno scolastico di riferimento.
4. Le ferie estive possono essere fruiti dalla sospensione delle lezioni (o attività didattiche nella scuola dell'infanzia) al 31 agosto.
5. Nel caso in cui tutto il personale della stessa qualifica richieda lo stesso periodo sarà modificata dapprima la richiesta dei dipendenti disponibili al cambio e, in mancanza di disponibilità, si adotterà come criterio la posizione in graduatoria d'istituto.
6. Il numero di presenze in servizio nella sede, durante il periodo di sospensione delle lezioni, per salvaguardare i servizi minimi sarà di 3 collaboratori e di 2 assistenti amministrativi.

7. Il personale a tempo determinato usufruirà di tutti i giorni di ferie e dei crediti di lavoro maturati in ogni anno scolastico entro la risoluzione del contratto.
8. Il personale in servizio nei plessi staccati, durante il periodo di chiusura estiva, presterà servizio presso la sede centrale.
9. Entro il 31 agosto il personale a tempo indeterminato fruisce di almeno 15 giorni continuativi nel periodo 1 luglio - 31 agosto.
10. Dal 1° luglio al 31 agosto e nel periodo di sospensione delle attività didattiche, di norma, il personale ATA svolgerà orario antimeridiano compatibilmente con eventuali sopravvenute esigenze di servizio, recuperando il servizio non prestato con ore di straordinario svolte o giornate di ferie.
11. Nei periodi di Natale e Pasqua, le ferie e i riposi compensativi sono usufruiti in modo da assicurare comunque un'approfondita pulizia di tutte le sedi.
12. Il personale ATA con contratto a t.d. su supplenze brevi, può usufruire delle ferie durante l'attività didattica, solo compatibilmente con le esigenze di servizio e non in caso di assenza di colleghi per malattia, permessi brevi, L. 104, ecc.
13. I permessi di uscita, di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero, sono autorizzati valutato il numero di personale in servizio.

### **Art. 20 Riduzione dell'orario di lavoro - 35 ore settimanali**

1. L'orario di servizio del personale collaboratore scolastico è di 36 ore settimanali, distribuite su 5 giorni lavorativi, con prestazione di 7 ore e 12 minuti giornalieri.
2. Presi in esame gli orari di lavoro dei collaboratori scolastici dell'Istituto sulla base della nota dell'Aran di settembre 2013 inerente la corretta applicazione dell'art. 55 del CCNL del 29.11.2007 del Comparto Scuola da cui risulta che solo se si verificano simultaneamente i presupposti oggettivi (istituzione scolastica educativa o con annesse aziende agrarie o con orario di servizio giornaliero superiore a 10 ore per almeno 3 giorni a settimana) e soggettivi (orario di lavoro caratterizzato dalla presenza di più turni o da una forte oscillazione dell'orario ordinario) il dirigente scolastico potrà procedere all'individuazione del personale ATA avente diritto alla riduzione dell'orario di lavoro, si concede il beneficio delle 35 ore ai collaboratori dei plessi con orario di lavoro caratterizzato da entrambi i presupposti
  - Plesso Cena: turnazione + orario di apertura della scuola superiore alle dieci ore per almeno tre giorni la settimana (i collaboratori scolastici turnano nell'edificio); orario di servizio dei collaboratori scolastici: 07:00/14:00 e 12:00/19:00;
  - Plesso Primaria Angela: turnazione + orario di apertura della scuola superiore alle dieci ore per almeno tre giorni la settimana (i collaboratori scolastici turnano nell'edificio, nella stessa area) orario di servizio dei collaboratori scolastici: 07:30/14:30 e 12:15/19:15;
  - Plesso Primaria Micca: turnazione + orario di apertura della scuola superiore alle dieci ore per almeno tre giorni la settimana (i collaboratori scolastici turnano nell'edificio, nella stessa area) orario di servizio dei collaboratori scolastici: 07:30/14:30 e 12:00/19:00;
  - Plesso Primaria Abba: turnazione + orario di apertura della scuola superiore alle dieci ore per almeno tre giorni la settimana (i collaboratori scolastici turnano nell'edificio, nella stessa area) orario di servizio dei collaboratori scolastici: 07:30/14:30 e 12:00/19:00.

La riduzione a 35 ore settimanali avviene con la decurtazione di dodici minuti giornalieri. Il beneficio è accordato con riduzione dell'orario settimanale nelle settimane di lezione. Non si ritiene ricorrano le condizioni per la riduzione dell'orario settimanale a 35 ore per il personale di segreteria e per i collaboratori scolastici dei plessi Infanzia Angela, Infanzia Abba e secondaria di primo grado Martiri del Martinetto.
3. L'orario massimo giornaliero è di 9 ore.
4. Se l'orario continuativo di lavoro supera le 7 ore e 12 minuti il personale deve usufruire di una pausa di almeno 30 minuti per il recupero delle energie psicofisiche e per l'eventuale

consumazione del pasto.

**Art. 21 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA**

1. L'orario del personale Ata, nell'ambito delle ore settimanali previste dal CCNL, sarà articolato in orario antimeridiano o pomeridiano tale da garantire il regolare svolgimento del servizio.
2. Tenuto conto che il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione dello stesso, nei casi di riunione degli Organi Collegiali o di altre attività programmate, si attiverà, di norma, l'istituto dello slittamento orario; ove ciò non fosse possibile si svolgerà dello straordinario.
3. La turnazione deve coinvolgere, possibilmente, tutto il personale di un singolo profilo, a meno che la disponibilità di personale volontario consenta altrimenti.
4. 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 di volta in volta;
  - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.

**Art. 22 - 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 o sul registro elettronico o inoltrate al personale entro le ore 17.00 tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso (con obbligo di lettura a partire dalle 7.50 del 1°giorno lavorativo utile).
2. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile. Le figure addette alla sicurezza dell'Istituto, RSPP, docenti collaboratori del Dirigente, dsga in quanto preposto ed eventualmente suo sostituto, referente del sito, garantiscono la reperibilità in caso di emergenze legate alla sicurezza.

**Art. 23 - 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.

**TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

**CAPO I - NORME GENERALI**

**Art. 24 - Risorse**

1. In generale, le risorse disponibili per l'attribuzione del compenso accessorio sono costituite da:
  - il finanziamento del Fondo dell'Istituzione scolastica annualmente stabilito dal Ministero;
  - gli stanziamenti per l'attivazione delle funzioni strumentali all'offerta formativa;

- i fondi per gli incarichi specifici del personale ATA;
- Valorizzazione della professionalità docente, continuità didattica e in servizio in zone disagiate;
- i fondi per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
- le risorse finanziarie per la remunerazione delle ore eccedenti l'orario settimanale d'obbligo per l'attuazione delle attività complementari di educazione fisica;
- la quota per l'indennità di disagio per l'assistente tecnico nelle scuole del primo ciclo, come riconosciuto dall'art.77 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca Sezione Scuola 2019-2021;
- gli stanziamenti finalizzati alla valorizzazione del personale;
- eventuali residui del Fondo non utilizzati negli anni scolastici precedenti;
- altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della scuola, a seguito di accordi, convenzioni, progetti od altro.

In base alla normativa (art. 1, comma 249 della l. 160 del 27 dicembre 2019 - legge di bilancio 2020) è previsto che le risorse destinate alla valorizzazione del merito siano utilizzate "dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico senza ulteriore vincolo di destinazione".

**Le risorse sono state comunicate con nota MIM n. 12792 del 01 ottobre 2025 e successive integrazioni con le note n° 45558 del 6/12/2025 e n°50517 del 6/12/2025.**

2. Nell'ambito dei progetti PNRR, saranno liquidati, previo accredito dei fondi da parte del Mim alla Scuola, le attività di natura tecnica svolte dal Team, che è stato individuato da delibere del collegio dei docenti e del consiglio di istituto; in particolare:

- le attività degli insegnanti da progetto vengono pagate in base alle misure orarie stabilite da PNRR, come da incarichi redatti dalla Scuola, a seguito avviso di selezione pubblicato sul sito;
- le attività del team - personale docente e ata - sono remunerate secondo gli importi orari previsti dal CCNL.

### **Art. 25 - Finalizzazione del salario accessorio**

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

L'istituzione scolastica come qualsiasi altra organizzazione realizza i propri fini istituzionali attraverso l'impiego delle risorse umane. Mediante la predisposizione del piano delle attività del personale docente e ATA, in cui praticamente si sostanzia l'organizzazione del lavoro del personale, il dirigente, sulla base degli obiettivi prefissati nel PTOF, deve decidere il ruolo da assegnare alle risorse umane.

Tra i fattori che influenzano l'organizzazione, quello che sicuramente svolge un ruolo fondamentale, è il sistema di incentivazione del personale, in quanto rappresenta una formidabile leva motivazionale.

Si pone, quindi, particolare attenzione nella gestione del fondo d'istituto che rappresenta lo strumento per l'incentivazione del personale.

Non c'è dubbio che il comportamento lavorativo delle persone venga fortemente influenzato dai benefici attesi quale corrispettivo dell'attività prestata a favore dell'organizzazione di appartenenza.

Anche nelle istituzioni scolastiche con l'avvento dell'autonomia amministrativa abbiamo potuto verificare come, da un controllo basato su norme e procedure, si sia passati ad un sistema basato su obiettivi e verifica dei risultati.

In tale nuovo contesto gli incentivi devono essere mirati a creare forme di identità nei confronti dell'organizzazione e dei risultati, venendo collegati non soltanto a parametri quantitativi idonei a misurare l'intensità dello sforzo, ma anche a fattori diversi, quali la qualità del servizio, l'attenzione all'utente, il rispetto dei programmi etc.

Proprio per accrescere la produttività e la qualità del servizio nelle istituzioni scolastiche è stato istituito il fondo d'istituto destinato a finanziare l'erogazione di compensi incentivanti da corrispondere al personale docente e ATA coinvolto nelle iniziative connesse all'attuazione del PTOF, nonché per le altre attività aggiuntive funzionali al servizio.

La contrattazione integrativa sulle risorse avviene nel rispetto delle nuove norme emanate con il D.L.vo n.150/2009 (di cui è stata data interpretazione autentica con D.Lgs. n.141 del 1° agosto 2011, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.194 del 22 agosto 2011): viene finalizzata dalla legge al conseguimento di risultati ed obiettivi e in relazione al raggiungimento delle performance programmate.

L'art. 40, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, ribadisce innanzitutto il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, ma anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici".

Più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati e obiettivi, nonché alla **selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa**, la circolare n.7/2010 della Funzione Pubblica chiarisce che

a) è necessario rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

b) è necessario che la contrattazione integrativa sia finalizzata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001. Pertanto, ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale.

Ai sensi dell'articolo 67 comma 9 D.L. 112/2008, convertito dalla legge 133/2008 rileva "la concreta definizione e applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito e alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa". Ogni incremento economico attribuito ha carattere selettivo e meritocratico. In realtà, già lo stesso articolo 4 comma 1 del CCNL 29.11.2007 per il comparto scuola precisava che la contrattazione integrativa è finalizzata a incrementare la qualità del servizio scolastico, sostenendo i processi innovatori in atto anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.

La circolare Funzione Pubblica n.7 del 5 aprile 2011 precisa che la summenzionata legislazione è pienamente applicabile anche a tutte le istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado, considerato che le stesse rientrano tra le "Amministrazioni dello Stato".

In base all'articolo 78 della legge 13 luglio 2015 n.107 "Per dare piena attuazione all'autonomia scolastica e alla riorganizzazione del sistema di istruzione, il dirigente scolastico, nel rispetto delle competenze degli organi collegiali, fermi restando i livelli unitari e nazionali di fruizione del diritto allo studio, garantisce un'efficace ed efficiente gestione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e materiali, nonché gli elementi comuni del sistema scolastico pubblico, assicurandone il buon andamento. A tale scopo, svolge compiti di direzione, gestione, organizzazione e coordinamento ed è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio secondo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, nonché della valorizzazione delle risorse umane".

I fondi finalizzati a specifiche attività a seguito di apposito finanziamento, qualsiasi sia la provenienza, possono essere impegnati solo per tali attività, a meno che non sia esplicitamente prevista la possibilità che i risparmi possano essere utilizzati per altri fini.

Le risorse del fondo della istituzione scolastica vengono suddivise tra le diverse figure professionali presenti nella scuola sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, tenuto conto delle competenze acquisite.

Lo svolgimento delle attività aggiuntive dà diritto alla remunerazione con il fondo d'istituto, in

base al compenso orario definito dalle tabelle allegate al contratto collettivo.

Al termine dell'anno scolastico è comunque effettuata una valutazione dell'attività svolta nell'ambito della valutazione finale del PTOF. Il compenso per le attività aggiuntive è erogato di norma per le ore effettivamente prestate in aggiunta al normale orario di lavoro, debitamente documentate. Specificamente per il personale ATA l'impegno aggiuntivo può essere considerato come intensificazione dell'attività lavorativa e, quindi, prestato nel normale orario di lavoro.

Il personale ATA accede al fondo valutate le differenti competenze specifiche professionali, nonché in relazione ai particolari incarichi svolti nei plessi.

Nel presente contratto è predisposta la quantificazione delle risorse.

Le vigenti disposizioni in materia di erogazione degli emolumenti accessori prevedono che questi siano retribuiti direttamente dal MEF con il cedolino unico.

La scuola, pertanto, provvede a programmare le attività sulla base delle risorse comunicate ma non disponibili nel Programma Annuale.

## **CAPO II - UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO**

### **Art. 26 - Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica**

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica sono suddivise tra le componenti professionali della scuola 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. La somma totale, decurtata a monte l'indennità di direzione spettante al d.s.g.a. da CCNL, **è definita nella misura del 75 % per le attività del personale docente e del 25 % per quelle del personale ATA.**
2. Le eventuali economie confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.
3. Nell'assegnazione e, successivamente al momento della liquidazione, si tiene conto degli importi orari per prestazioni aggiuntive di insegnamento e non del personale docente e dei compensi orari (lordo dipendente) del personale ata, così come ridefiniti dal CCNL 2019-2021, a decorrere dal 1 gennaio 2024.

### **Art. 27 - Criteri generali di distribuzione delle risorse per la formazione del personale**

1. Le risorse per la formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF.

### **Art. 28 - Attività del personale docente**

1. Ai docenti individuati dal dirigente scolastico quali propri collaboratori viene corrisposto un emolumento accessorio quale prestazione aggiuntiva.

### **Art. 29 - Funzioni strumentali al Piano dell'Offerta Formativa**

1. In base alla delibera del Collegio dei Docenti vengono istituite n. 6 Aree Funzioni Strumentali all'offerta formativa retribuite con il finanziamento attribuito all'Istituto per le Funzioni strumentali (Nota MIM prot. n. 12792 del 01 ottobre 2025)

### **Art. 30 - Compenso per le attività complementari di educazione fisica**

1. Il compenso per le attività complementari di educazione fisica è corrisposto nella misura oraria corrispondente alla realizzazione delle attività secondo i parametri di calcolo delle ore eccedenti comunicati dal Ministero dell'Istruzione e del Merito. La misura massima entro la

quale è consentito retribuire con tale modalità il personale docente di scienze motorie e sportive che svolge l'attività è quello comunicato dal Ministero.

2. Eventuali altre attività sportive con finalità differenti da quelle cui sono destinati gli appositi fondi previsti di cui al comma precedente possono essere retribuite a carico del FIS su presentazione di specifica progettualità.

### **Art. 31 - Risorse da attribuire al personale ATA**

1. Si stabilisce che gli incarichi specifici ex art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 attivati per quest'anno scolastico sono:
  - n. 4 personale amministrativo
  - n. 20 collaboratori scolastici

Come da norma, gli incarichi specifici saranno assegnati ai dipendenti non titolari di posizione economica. Infatti "Al personale beneficiario della posizione economica non possono essere attribuiti incarichi specifici che comportino ulteriore incremento della retribuzione....", come da Accordo Nazionale ATA del 20.10.2008, articolo 4 comma 2.

2. Le attività aggiuntive retribuite con il fondo dell'istituzione scolastica, alle quali accede tutto il personale ATA di ruolo e a tempo determinato, risultano le seguenti:

- sostituzione personale assente,
- forme flessibili di svolgimento dell'orario di lavoro (turnazioni, ecc.) al fine di rispondere alle esigenze didattiche e organizzative,
- ore prestate richiedenti maggiore impegno professionale (intensificazione),
- supporto per la realizzazione del PTOF, progetti e attività,
- attività finalizzate al più completo inserimento degli alunni nei processi formativi (disabili, scuola-lavoro, inclusione).

Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.

3. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

### **Art. 32 - Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale**

1. La Legge di Bilancio 2020 prevede: "*Le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione*", pertanto, la ripartizione della risorsa "Valorizzazione" è distribuita secondo le indicazioni al comma successivo.

2. Le risorse sono inserite nel Fondo per l'istituzione scolastica e seguono la ripartizione generale del Fondo tra Docenti e ATA.

### **Art. 33 - Conferimento incarichi e criteri per la determinazione dei compensi**

1. Il Dirigente conferisce gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite, con l'indicazione dei compiti e degli obiettivi assegnati.
2. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.
3. La comunicazione al Mef del totale imponibile relativo al pagamento delle ore effettivamente prestate da ciascun dipendente avverrà entro il 31 agosto, come previsto dal CCNL vigente.
4. In caso di assenze prolungate del personale a cui sono attribuiti incarichi specifici (ata) o funzione strumentale, l'emolumento accessorio è corrisposto in misura proporzionale alle presenze, a condizione che sia possibile operare un riscontro delle attività svolte, in caso

contrario l'importo viene assegnato al personale che ha svolto l'incarico in sostituzione. Nel caso di incarichi che, nonostante l'assenza prolungata, siano comunque stati portati a termine, previa valutazione del Dirigente Scolastico o del Dsga, è comunque possibile erogare l'intero emolumento.

5. Le assenze di qualsiasi natura che incidono considerevolmente sul servizio saranno cumulate nell'arco dell'anno e valutate sulla base dei mesi lavorati e in percentuale detratte dal compenso spettante nel fondo d'istituto.
6. Le ore eccedenti saranno utilizzate per sostituzione dei colleghi assenti in caso di assenza di personale disponibile in orario nell'organico dell'Autonomia.
7. **Nel presente contratto è predisposta la quantificazione delle risorse e la distribuzione.**
8. I prospetti di ripartizione del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, aggregati ed articolati per voce e tipologia di progetto o intervento, sono pubblici e riportano le unità di personale utilizzato, le attività, le ore, ma non i relativi importi economici individuali, in quanto non previsto da precise norme in materia di rapporto di lavoro, tale da superare la tutela della riservatezza.
9. Secondo la pronuncia del Garante per la protezione dei dati personali 7.10.2014 prot. 28510/90946, le informazioni concernenti compensi accessori corrisposti al personale dell'ambito dei progetti finanziati con il Fondo di Istituto potranno essere oggetto di comunicazione sindacale solo in forma aggregata, indicando l'importo complessivo, eventualmente per "fasce" o "qualifiche", non gli importi dei compensi riferibili a singoli lavoratori individuabili.

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

### **Art. 34 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Il R.L.S. e il R.S.P.P. accedono a tutta la documentazione relativa all'attuazione del T.U. n. 81/2008 e successive modificazioni.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.
6. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento dell'attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

### **Art. 35 - Servizio di Prevenzione e Protezione**

1. Nell'unità scolastica 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, secondo le dimensioni della scuola.
2. I lavoratori designati, docenti e ATA, devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati.

## **TITOLO SETTIMO - NORME FINALI**

### **Art. 36 - Clausola di salvaguardia finanziaria**

1. Nel caso in cui si accerti una sopraggiunta incapienza del FIS (o altro fondo), quando le attività previste sono state già svolte, il dirigente dispone, previa informazione alla parte sindacale, dei fondi ancora disponibili e opera la riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

### **Art. 37 - 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.
3. 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.
4. Si precisa che gli importi contrattati saranno erogati direttamente dal Mef, previa comunicazione da parte della Scuola, del corrispondente lordo dipendente, a seguito attuazione del cedolino unico.

### **Art. 38 – Informazione sull'applicazione delle disposizioni contrattuali**

1. Le parti si impegnano, in un rapporto reciproco di correttezza e trasparenza, ad un uso esclusivo ed attento dei dati. L'informazione degli esiti della contrattazione ha lo scopo di garantire alla parte contraente la verifica della piena applicazione del Contratto Integrativo di Istituto sottoscritto.
2. Il Dirigente Scolastico rendiconta annualmente in modo analitico tutti i compensi del salario accessorio liquidati al personale (docente ed Ata) sia dai fondi contrattuali che non contrattuali.
3. La comunicazione alla RSU ed alle OO.SS. provinciali di tutti i prospetti analitici indicanti le attività, gli impegni orari e gli importi liquidati ai singoli lavoratori oggetto della presente contrattazione, in quanto previsti da precise norme contrattuali in materia di lavoro, non costituisce violazione della riservatezza, purché sia rispettato l'obbligo di non divulgazione e pubblicizzazione dei documenti forniti.

### **Art. 39 - Clausole di rinvio**

1. Per quanto non espressamente previsto, si rinvia al disposto del CCNL, comparto Istruzione e Ricerca.
2. Si rinvia integralmente alla normativa vigente per le parti ad essa demandate, norme imperative e/o non incluse nelle materie di contrattazione.

## CAPITOLO OTTAVO

### LAVORO A DISTANZA AI SENSI DEL TITOLO III DEL C.C.N.L.

#### **Art. 40 – Destinatari (art. 10 del C.C.N.L.).**

Negli istituti scolastici sono destinatari del lavoro a distanza gli assistenti tecnici e gli assistenti amministrativi.

#### **Art. 41 – Lavoro agile: destinatari, principi generali e accesso (artt. 11 e 12 del C.C.N.L.).**

Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici eventualmente assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.

L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Sono esclusi dal lavoro agile i lavori effettuati in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

**Art. 42 – Accesso al lavoro agile per il personale del profilo di assistente tecnico.**

Vista la peculiarità delle mansioni degli assistenti tecnici dell'istituto, mansioni che richiedono la presenza fisica nei laboratori sia in attività in compresenza con i docenti sia in attività di manutenzione delle attrezzature, si concorda sulla non possibilità di accesso al lavoro agile per tale profilo.

**Art. 43 – Accesso al lavoro agile per il personale del profilo di assistente amministrativo.**

Preso atto dell'ultimo comma dell'art. 53, considerato che alcune attività degli assistenti amministrativi possono essere espletate anche al di fuori dell'istituto, non necessitando del contatto con l'utenza e della consultazione di documenti cartacei agli atti, per circoscritte attività e periodi, su richiesta del lavoratore che si trovi in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure, sarà possibile concedere il lavoro agile applicando, in relazione all'accordo individuale, all'articolazione della prestazione e alla formazione, quanto disposto dagli artt. 13, 14 e 15 del C.C.N.L. cui si rimanda in toto.

**Art. 44 – Lavoro da remoto (art. 16 del C.C.N.L.).**

Il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

**Art. 45- Regolamento lavoro agile e in remoto**

Al presente contratto si allega il Regolamento dettagliato per la disciplina del lavoro agile del personale amministrativo nel rispetto del CCNL 2019-2021 e CCNL 2022-2024

**PARTE II**  
**SEZIONE ECONOMICA**

**Criteria per la determinazione, attribuzione e ripartizione, del Fondo per il Miglioramento Offerta Formativa (all'art. 30 comma 4 lett. c) punti c.2, c.3, c.4, c.7, c.11 del CCNL 2019\_2021)**

**Art. 46 - 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;
  - c. finanziamenti del Fondo dell'Istituzione Scolastica annualmente stabiliti dal MIUR compresi i fondi relativi alla valorizzazione docenti (ex art.1, comma 126, L.107/2015 e confluiti, per disposizione della L.160/2019, nel FIS);
  - d. Attività complementari di educazione fisica;
  - e. Valorizzazione della professionalità docente, continuità didattica e in servizio in zone disagiate;
  - f. Valorizzazione del personale scolastico;
    - a. Ore eccedenti in sostituzione colleghi assenti;
    - b. eventuali residui anni precedenti.

**Art. 47 – Fondo per il salario accessorio**

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2025/2026 è complessivamente alimentato da MOF e relative economie.
2. L'assegnazione delle risorse avviene sulla base dei seguenti parametri:

Numero punti di erogazione	7
Numero addetti in O.D.: Docenti	96
Numero Addetti in O.D.: A.T.A.	24
Numero posti totali	120
N. Classi in Organico di diritto	41

Assegnazioni a.s. 2025/2026	Lordo Dipendente €
Fondo Istituzione Scolastica	45686,63
Funzioni strumentali all'offerta formativa	4395,08
Incarichi specifici al personale ATA	3214,31
Incarichi specifici al personale ATA per gestione richieste di pensionamento e cessazioni d'ufficio	584,92
Incarichi specifici pers.coll.scol. per assistenza disabili	545,91
Integrazione indennità DSGA a.s. 2023/2024	404,00
Integrazione indennità DSGA a.s. 2025/2026	398,75
Ore eccedenti l'orario settimanale d'obbligo del personale docente effettuate in sostituzione di colleghi assenti	3397,63
Attività complementari di educazione fisica	643,18
Valorizzazione della professionalità docente, continuità didattica e servizio in zone disagiate	24172,31
Valorizzazione del personale scolastico	12096,16
<b>TOTALE</b>	<b>95538,88</b>

Economie anni scolastici precedenti	Lordo Dipendente €
Fondo Istituzione Scolastica	187,51
Attività complementari di educazione fisica	1473,52
Ore eccedenti l'orario settimanale d'obbligo del personale docente effettuate in sostituzione di colleghi assenti	5768,19
Valorizzazione della professionalità docente, continuità didattica e servizio in zone disagiate	5121,05
TOTALE	12550,27

Indennità di direzione DSGA	Lordo Dipendente €
Integrazione indennità DSGA a.s. 2023/2024	404,00
Integrazione indennità DSGA a.s. 2025/2026	398,75
Indennità di direzione DSGA 2025/2026	4965,00
Accantonamento indennità sostituzione DSGA (parte variabile) 40 gg di sostituzione	760,53
TOTALE	6128,28

Funzioni strumentali	Lordo dipendente €
Finanziamento 2025-2026	4395,08
Economia as. 2024-2025(non vincolato)	0
Totale	4395,08

Incarichi specifici personale ATA	Lordo dipendente €
Finanziamento 2025-2026	3214,31
Economia as. 2024-2025 (non vincolato)	0
Totale	3214,31

Incarichi specifici al personale ATA per gestione richieste di pensionamento e cessazioni d'ufficio	Lordo dipendente €
Finanziamento 2025-2026	584,92

Incarichi specifici pers.coll.scol. per assistenza disabili	Lordo dipendente €
Finanziamento 2025-2026	545,91

Ore eccedenti sost. colleghi assenti	Lordo dipendente €
Finanziamento 2025-2026	3397,63
Economia as. 2024-2025 (non vincolato)	5768,19
Totale	9165,82

Attività complementari di educazione fisica	Lordo dipendente €
Finanziamento 2025-2026	643,18
Economia as. 2024-2025 (non vincolato)	1473,52
Totale	2116,7

Valorizzazione della professionalità docente, continuità didattica e servizio in zone disagiate	Lordo dipendente €
Finanziamento 2025-2026	24172,31
Finanziamento 2023-2024	50310,26
Economia as. 2024-2025 (non vincolato)	5121,05
Totale	79603,62

FIS A.S. 2025-2026 da CONTRATTARE	Lordo Dipendente €
Fondo Istituzione Scolastica 2025-2026 (al netto dell'ind. DSGA)	39961,1
Economie 2025-2026 (senza vincolo di destinazione)	12550,27
Valorizzazione del personale scolastico	12096,16
TOTALE	64607,53

Valorizzazione della professionalità docente, continuità didattica e servizio in zone disagiate	Lordo dipendente €
Finanziamento 2025-2026	24172,31
Finanziamento 2023-2024	50310,26
TOTALE	74482,36

PROSPETTO RIASSUNTIVO UTILIZZO ECONOMIE A.S. 2023-2024	Lordo Dip.	Somme impiegate	Destinazione
FIS	187,51	187,51	FIS GENERALE
Ore eccedenti sost. colleghi assenti A.S. 2024/25	5768,19	5768,19	FIS GENERALE
Attività complementari di educazione fisica A.S. 2024/25	1473,52	1473,52	FIS GENERALE
Valorizzazione della professionalità docente, continuità didattica e servizio in zone disagiate 2024_2025	5121,05	5121,05	FIS GENERALE
TOTALE	12550,27	12550,27	

## CAPO IV UTILIZZAZIONE SALARIO ACCESSORIO

### Art. 48 - Finalizzazione del salario accessorio

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

### Art. 49 - Criteri per la suddivisione del Fondo dell'istituzione scolastica e compensi da non porre a carico del FIS

Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. Il FIS da contrattare, (al netto dell'indennità di direzione DSGA e sostituito pari a **5725,53 €**), pari a **€ 39961,1** è integrato dalle economie dell'a.s.

2024-2025 pari a € 12550,27 e, tenuto conto delle disposizioni di cui alla L.160/2019, dalle risorse relative alla valorizzazione del personale scolastico, pari a € 12096,16 da utilizzare in favore di tutto il personale della scuola (a tempo indeterminato e anche a tempo determinato) senza ulteriore vincolo di destinazione. La ripartizione di tale somma seguirà le proporzioni previste per il FIS. Il FIS da ripartire tra personale docente e ATA ammonta pertanto a complessivi € 64607,53 che vengono così suddivisi:

- **per le attività del personale docente** è assegnato circa il **75%** della risorsa complessiva ossia **€ 48455,65**
- **per le attività del personale ATA** è assegnato circa il **25 %** della risorsa complessiva ossia **€ 16151,88**

1. La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a 1000,00 € in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF.
2. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.
3. Nel caso in corso d'anno si rendessero disponibili nuove risorse, si procederà a un aggiornamento del presente accordo; lo stesso avverrà nel caso si rendessero necessarie delle modifiche, anche a seguito di una nuova articolazione del Piano Annuale.
4. Le eventuali prestazioni aggiuntive rese dal personale docente e ATA anche nell'ambito dei progetti comunitari e nazionali verranno compensate secondo gli importi orario previsti dal contratto e/o da progetti con finanziamenti diversi dal FIS, in base agli impegni assunti e assolti.
5. Il dirigente scolastico e le RSU convengono, sulla base di reali necessità legate alla realizzazione delle attività presenti nel PTOF e nei limiti della misura sopra determinata di ridistribuire eventuali fondi residui.

#### **Art. 50\_ Valorizzazione della professionalità docente, continuità didattica e servizio in zone disagiate**

Rispetto a questa risorsa destinata al solo personale docente bisogna riferirsi ai seguenti due finanziamenti :

- **Anno scolastico 2023-2024 pari a 50310,26 €**
- **Anno scolastico 2025-2026 pari a 24172,31 €**

1)Per il finanziamento riferito all'a.s. 2023-2024 di **50310,26 €** il dirigente scolastico e le RSU stabiliscono nell'ambito della contrattazione di definire come criterio di assegnazione il seguente:

- a) **Almeno tre anni di continuità didattica (compresi neoassunti, interPELLI, precari) con l'individuazione di tre fasce di anni di continuità:**
  - da 3 anni a 5 anni; **(20% della risorsa complessiva);**
  - da 6 anni a 15 anni; **(45% della risorsa complessiva);**
  - da 16 anni a 33 anni. **(35 % della risorsa complessiva);**

A questo criterio verrà assegnato complessivamente il 100 % della risorsa complessiva assegnata nell'a.s. 2023-2024 ossia **50310,26 €** e ad ogni docente individuato in ciascuna fascia sulla base della propria continuità nell'istituto Cena e dell'effettivo servizio prestato verrà assegnato una quota forfettaria pari alla risorsa assegnata alla fascia diviso il numero di docenti che rientrano nella fascia.

In base a questa indicazione si riporta il prospetto di sintesi riferito alla suddivisione della risorsa :

TOTALE FINANZIATO	FASCE	NUMERO DOCENTI FASCIA	% FASCIA	TOTALE FASCIA	QUOTA DO-CENTE
<b>50310,26</b>	<b>FASCIA 3-5</b>	19	20	10062,1	529,58
	<b>FASCIA 6-15</b>	26	45	22639,6	870,75
	<b>FASCIA 16-35</b>	17	35	17608,6	1035,80

2) Per il finanziamento riferito all'a.s. 2025-2026 di **24172,31 €** il dirigente scolastico e le RSU stabiliscono nell'ambito della contrattazione di definire i seguenti criteri di assegnazione:

**a) Almeno tre anni di continuità didattica (compresi neoassunti, interPELLI, precari) con l'individuazione di tre fasce di anni di continuità:**

- da 3 anni a 5 anni; **(20% della risorsa complessiva)**
- da 6 anni a 15 anni; **(45% della risorsa complessiva)**
- da 16 anni a 33 anni. **(35 % della risorsa complessiva)**

A questo criterio verrà assegnato complessivamente circa il 68 % della risorsa complessiva assegnata nell'a.s. 2025-2026 ossia **16829,81 €** ad ogni docente individuato in ciascuna fascia sulla base della propria continuità nell'istituto Cena e dell'effettivo servizio prestato verrà assegnato una quota forfettaria pari alla risorsa assegnata alla fascia diviso il numero di docenti che rientrano nella fascia.

In base a questa indicazione si riporta il prospetto di sintesi riferito alla suddivisione della risorsa:

TOTALE FINANZIATO	FASCE	NUMERO DOCENTI FASCIA	% FASCIA	TOTALE FASCIA	QUOTA DOCENTE
<b>16829,81</b>	<b>FASCIA 3-5</b>	33	20	3365,96	102,00
	<b>FASCIA 6-15</b>	33	45	7573,41	229,49
	<b>FASCIA 16-35</b>	19	35	5890,43	310,02

**b) Integrazione compenso figure strumentali**

A questo criterio verrà assegnato complessivamente una risorsa di **2000 €** che verrà ripartita equamente tra i docenti individuati in qualità di F.S. nel corrente anno scolastico.

**c) Valorizzazione dei docenti che partecipano al percorso iniziale di formazione volontaria del primo ciclo triennale della formazione continua di cui all'articolo 16-ter, comma 1, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59.**

I docenti interessati a questa formazione sono complessivamente nell'ambito dell'istituto un numero pari a 8. **Ad ogni docente che completa il percorso di formazione con il conseguimento dell'attestato verrà riconosciuto un compenso forfettario pari a 70 € L.D.** a carico del fondo per la valorizzazione della professionalità docente, continuità didattica e servizio in zone disagiate per un ammontare massimo complessivo di **560 €**.

La parte di finanziamento che non verrà impegnata in questa linea di azione, diventerà un'economia che confluirà nel fondo da contrattare per l'a.s. 2026/2027

**d) Valorizzazione dei docenti che realizzano progetti e/o attività rivolte al contenimento della dispersione scolastica, all'inclusione delle fasce più deboli, con riferimento in particolare ai percorsi di alfabetizzazione L2:**

A questa area è assegnata una risorsa economica di **2080 €** che corrisponde a **54 ore** di attività di insegnamento. Verrà chiesta, sulla base delle necessità manifestate da parte delle insegnanti delle classi, in relazione agli studenti che vengono inseriti in corso d'anno e che manifestano difficoltà didattiche di varia natura ma in particolare di natura linguistica, di attivare i suddetti percorsi di potenziamento. Queste attività dovranno essere svolte dal personale in servizio presso l'istituto Cena al di fuori del proprio orario di insegnamento.

Le 54 ore vengono così redistribuite tra i vari ordini scolastici: **40 ore alla primaria e 14 ore alla**

### **secondaria di primo grado.**

La parte di finanziamento che non verrà impegnata in questa linea di azione, diventerà un'economia che confluirà nel fondo da contrattare per l'a.s. 2026/2027.

**e)Valorizzazione del personale referente di progetti di eccellenza dell'istituto (FUORI-CLASSE, MUSE, MUSEO SCOLASTICO, SCUOLA AMICA UNICEF, GIOCHI MATEMATICI, PROGETTO NEXTLAND) secondo il seguente schema:**

PROGETTO	N° DOCENTI	RISORSA COMPLESSIVA (€)
REFERENTI PROGETTO MUSEO SCOLASTICO	2	385
REFERENTI PROGETTO FUORICLASSE	5	962,5
REFERENTI SCUOLA AMICA UNICEF	1	192,5
REFERENTI PROGETTO MUS-E	2	385
REFERENTE GIOCHI MATEMATICI	1	192,5
REFERENTE E GRUPPO LAVORO PROGETTO NEXTLAND	3	585
<b>TOTALE</b>		<b>3087,5</b>

La parte di finanziamento che non verrà impegnata in questa linea di azione, diventerà un'economia che confluirà nel fondo da contrattare per l'a.s. 2026/2027

#### **Art. 51 - Conferimento degli incarichi**

1. Il Dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante e i termini del pagamento.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati, attestati da firme sul registro presenze e/o relazione del dipendente.
4. Per le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento, il cui compenso non è quantificabile, ma è forfettario e convenzionalmente rapportato ad ore, non è previsto un registro di presenze.

#### **Art. 52 – Personale docente - Individuazione**

1. Il Dirigente Scolastico individua i docenti a cui affidare lo svolgimento delle attività aggiuntive ed extracurricolari sulla base della disponibilità degli interessati e delle diverse professionalità.
2. Qualora, nell'ambito di un Progetto, sia interno alla scuola sia assunto in convenzione con Enti esterni, sia prevista esplicitamente anche l'indicazione dei docenti, il Dirigente conferirà l'incarico a tali docenti nel rispetto del Regolamento per la disciplina degli incarichi al personale interno ed esperti esterni.

#### **Art. 53 - Personale docente - Utilizzazione del MOF**

1. A ognuno dei docenti cui è assegnata la funzione strumentale, deliberata dal Collegio docenti, è attribuita la somma forfettaria annua Lordo dipendente indicata nella tabella sottostante. L'importo totale destinato alle diverse figure strumentali è di **€ 4395,08 L.D.**

FS 1	Formazione/Aggiornamento	2 DOC	€ 450,00	2 docente
FS 2	Continuità/Orientamento	2 DOC	€ 1222,50	2 docenti
FS 3	Multiculturalità	1 DOC	€ 450,00	1 docente
FS 4	Ptof - Valutazione-Autovalutazione/INVALSI	2 DOC	€ 1222,50	2 docenti
FS 5	Attività sportive/Salute	2 DOC	€ 450,00	2 docenti
FS 6	Inclusione	1 DOC	€ 600,08	1 docente
	TOTALE		€ 4395,08	

2. La quota del fondo destinato alla sostituzione dei colleghi assenti per l' a.s. 2025/2026 è di **3397,63 €**. La ripartizione tra il personale docente e il personale ATA viene effettuato sulla base della consistenza del personale definita in O.D. pertanto la quota assegnata al personale docente è di **2718 €**.

La ripartizione delle ore da destinare al personale docente per i diversi ordini scolastici viene così stabilita:

	N.ORE	IMPORTO (€)	COSTO UNITARIO (€/ora)
SCUOLA INFANZIA	14 ore	273,56	19,54
SCUOLA PRIMARIA	48 ore	970,08	20,21
SCUOLA SECONDARIA	50 ore	1464	29,28
TOTALE			<b>2707,64</b>

Viene stabilito inoltre che sulla base delle necessità che dovessero manifestarsi durante l'anno scolastico è possibile una rimodulazione di tale suddivisione tenendo fissato l'importo massimo di spesa nell'ordine della risorsa assegnata.

Viene inoltre stabilito che se dovessero essere presenti eventuali economie rispetto alle quote assegnate alla componente docenti e alla componente ATA le stesse quote possono essere utilizzate per retribuire le eventuali ore effettuate dal personale per la sostituzione dei colleghi assenti della componente del personale alternativa a quella per la quale si manifesta l'economia sempre nel limite massimo della risorsa assegnata.

La parte di finanziamento che non verrà impegnata per la sostituzione dei colleghi assenti, diventerà un'economia che confluirà nel fondo da contrattare per l'a.s. 2026/2027.

3. L'assegnazione delle risorse FIS docenti viene suddivisa in incarichi con retribuzione forfettaria (Tabella A) e incarichi con retribuzione da rendicontare sulla base delle ore effettivamente svolte e rendicontate (Tabella B). L'importo complessivo assegnato è di **€ 48455,65 €**.

**Tabella A\_retribuzione forfettaria ( CIFR. ORGANIGRAMMA 2025\_2026)**

DESCRIZIONE	SPECIFICAZIONE	DOCENTI N°	Costo totale
COLLABORATORE D.S.	SOSTIT. DEL D.S.	1	3465
COLLABORATORE D.S.	SECONDO COLLAB.	1	2310
STAFF	REFERENTE PL. CENA	1	1443,75
STAFF	REFERENTE PL. MICCA	1	866,25
STAFF	REFERENTE PL. ANGELA	1	866,25
STAFF	REFERENTE PL. ABBA PRIMARIA	1	1443,75
STAFF	REFERENTE PL. INFANZIA ANGELA	1	673,75
STAFF	REFERENTE PL. INFANZIA ABBA	1	673,75
STAFF	REFERENTE PL. SCUOLA SECONDARIA MARTIRI	1	1828,75
COORDINAMENTO	GRUPPO COORDINAMENTO ORGANIZZATIVO MARTIRI	2	962,5
REFERENTE F.S.	COMMISSIONE SPORT/SALUTE	1	192,5
REFERENTE F.S.	COMMISSIONE MULTICULTURALITA' MARTIRI	2	385
REFERENTE SICUREZZA	REFERENTE SICUREZZA	1	962,5
ASPP	SICUREZZA	5	962,5
REFERENTE SPORTELLINO ASCOLTO	DOCENTI PRIMARIA-SECONDARIA	2	192,5
COORDINATORI CLASSE	INSEGNANTI SCUOLA SECONDARIA ( 1 e 2)	7	2156
COORDINATORI CLASSE	INSEGNANTI SCUOLA SECONDARIA ( 3)	3	981,75
COORDINATORI DIPARTIMENTI SECONDARIA	INSEGNANTI SCUOLA SECONDARIA	5	481,25
PRESIDENTI DI INTERCLASSE PRIMARIA E INTERSEZIONE INFANZIA	INSEGNANTI PRIMARIA E INFANZIA	6	1056
SEGRETARI DI PLESSO	INSEGNANTI PRIMARIA (4) E INFANZIA (1) E SECONDARIA (1)	6	1056

ANIMATORE DIGITALE	AD E TEAM PER L'INNOVAZIONE SITO WEB	1	962,5
TUTOR DOCENTI NEOASSUNTI (*)	DOCENTI PRIMARIA SECONDARIA	4	962,5
REFERENTE ERASMUS	ERASMUS	1	1347,5
REFERENTE INTELLIGENZA ARTIFICIALE	AD E TEAM PER L'INNOVAZIONE DIGITALE	1	577,5
REFERENTE SITO WEB	AD E TEAM PER L'INNOVAZIONE DIGITALE	1	770
REFERENTE PAGINA SOCIAL	AD E TEAM PER L'INNOVAZIONE DIGITALE	1	770
SUPPORTO ORGANIZZATIVO	SEGRETARIO C. DOCENTI	1	192,5
SUPPORTO ORGANIZZATIVO	ESAMI STATO SCUOLA SECONDARIA( SOSTITUTO DS)	1	673,75
SUPPORTO ORGANIZZATIVO	COMITATO DI VALUTAZIONE PER DOCENTI NEOASSUNTI	3	346,5
TOTALE			<b>29562,5 €</b>

Ad ogni singolo docente verrà attribuito, a seguito di presentazione della rendicontazione delle attività, un compenso forfettario pari alla risorsa complessiva assegnata divisa per il numero di docenti individuati sulla base degli incarichi deliberati nell'ambito del Collegio dei Docenti.

**Tabella B-retribuzione ore effettive ( CIFR. ORGANIGRAMMA 2025\_2026)**

COMMISSIONE	DOCENTI	N°DOCENTI	ORE	CO-STO UNITARIO	COSTO TOTALE	REFERENTE RENDICONTAZIONE
Commissione elettorale	docenti	3	15	19,25	288,75	Ore da documentare D.S.
Team per l'innovazione	team per l'innovazione sito web	6	60	19,25	1155	Ore da documentare all'ANIMATORE DIGITALE
Commissione CONTINUITA'	Docenti	12	72	19,25	1386	Ore come da documentazione da parte della FS CONTINUITA'
OPEN DAY E LABORATORI PONTE	Docenti infanzia, primaria e secondaria in collaborazione con la FS continuità		60	19,25	1155	Ore come da documentazione da parte della FS CONTINUITA'

Commissione Valutazione scuola primaria	docenti in collaborazione con FS PTOF	10	20	19,25	385	Ore come da documentazione da parte della FS PTOF
Commissione INSERIMENTO NUOVI ALUNNI	docenti in collaborazione con FS multiculturalità	9	54	19,25	1039,5	Ore come da documentazione da parte della FS MULTICULTURALITA'
COMMISSIONE REGOLAMENTO D'ISTITUTO	DOCENTI	14	70	19,25	1347,5	Ore da documentare D.S.
Commissione PTOF	docenti in collaborazione con FS PTOF	15	70	19,25	1347,5	Ore come da documentazione da parte della FS PTOF
NIV	F.S., collaboratori DS, referenti plesso, A.D.	20	80	19,25	1540	Ore da documentare D.S.
COMMISSIONE INCLUSIONE	1 docente per infanzia, 2 docenti per primaria, 2 docenti secondaria per disabilità, BES e DSA	5	75	19,25	1443,75	Ore come da documentazione da parte della FS INCLUSIONE
COMMISSIONE COSTITUZIONE E LEGALITA', BULLISMO CYBERBULLISMO, SVILUPPO ECONOMICO E SOSTENIBILITA'	REFERENTE COSTITUZIONE E LEGALITA', BULLISMO CYBERBULLISMO, SVILUPPO ECONOMICO E SOSTENIBILITA'	7	105	19,25	2021,25	Ore da documentare DS
Commissione FORMAZIONE CLASSI SECONDARIA	Docenti scuola secondaria, Docenti classi quinte uscenti scuola primaria	3 x 15 h( secondaria)+ 10 x 2 h( primaria)	65	19,25	1251,25	Ore da documentare D.S.
COMMISSIONE ESAMI IDONEITA' PRIMARIA/SECONDARIA	Docenti scuola secondaria, Docenti scuola primaria		50	19,25	962,5	Ore da documentare D.S.
Commissione MENSA	Docenti infanzia e primaria	6	12	19,25	231	Ore da documentare D.S.
Commissione LIBRI DI TESTO BIBLIOTECA, PRESTITO D'USO	Commissione libri di testo/biblioteca primaria e Prestito d'uso secondaria	4 DOC x 3h ( primaria)+ 2 DOC x 6h ( secondaria)	24	19,25	462	Ore da documentare D.S.

COMMISSIONE VALUTAZIONE PNRR_PN2127	docenti valutazione candidature	2	10	19,25	192,5	Ore da documentare D.S.
Commissione POLLICINO 1 POLLICINO 2	Docenti infanzia, primaria e secondaria	7	35	19,25	673,75	Ore da documentare D.S.
Commissione VALUTAZIONE DOMANDE FS	Docenti infanzia primaria secondaria	5	10	19,25	192,50	Ore da documentare D.S.
Commissione MUSEO SCOLASTICO	DOCENTI ABBA E CENA	2	10	19,25	192,5	ore da documentare REFERENTE MUSEO SCOLASTICO
Commissione PROGETTO ERASMUS	Docenti primaria e secondaria	5	80	19,25	1540	ore da documentare referente ERASMUS
<b>TOTALE</b>					<b>18807,25 €</b>	

(\*) Si specifica che il compenso è proporzionale al numero di docenti neoassunti ( 4 docenti tutor seguiranno 5 docenti neoassunti).

Il compenso per i referenti di plesso è comprensivo della quota prevista per la sostituzione del referente in caso di assenza. I docenti sostituiti (individuati in sede di Collegio dei Docenti) verranno retribuiti in maniera proporzionale al tempo per il quale hanno sostituito il referente di plesso nello svolgimento delle sue funzioni a causa dell'assenza di quest'ultimo. Tale disposizione non vale per il plesso Cena, all'interno del quale è già presente il primo collaboratore del DS.

Sulla base di questa assegnazione resta una quota residua di **85,90€** che verrà accantonata ed eventualmente utilizzata per riconoscere ai docenti attività di formazione eccedente le 40+40 oltre le 20 ore obbligatorie di formazione deliberate dal collegio dei docenti (delibera n°20 del 5/09/2025).

#### **Art. 54 - PERSONALE ATA - Quantificazione delle attività aggiuntive**

1. le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità ai fini della liquidazione dei compensi.
2. le prestazioni eccedenti l'orario di servizio vengono predisposte dal DSGA e dal DS in casi eccezionali tali da non consentire il ricorso a forme di flessibilità oraria.
3. le prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al FIS, possono essere remunerate anche con recuperi compensativi. Tale riposo dovrà essere usufruito durante i periodi di sospensione delle attività didattiche e, in ogni caso, non oltre il termine dell'anno scolastico per il personale con contratto a tempo indeterminato o, comunque, per un numero massimo di tre giorni, entro i tre mesi successivi all'anno scolastico in cui è maturato e, non oltre il termine del contratto per il personale a tempo determinato.
4. le ore eccedenti non prestate da una unità lavorativa possono essere prestate altro personale dello stesso profilo, anche oltre le ore previste per ognuno, ma, comunque, all'interno del tetto massimo complessivo previsto per ogni profilo, indicato nel prospetto riepilogativo– prestazioni eccedenti.

### Art. 55– Indennità Direttore SGA

- Indennità del DSGA **4965,00€ L.D.**
- Indennità sostituto del DSGA **760,53 € L.D.**
- Integrazione indennità DSGA a.s. 2023/2024 **404,00 € L.D.**
- Integrazione indennità DSGA a.s. 2025/2026 **398,75 € L.D.**

1. Al Direttore SGA, fatto salvo quanto disposto dall'Art. 88 c. 2 lettera j) del CCNL 2019-2021 del 18/01/2024, vengono corrisposti esclusivamente compensi per attività e prestazioni aggiuntive connessi a progetti finanziati da UE, Enti Pubblici o soggetti privati.
2. Spetta al DS la valutazione concreta dell'attività da svolgere e l'entità del compenso spettante da remunerare all'interno dei relativi finanziamenti da non porre a carico del FIS.

### Art. 56 – Personale ATA - Incarichi specifici

Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici per l'a.s. 2025-2026 ammontano ad **€ 3214,31** Lordo Dipendente e sono destinate a corrispondere gli incarichi effettivamente prestati di seguito definiti.

Il compenso è forfettario.

Per i collaboratori scolastici e gli assistenti amministrativi per i quali è già previsto l'applicazione dell'art.7 CCNL 7/12/2005 **non sono destinate risorse per incarichi specifici.**

I compensi sono riportati nella tabella sottostante:

Incarico	PERSONALE	COMPENSO FORFETTARIO UNITARIO(€)
Assistenza alla persona	19 Collaboratori Scolastici	139,75
Supporto area bilancio	1 Assistente Scolastico	139,75
Supporto area personale	1 Assistente Scolastico	139,75
Supporto area didattica	1 Assistente Scolastico	139,75
Supporto area personale assunzioni	1 Assistente Scolastico	139,75
<b>TOTALE</b>		<b>3214,31</b>

L'assistente amministrativo che si occuperà della gestione richieste di pensionamento e cessazioni d'ufficio percepirà un compenso forfettario di **584,92 €** ( si veda nota n°50174 del 6/12/2025).

Il finanziamento di **545,91 €** per incarichi specifici per il personale collaboratore scolastico (si veda nota n° 45558 del 6/12/2025 ) per l'assistenza disabili verrà redistribuito tra il personale collaboratore scolastico che opera nelle scuole dell'infanzia Abba e Angela visto il maggior carico di lavoro specifico rispetto alla disabilità presente nei due plessi sopracitati.

### Art. 57 – Ore eccedenti per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo, intensificazione della prestazione e incarichi specifici e sostituzione colleghi assenti

L'assegnazione delle risorse FIS ATA viene suddivisa in incarichi con retribuzione forfettaria (**Tabella C**) e incarichi con retribuzione da rendicontare sulla base delle ore effettivamente svolte e rendicontate (**Tabella D**).

L'importo complessivo assegnato è di € **16151.88**.

#### Tabella C- retribuzione forfettaria

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI: attività	PERSONALE N.	COMPENSO FORFETTARIO (€)
Maggior carico di lavoro per sostituzione colleghi assenti	5 unità (in base all'attività documentata)	550,38
Supporto alle famiglie (iscrizioni, pratiche varie)	2 unità	450,00
Supporto Invalsi	1 unità	100,00

Supporto alle Funzioni Strumentali e progetti PTOF	5 unità (in base all'attività documentata)	700,00
Commissione elettorale	1 unità	60,00
Ricostruzioni di carriera	1 unità	150,00
Verifica dati sul gestionale del personale	1 unità	100,00
Inventario	1 unità	100,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 2210,38</b>

COLLABORATORI SCOLASTICI: attività	PERSONALE N.	COMPENSO FORFETTARIO (€)
Maggior carico di lavoro a causa del personale assente	Proporzionalmente al servizio prestato	2000,00
Maggior carico di lavoro scuola dell'infanzia	4 unità Proporzionalmente al servizio prestato	750,00
Ricezione e distribuzione materiale pervenuto presso la sede centrale	Proporzionalmente agli interventi effettuati	600,00
Piccola manutenzione	Proporzionalmente agli interventi effettuati	600,00
Raccolta differenziata ( supporto movimentazione contenitori raccolta differenziata)	5 unità	250,00
Reperibilità ( allarme)	1 unità	300,00
Tablet primaria	12 unità	960,00
Tablet infanzia	4 unità	320,00
Pulizia aree esterne ed eventuale spalatura neve/distribuzione sale	Proporzionalmente al servizio prestato	1000,00
Pulizia straordinaria spazi alternativi alle aule	Proporzionalmente al servizio prestato	1900,00
Supporto alla realizzazione progetti PTOF*	Proporzionalmente al servizio prestato	1180,00
Centralino sede centrale	Proporzionalmente al servizio prestato	400,00
Pulizia uffici sede centrale	Personale Scuola Cena	200,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 10460,00</b>

\* L'intensificazione verrà riconosciuta unicamente al personale che concretamente e in maniera documentata effettuerà supporto ai vari progetti attivati per l'ampliamento dell'offerta formativa (Musica, Frutta e latte nelle scuole, arteterapia, ecc...)

Per le attività per le quali è previsto un compenso forfettario la retribuzione prevista sarà rapportata all'effettivo svolgimento, tenendo conto del periodo di servizio, e decurtata in maniera proporzionale per coloro che avranno effettuato un numero di assenze superiori a 20 giorni nel corso dell'anno scolastico (periodo settembre-giugno).

Per i compensi forfettari che prevedono un'intensificazione che varia a seconda della complessità della sede di servizio, nell'assegnazione del compenso si terrà conto del parametro che determina l'intensificazione stessa (numero classi, numero locali utilizzati, numero alunni, presenza o meno della mensa, maggiori oneri determinati nella sede di direzione).

## Tabella D- retribuzione ore effettive

Prestazione	N° ore	Importo/ora	Totale
Lavoro Straordinario AA (5 assistenti amministrativi)	20	€ 15,95	319,00
Lavoro Straordinario CS (23 collaboratori scolastici)	230	€ 13,75	3162,5
Totale compenso lavoro straordinario			<b>3481,50</b>

L'importo totale dei compensi da rendicontare sulla base delle ore effettivamente realizzate (Tabella D) è di **3481,50 €**.

L'importo impegnato per il pagamento delle ore eccedenti per sostituzioni colleghi assenti per il personale ATA è pari ad **€ 679,63 L.D.**, costituito dal finanziamento per l'a.s. 2025/26.

## PARTE TERZA – DISPOSIZIONI FINALI CAPO I

### Liquidazione compensi

#### Art. 58 - 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. 59 - Liquidazione dei compensi

1. I compensi saranno liquidati con il sistema del Cedolino Unico dalla Ragioneria Territoriale dello Stato servizio VI stipendi, entro il 30/06 e, comunque, entro e non oltre, il 31/08 dell'anno scolastico di riferimento.

#### Art. 60 - 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. 61 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo di Istituto valgono le norme generali del CCNL 2006/09 e 2016/18 e 2019/2021 in vigore.

## CAPO II

### Informazione ai sensi del CCNL 2019/21 e CCNL 2022/24

#### Art. 62 – 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 ed Ata) sia dai fondi contrattuali che non contrattuali.
3. La comunicazione alla RSU ed alle OO.SS. provinciali di tutti i prospetti analitici indicanti le attività, gli impegni orari e gli importi liquidati ai singoli lavoratori oggetto della presente contrattazione, in quanto previsti da precise norme contrattuali in materia di lavoro, non

costituisce violazione della riservatezza, purché sia rispettato l'obbligo di non divulgazione e pubblicizzazione dei documenti forniti.

Torino, 28/01/2026

#### Le parti

Il Dirigente Scolastico

Luigi Piscopo

(firmato in originale)

RSU e Organizzazioni Sindacali

Angela Vecchione

Beatrice R. Bonsignore

Antonina Trimarchi

(firmato in originale)