

	Ministero della Pubblica Istruzione e del Merito  Istituto Comprensivo Statale "FRANCESCO GESUE" Via Roma, n. 423 – 81027 San Felice a Cancellò (CE) Tel. 0823 75.32.41 – FAX 0823 75.39.21 email: ceic869005@istruzione.it - ceic869005@pec.istruzione.it Cod. Mecc. CEIC869005 – C.F. 93082040614 SITO: https://www.icfgesue.edu.it/	
---	--	---

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO AS 2024/2025

VISTA la sottoscrizione dell'Intesa di Contratto Integrativo di Istituto A.S.2024/2025 avvenuta in data 17/12/2024;

VISTO il parere favorevole dei revisori dei conti in ordine alla compatibilità dei costi VERBALE N. 2025/001 del 17/01/2025

il giorno 28/01/2025 alle ore 11.00 presso i locali dell'Ufficio di Direzione viene sottoscritto l'accordo definitivo di Contratto Integrativo d'Istituto AS 2024/2025.

Il presente Contratto sarà inviato entro 5 giorni all'ARAN ed al CNEL corredato della relazione illustrativa del Dirigente Scolastico e della relazione tecnica del Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi.

L'intesa viene sottoscritta tra:

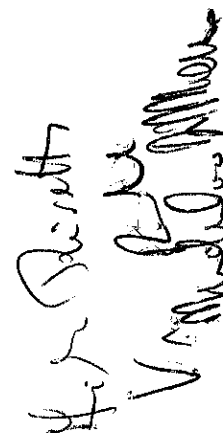
PARTE PUBBLICA Il Dirigente Scolastico prof.ssa Anna Dello Buono

PARTE SINDACALE RSU composta dai Sigg.

Di Marzo Michela (CISL)

Rivetti Filomena (UIL)

Pascarella Vincenzo (CISL)



**LE DELEGAZIONI DI PARTE PUBBLICA E DI PARTE SINDACALE
STIPULANO**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

**PARTE PRIMA NORMATIVA
TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica "dell'Istituto Comprensivo "F. Gesuè"
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2024 2025 , fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere rinegoziati.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno 2024, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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

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

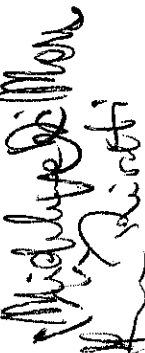
**TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI
CAPO I - RELAZIONI SINDACALI**

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
 - a. partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
 - b. contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica.
2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

1. 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, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

Art. 6 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
 - a. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
 - b. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
 - c. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
 - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);
 - i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);
 - i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c4);
 - i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 lett. c5);
 - i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 22 c. 4 lett. c6);




- i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 22 c. 4 lett. c7);
- i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 22 c. 4 lett. c8);
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 22 c. 4 lett. c9).

Art. 8 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - 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 d'Istituto (art. 22 c. 8 lett. b1);
 - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 22 c. 8 lett. b2);
 - i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
 - 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 (art. 22 c. 8 lett. b4).

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata in corridoio di entrata principale dell'Istituto (parete sinistra), e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.;
2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale;
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato in aula docenti, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale;
4. Il dirigente pubblica su albo sindacale online sul sito della scuola in homepage le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
2. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro. Le assemblee dei docenti coincidenti con

l'orario di lezione devono essere svolte all'inizio o alla fine delle attività didattiche giornaliere e precisamente dalle ore 8 alle ore 10 e dalle 8 alle 11.00 per le assemblee interprovinciali, oppure dalle ore 12,30 alle ore 14,30 (secondo l'orario relativo ad ogni plesso scolastico). Nel caso dovesse essere convocata un'assemblea dalle ore 8,30 alle 10,30 saranno concesse tre ore dalle 7,55 alle 10,50 per il personale docente, per il personale ATA sarà concesso dall'orario di servizio. Comunque non potranno essere concesse più di tre ore. Le assemblee del personale ATA possono essere indette in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico. Quando non c'è attività didattica.

4. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
5. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, per cui n. una unità di personale ausiliario e n. una 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 e in ultima ipotesi si ricorre al sorteggio

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 ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente. Per l'a.s. 2024/2025 il totale è di 48 ore e 27 minuti.

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 ed organizzativo.

Art. 13 Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990 e dall'accordo Aran-OO.SS. siglato in data 2 dicembre 2020 (Art. 30 comma 5)

1. In caso di proclamazione di azioni di sciopero, le parti si impegnano al rispetto della normativa vigente. In particolare entro il decimo giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero del comparto scuola, o entro il quinto se sono interessati più comparti, il Dirigente Scolastico pubblica all'albo sindacale un avviso con il quale invita il personale a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero.
2. Per la determinazione del contingente di personale docente e ATA necessario ad assicurare le prestazioni indispensabili si fa riferimento allo specifico Protocollo siglato e al conseguente Regolamento emanato dal Dirigente Scolastico in base a quanto previsto all'articolo 3 comma 2 dell'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione di sciopero siglato in data 02 dicembre tra le rappresentanze sindacali e l'ARAN, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 8 del 12 gennaio 2021.

Il presente articolo è disciplinato dal Protocollo d'Intesa previsto dall'art. 3, comma 2, dell'Accordo

sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero. 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 in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990, nel dettaglio: 1 unità per ciascun plesso (personale CS) e una unità al centralino personale AA ad eccezione di esami e scrutini: Due assistenti amministrativi per le attività di natura amministrativa e due collaboratori scolastici e Pagamento stipendi ai supplenti temporanei: direttore s.g.a., un assistente amministrativo e un collaboratore scolastico.

Le unità da includere nel contingente sono individuate dal DSGA, tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico e infine del sorteggio.

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 14 – Collaborazione plurime del personale docente

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

Art. 15 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

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

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 16 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
 - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
 - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.

Art. 17 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

- 1) Tenuto conto di quanto stabilito dal CCNL Scuola 18/01/2024 all'art. 30 comma 4 punto c8) e delle esigenze di funzionamento dell'istituto si individuano le seguenti modalità di applicazione:
 - a. Individuazione degli strumenti utilizzabili.

L'istituzione scolastica comunica mediante pubblicazione sul sito web che va monitorato dal personale quotidianamente, per motivi comprovati di urgenza, può anche comunicare con il proprio personale prioritariamente tramite il telefono cellulare o fisso, a seguire tramite il fax e l'e-mail;

b. Figure autorizzate a utilizzare tali strumenti Si concorda che tutto il personale di Segreteria per inviare comunicazioni al personale può utilizzare la l'e-mail, la bacheca telematica del registro elettronico e la pubblicazione sul sito istituzionale della scuola.

c. Orari cui far ricorso a tali strumenti per contattare il personale

Il personale di Segreteria può utilizzare gli strumenti informatici individuati nelle seguenti fasce orarie: dal lunedì al venerdì dalle ore 8.00 alle ore 17.00, il sabato dalle ore 8.00 alle ore 13.30 escludendo la possibilità di ricorso a tali strumenti nei giorni festivi e nelle ore notturne, salvo comunicazioni inderogabili e per emergenza sanitaria.

Art. 18 – 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.

Art.19 -Formazione

Premesso che la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane. L'Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio. La formazione si realizza anche attraverso strumenti che consentono l'accesso a percorsi universitari, per favorire l'arricchimento e la mobilità mediante percorsi brevi finalizzati ad integrare il piano di studi con discipline coerenti con le nuove classi di concorso e con profili considerati necessari secondo le norme vigenti.

Per il personale docente, la formazione avviene in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento di cui all'art. 43 (Attività dei docenti) nel rispetto di quanto deliberato dal collegio dei docenti nel piano di formazione di istituto per as 2024/2025. Le ore di formazione rientrano nel monte ore previsto dall'art. 44, comma 4 del CCNL 2019/21 (40 ore +40 ore).

In via prioritaria sarà favorita la partecipazione del personale alle iniziative di formazione promosse dall'istituto in quanto beneficiario delle risorse di cui al PNRR DM 65/2023 e DM 66/2023. Nell'eventualità di uno sforamento di ciò che è deliberato nel piano (e non sulla formazione volontaria e facoltativa) sulla base di una rendicontazione finale con presentazione di attestazioni sarà previsto un budget di bilancio per retribuire in modo forfettario i docenti che superano le 40 + 40 ore di formazione.

Eventuali risorse complessive attribuite all'Istituto per la formazione del personale, saranno utilizzate nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale e ripartite sulla base delle esigenze di formazione del personale previste dal PTOF. In caso di richieste di formazione concomitanti che, per esigenze di servizio, non possano essere tutte accolte, saranno seguiti i criteri seguenti: attinenza alla propria cc o funzione • possibilità di articolazione flessibile dell'orario; • rotazione.

Per il personale ATA la formazione è in orario di servizio. Qualora si effettui fuori orario si considera servizio a tutti gli effetti e quindi dà diritto al recupero. Nel caso di iniziative di formazione dell'amministrazione il riconoscimento è automatico, nel caso di enti accreditati è necessaria l'autorizzazione del Dirigente scolastico.

[Handwritten signature and notes on the right margin]

PARTE SECONDA (ECONOMICA)

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 20 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2024/2025 è complessivamente alimentato da:
 - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;
 - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;
 - c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
 - d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

Art. 21 – Cedolino unico a.s. 2024-2025 Assegnazione delle risorse finanziarie afferenti agli istituti contrattuali che compongono il “Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa”

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

- a) fondo per l'istituzione scolastica che in sede di contrattazione delle risorse dovrà rispettare i vincoli di cui all'articolo 78, comma 8 del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024;
- b) funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
- c) incarichi specifici del personale ATA;
- d) ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;
- e) ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29/11/2007;
- f) risorse per la valorizzazione del personale scolastico. Al riguardo, si precisa che l'art. 1, comma 249 della Legge n. 160 del 2019 (Legge di bilancio per il 2020) ha disposto che *“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”*.
- g) valorizzazione della professionalità dei docenti a tempo indeterminato in servizio presso le istituzioni scolastiche coinvolte nel cosiddetto piano *AgendaSUD*

Art. 22– Finalizzazione del salario accessorio

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

Art. 23 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica e del fondo per la valorizzazione del personale scolastico

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.

Art. 24 - Ammontare delle risorse disponibili

Il presente contratto disciplina l'utilizzo delle risorse economiche previste all'interno del MOF, anno scolastico 2024//2025, a cui si aggiungono le economie dell'anno precedente.

In data 26/09/2024 il Ministero e le OO.SS. rappresentative del comparto Istruzione e Ricerca hanno siglato l'Ipotesi di CCNI del comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Istituzioni Scolastiche ed Educative per l'assegnazione delle risorse finanziarie destinate al Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa. Le suddette risorse, per l'anno scolastico 2024-25, comunicate dal MIM con **nota n 36704 del 30/09/2024** ammontano complessivamente come di seguito specificato:

per la retribuzione accessoria, è pari ad euro 64.796,32 lordo dipendente, così suddivisi:		
a. euro 42.156,60 lordo dipendente	per il Fondo delle Istituzioni scolastiche	
b. euro 4.153,81 lordo dipendente	Funzioni Strumentali all'offerta formativa	
c. euro 2.389,78 lordo dipendente	Incarichi Specifici del personale ATA	
d. 2.581,88 lordo dipendente	Ore Eccedenti l'orario settimanale d'obbligo, effettuate in sostituzione di colleghi assenti;	
e. euro 897,18 lordo dipendente	attività complementari educazione fisica	
f. euro 10.170,63 lordo dipendente	valorizzazione del personale scolastico.	
g. euro 2.446,44 lordo dipendente	valorizzazione della professionalità dei docenti a tempo indeterminato in servizio presso le istituzioni scolastiche coinvolte nel cosiddetto piano Agenda SUD	

Economie su POS L. Dip.te A.S. 2023/24 al 08.10.2024	
FIS	€ 6.831,67
Ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29/11/2007.	€ 2.504,33
avviamento alla pratica sportiva	€ 95,31

Calcolo Indennità di Direzione Direttore S.G.A. a.s. 2024/2025	
Importo per istituti verticalizzati € 825,00	Totale € 4.758,00

ed istituti con almeno due punti di erogazione del servizio scolastico, spettanti in misura unica Valore unitario 34,50 da moltiplicare € 3.933,00 per il numero del personale, docente in organico dell'autonomia e ATA in organico di diritto per l'anno scolastico 2024/2025	
Calcolo indennità del Direttore SGA in sostituzione del titolare dal 16 settembre 2024 al 31 agosto 2025	
Parametro base in misura fissa € 2.764,20 Importo per istituti verticalizzati € 825,00 ed istituti con almeno due punti di erogazione del servizio scolastico, spettanti in misura unica Valore unitario 34,50 da moltiplicare € 3.933,00 per il numero del personale, docente in organico di diritto e ATA in organico di diritto per l'anno scolastico 2024/2025 decurtato della CIA € - 1.050,00 Totale € 6.472,20 L'indennità del Direttore SGA in sostituzione del titolare, avendo preso possesso dell'Ufficio del DSGA in data 16 settembre l'importo della quota fissa dell'indennità di direzione va calcola in proporzione: $1.714,20 / 360 \times \text{gg. di incarico (345)} = 1.642,20$. Pertanto, il totale dell'indennità di Direzione del Direttore S.G.A. in sostituzione del titolare a.s. 2024/2025 è così costituita: $1.642,20 + 825,00 + 3933,00 = 6.400,20$	Totale € 6.400,20
Totale Indennità DSGA + Sostituto	€ 11.158,20

le parti, nella seduta del 29 ottobre 2024 hanno concordato:

- Relativamente al fondo per retribuire la valorizzazione del personale scolastico, ai sensi della legge 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249 **di utilizzare la somma unitamente al FIS 2024/2025** al fine di retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art. 88 CCNL 29 novembre 2007;
- Relativamente alle economie a.s. 2023/2024 di lasciarle sui compensi delle voci specifiche;
- Relativamente all'ipotesi della contrattazione integrativa la divisione della somma disponibile tra 70% docenti e 30% personale ATA;

Si riporta di seguito, il budget LORDO DIPENDENTE disponibile del "Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa" da contrattare, per l'a.s. 2024/25.

FIS AS 2024 2025	Economie FIS as 2023 2024	TOTALE FIS
------------------	---------------------------	------------

Handwritten signature and notes:
 [Signature]
 Michela Muro
 Pirelli

a. euro 42.156,60 lordo dipendente	€ 6.831,67	€ 48.988,27
AL FIS COME SOPRA COSTITUITO SI SOMMA LA QUOTA DELLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE SCOLASTICO COME SEGUE:		
valorizzazione del personale scolastico euro 10.170,63 lordo dipendente	TOTALE FIS (AS 2024/2025 +ECONOMIE) € 48.988,27	TOTALE FIS+ VALORIZZAZIONE PERSONALE SCOLASTICO € 59.158,9
SI SOTTRAE DAL TOTALE FIS AS 2024/2025 (UNITO ALLE ECONOMIE AS 2023/2024 E ALLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE SCOLASTICO) Ind.tà DSGA Utilizzato L. Dip € 6.400,20 E Ind.tà DSGA Ruolo L. Dip € 4.758,00 PER UN Totale € 11.158,20 59.158,9-11.158,20=48.000,7		
1. euro 48.000,7 lordo dipendente	fondo fis a.s. 2024/25 (al netto di indennità dsga e sostituto)	
2. euro 4.153,81 lordo dipendente	Funzioni Strumentali all'offerta formativa	
3. euro 2.389,78 lordo dipendente	Incarichi Specifici del personale ATA	
4. ore eccedenti sostituzione colleghi assenti as 2024/2025 2.581,88 lordo dipendente	economie ore eccedenti as 2023/2024 € 2.504,33	tot. ore eccedenti per sostituzione colleghi assenti € 5.086,21
5. attività complementari educazione fisica AS 2024/2025 euro 897,18 lordo dipendente	ECONOMIE AS 2023/2024 € 95,31	TOT. attività complementari educazione fisica € 992,49
6. euro 2.446,44 lordo dipendente	valorizzazione della professionalità dei docenti a tempo indeterminato in servizio presso le istituzioni scolastiche coinvolte nel cosiddetto piano <i>Agenda SUD</i>	

FIS QUOTA DA CONTRATTARE (al netto dell'indennità dsga)	€ 48.000,7
70% QUOTA DOCENTI	33600,49 €
30% QUOTA PERSONALE ATA	14400,21 €

Handwritten signature and notes:
 A
 M. Di Biase
 11/7

<u>DOCENTI</u>			
QUOTA 33600,49€			
RUOLO	<u>ORE</u>	<u>N. PERSONE</u>	<u>COMPENSO L.D.</u>
collaboratore DS	105	1	€ 2.021,25
collaboratore DS	95	1	€ 1.828,75
Referente plesso Don Milani	70	1	1.347,5 €
Referente plesso Padre Pio	70	1	1.347,5 €
Referente plesso Montalcini	70	1	1.347,5 €
Referente di plesso Francesco Pio	70	1	1.347,5 €
Referente di Plesso scuola secondaria di 1°	75	1	1.540 €
	TOT 555 ORE		10.683,75 €
<u>REFERENTI</u>			
RUOLO	ORE	N. PERSONE	TOT
Animatore digitale	48	1	924,00 €
Bullismo e cyberbullismo	15	1	288,75 €
Visite guidate e viaggi di istruzione	15	1	288,75 €
Educazione civica	15	1	288,75 €
Orientamento e continuità	40	2	770 €
Erasmus	10	1	192,5 €
Sicurezza	15	1	288,75 €
Comunicazione	22	2	423,5 €
Tecnologico infanzia e primaria	20	1	385 €
Scuola attiva kids	7	1	134,75 €
	TOT. 207 ORE		TOT 3.984,75 €
<u>COORDINATORI DI DIPARTIMENTO</u>			
LETTERE	10	1	192,5€
ANTROPOLOGICO	10	1	192,5€
SCIENTIFICO	10	1	192,5€
LINGUE STRANIERE	10	1	192,5€
	TOT 40 ORE		TOT, 770
<u>TUTOR DOCENTI NEOASSUNTI</u>			
CDC A-022	10	1	192,5€
EEEE	10	1	192,5€
EEEE	10	1	192,5€
EEAM	10	1	192,5€
ADEE	10	1	192,5€
	50 ORE		TOT. 962,5€
<u>COORDINATORI DI CLASSE</u>			
COORDINATORE CLASSE	DI 126 (9 h ciascuno)	14	TOT 2.425,5 €

Am

*Mod. 10/2010
Dr. R. R. R.*

COMMISSIONI			
RUOLO	N. PERSONE	ORE COMPLESSIVE	TPT
ERASMUS	4	20 ORE (5 CIASCUNO)	385€
ACCOGLIENZA ALUNNI STRANIERI	4	28 ORE (7 CIASCUNO)	539€
3 MEMBRI VISITE GUIDATE	3	36 ORE (12 CIASCUNO)	693€
EDUCAZIONE CIVICA E PTOF	2	14 ORE (7 CIASCUNO)	269,5€
ORARIO	7	TOT 80 ORE: 3 secondaria 45 ORE (15 CIASCUNO) 3 PRIMARIA (30 ORE 10 CIASCUNO) 1 INFANZIA 5 ORE	1.540,00€
TEAM TECNOLOGICO	3	24 (8 CIASCUNO)	462,00€
COMMISSIONE SEGGIO ELETTORALE	2	20 ORE (10 A TESTA)	385,00€
		TOT ORE 222	TOT. 4.273,5 €

TOTALE COMPLESSIVO PERSONALE

PROGETTI				
titolo	n. docenti	ore funzionali all'insegnamento 19,25 euro	ore frontali docenza 38,50 euro	tot
<i>I care</i> Don Milani	5	50		962,5€
"Prima alfabetizzazione per alunni stranieri"	1		20	770,00€
"Tutti in scena" CLASSI QUINTE	7	35 ORE (5 ORE CIASCUNO) TOT 673,75	63 ORE (9 ORE CIASCUNO) TOT. 2.425,5	3099,25€
"I briganti e i bottari" SPETTACOLO NATALE E FINE ANNO Scuola secondaria	6	30 ORE (5H PER 6 DOCENTI) TOT 577,5	90 ORE (15h per ciascun docente) TOT 3.465	4.042,5€
"Biodiversità e tutela del territorio"	5	80h (16h*5) TOT, 1.540		1.540€
		TOT 195 ORE = 3.753,75 €	Tot. 173 ORE = 6.660,5 €	TOT. COMPLESSIVO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

			10.414,25€
TOTALE COMPLESSIVO PROGETTI €10.414,25			

TABELLA RIEPILOGATIVA FIS			
	<u>ORE FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO</u> 19,25 €	<u>ORE FRONTALI DOCENZA</u> 38,5 €	<u>COSTO COMPLESSIVO</u>
TOTALE PERSONALE	1200	0	23.100€
Totale progetti	195	173	10.414,25€
TOTALE COMPLESSIVO IMPEGNATO			
	1395	173	33.514,25 €
TOTALE COMPESSIVO DISPONIBILE FIS QUOTA DOCENTI 33600,49 €			
			RESIDUO 86,24 €

Art. 25 COMPENSI MOF FONDO ATTIVITÀ FINALIZZATE PERSONALE DOCENTE

FUNZIONI STRUMENTALI ALL'OFFERTA FORMATIVA		
In data 04/09/2024 il collegio dei docenti ha deliberato 5 aree per le funzioni strumentali come di seguito elencato:		
AREA	DOCENTI	Importo lordo DIPENDENTE
AREA 1 Coordinamento delle attività del Piano dell'Offerta Formativa	1	€ 830,76
AREA 2 Coordinamento delle attività di autovalutazione, INVALSI e miglioramento	2	€ 830,76 (415,38 € ciascuno)
AREA 3 Gestione formazione e aggiornamento – Accoglienza nuovi docenti	1	€ 830,76
AREA 4 Coordinamento progettualità esterne, manifestazione, eventi	1	€ 830,76

Handwritten signature and notes on the right margin.

AREA 5 Coordinamento delle attività di inclusione	1	€ 830,76
		TOTALE € 4.153,8

ORE ECCEDENTI L'ORARIO SETTIMANALE D'OBBLIGO, EFFETTUATE IN SOSTITUZIONE DI COLLEGHI ASSENTI		
TOTALE € 5.086,21		
Le ore eccedenti l'orario d'obbligo effettuate in sostituzione dei colleghi assenti saranno impiegate all'occorrenza nel rispetto dei criteri deliberati dal collegio dei docenti e nei plessi dove si verifica la necessità fino ad un massimo di un importo di € 5.086,21		

ATTIVITÀ COMPLEMENTARI EDUCAZIONE FISICA		
TOTALE € 992,49		
L'attività sarà volta dal personale che si renderà disponibile fino a concorrere con l'importo di € 992,49 lordo dipendente.		

Art. 26 - Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione della professionalità dei docenti a tempo indeterminato in servizio presso le istituzioni scolastiche coinvolte nel cosiddetto piano agenda sud

VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONALITÀ DEI DOCENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO PRESSO LE ISTITUZIONI SCOLASTICHE COINVOLTE NEL COSIDDETTO PIANO AGENDA SUD
La somma assegnata sarà impiegata all'occorrenza nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione fino ad un massimo di un importo di € 2.446,44

Da individuare max 10 docenti ripartiti in 3 fasce di appartenenza e in possesso di almeno 2 requisiti rispondenti ai seguenti criteri:

CRITERI

- Permanenza dei docenti nella medesima scuola per almeno un quinquennio:
Obiettivo misurabile: Autodichiarazione personale
3 punti
- Percorso di formazione incentivata per docenti di ruolo con incarichi di supporto;
Obiettivo misurabile: certificazione agli atti della scuola
3 punti
- Provenienza da fuori provincia
Obiettivo misurabile in 3 fasce
meno di 10 km 1 punto

Handwritten signatures and notes:
A large signature "Aper" is visible on the right side of the page.
At the bottom right, there are more handwritten notes, including "Michele" and "V. R."

Tra 10 e 25 km 2 punti

Più di 25 km 3 punti

- Partecipazione dei docenti as 2024 2025 a progetti specifici di ampliamento dell'offerta formativa, anche in ambito extracurricolare, con l'eventuale coinvolgimento degli attori sociali e istituzionali dei territori interessati e anche con il coinvolgimento degli enti del Terzo settore disciplinati dal codice di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117;

Obiettivo misurabile: Il compenso sarà attribuito ai docenti che hanno partecipato ad almeno un progetto extracurricolare certificato dall'istituto scolastico.

1 progetto 1 punto

Da 2 a 4 progetti 2 punti

Dai 5 progetti in su 3 punti

FASCE

1 FASCIA 4 CRITERI 40 % 978,576

2 FASCIA 3 CRITERI 30% 733,932

3 FASCIA 2 CRITERI 30% 733,932

Art. 27 Revoca o rinuncia dell'incarico

Il mancato conseguimento degli obiettivi, connesso all'incarico svolto, anche connesso alla mancata frequenza, può comportare la revoca e la riduzione del compenso da parte del Dirigente Scolastico, sentito il DSGA, previa acquisizione di informazione presso il dipendente. In tal caso il Dirigente Scolastico può conferire l'incarico ad altro dipendente, sentito il DSGA, e la parte di compenso non erogato. 2. È facoltà del personale interessato recedere dall'incarico, tramite comunicazione scritta.

Art. 28 Verifica di fattibilità del piano retributivo

Le parti contraenti concordano di procedere a metà anno a una verifica del piano di fattibilità economica previsto nella presente contrattazione, nel caso in cui si rendessero opportuni adeguati correttivi.

Art. 29 Conferimento degli incarichi

1. Il dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati, alla valutazione dei risultati conseguiti, alla relazione dei docenti individuati unitamente al time-sheet per i progetti di O.F.

Art.30 – Criteri generali di ripartizione delle risorse del personale ATA

PERSONALE ATA	
QUOTA DISPONIBILE € 14400,21 lordo dipendente.	

Art. 31 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

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

2. Le sole prestazioni del personale 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.
3. Lo svolgimento degli incarichi aggiuntivi, dell'intensificazione e straordinario richiedono idoneità alla mansione

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI INCARICHI AGGIUNTIVI			
ATTIVITA' VARIE (A.A.)	ORE	COMPENSO ORARIO L.D.	TOTALE L.D.
Ricostruzioni di carriera	forfait	forfait	€ 500
Collaborazione su organico	forfait	forfait	€ 300
Gestione e pubblicazione graduatorie docenti ed ATA	forfait	forfait	€ 400
Attività di supporto D.S. e STAFF	forfait	forfait	€ 150
Responsabile ufficio didattica	forfait	forfait	€ 200
Scrutini supporto Ai coordinatori di classe	forfait	forfait	€ 200
Collaborazione organizzazione uscite didattiche e viaggi istruzione scuola secondaria	forfait	forfait	€ 300
Scrutini supporto al ds	forfait	forfait	€ 200
Collaborazione organizzazione uscite didattiche e viaggi istruzione infanzia e primaria	forfait	forfait	€ 200
Cura del magazzino con annessa distribuzione materiale e DPI	forfait	forfait	€ 400
Elaborazioni eventi pagamenti Pago PA	forfait	forfait	€ 200
Gestione Privacy	forfait	forfait	€ 350
Sistemazione archivio e inoltro F.P.	forfait	forfait	€ 350
Gestione e pubblicazione graduatorie docenti ed ATA	forfait	forfait	€ 400
Gestione Sicurezza -	forfait	forfait	€ 400
Gestione disposizioni servizio ATA	forfait	forfait	€ 200
TOTALE COMPLESSIVO L.D.			€ 4.750,00
Economie			€ 2,07

[Handwritten signature and notes on the right margin]

COLLABORATORI SCOLASTICI INCARICHI AGGIUNTIVI					
RUOLO	UNITA'	ORE	COMPENSO ORARIO L.D.	TOTALE L.D. EURO	TOTALE
PICCOLA MANUTENZIONE	2	forfait	forfait	€ 200,00	€ 400,00
SUPPORTO INFORMATICO	1	forfait	forfait	€ 150,00	€ 150,00
Scuola dell'Infanzia Francesco PIO	2	forfait	forfait	€ 200,00	€ 400,00
Scuola Primaria Don Milani	2	forfait	forfait	€ 200,00	€ 400,00
CONSEGNATARIO CHIAVI	1	forfait	forfait	€ 250,00	€ 250,00
ORGANIZZAZIONE MAGAZZINO E DISTRIBUZIONE MATERIALE SANITARIO	6	forfait	forfait	€ 150,00	€ 900,00
SISTEMAZIONE ARCHIVI	1	forfait	forfait	€ 300,00	€ 300,00
SERVIZI ESTERNI	2	forfait	Forfait	€ 150,00	€ 300,00
COLLABORAZIONE PIANO SICUREZZA	10	forfait	forfait	€ 150,00	€ 1.500,00
INTESIFICAZIONE	13	145	€ 1993,75	€ 1993,75	€ 1993,75
STRAORDINARIO	13	162	€ 2227,50	€ 2227,50	€ 2227,50
					Totale € 8821,25

PROGETTI AMPLIAMENTO OFFERTA FORMATIVA ORARIO EXTRACURRICULARE				
PROGETTO	UNITA'	ORE	COMPENSO ORARIO L.D.	TOTALE L.D. EURO
BRIGANTI E BOTTARI	2	40 (20 cadauno)	€ 13,75	€ 550,00
QUINTE CLASSI SPETTACOLO FINALE	2	20 (10 cadauno)	€ 13,75	€ 275,00
		TOT 60 ore		Tot. € 825,00

RIEPILOGO FIS COLLABORATORI SCOLASTICI				
ATTIVITA'	UNITA'	ORE	COMPENSO ORARIO L.D.	TOTALE L.D. EURO
Incarichi aggiuntivi	13	FORFAIT	FORFAIT	Totale € 8821,25
progetti ampliamento offerta				

formativa orario extracurriculare	4	60	€ 13,75	Totale € 825,00
			TOT COMPLESSIVO	€ 9646,25
			ECONOMIE	€ 1,89

Art. 32- Incarichi specifici

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.
2. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono destinate a corrispondere un compenso base, così fissato:

Incarichi Specifici del personale ATA			
euro 2.389,78 lordo dipendente			

Incarichi Specifici del personale ATA				
ASSISTENTI AMMINISTRATIVI				
INCARICO	UNITA'	ORE	COMPENSO L.D.	TOT.
SUPPORTO AL DSGA	1	FORFAIT	€ 262,87	
SUPPORTO AL DS	1	FORFAIT	€ 262,87	
SUPPORTO ALLE FFSS PER REALIZZAZIONE PTOF	1	FORFAIT	€ 262,87	
				TOT. € 788,61
COLLABORATORI SCOLASTICI				
INCARICO	UNITA'	ORE	COMPENSO ORARIO L.D.	
ASSISTENZA AGLI ALUNNI DISABILI	9	FORFAIT	€ 177,90	TOT. € 1.601,1
				TOT. € 2389,71
			ECONOMIE	€ 0,07

TITOLO SESTO – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 33 - Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico

1. Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro ai fini della sicurezza, secondo quanto disposto dal D.M. 292/96 ed ex art.2 del D. Lgs. 81/2008, assicura:
 - l'adozione di misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature ed i videoterminali;
 - la valutazione dei rischi esistenti e, conseguentemente, l'elaborazione del documento nel quale sono esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, consultando il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
 - la designazione del personale incaricato di attuare le misure;

- l'organizzazione delle attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico sia come formazione iniziale dei nuovi assunti: i contenuti minimi della formazione sono quelli statuiti dal Decreto interministeriale Lavoro/Sanità del 16/01/1997, richiamato dall'art. 37, comma 9 del D.Lgs. 81/2008. Il calendario degli stessi viene portato a conoscenza degli interessati mediante circolare interna.

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. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
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.

Art. 35— Servizio di Prevenzione e Protezione

1. A norma dell'art. 32, comma 8, l. 81/2008, il dirigente scolastico che non opta per lo svolgimento diretto dei compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi, designa, in qualità di datore di lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, individuandolo tra:
 - a) il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara a tal fine disponibile;
 - b) il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara disponibile ad operare in una pluralità di istituti.
2. In assenza di personale di cui alle suindicate lettere a) e b), gruppi di istituti possono avvalersi in maniera comune dell'opera di un unico esperto esterno, tramite stipula di apposita convenzione, in via prioritaria con gli enti locali proprietari degli edifici scolastici e, in via subordinata, con enti o istituti specializzati in materia di salute e sicurezza sul lavoro o con altro esperto esterno libero professionista.
3. In ossequio alle prescrizioni di cui al comma 9 dell'art. 32, l. 81/2008, il Dirigente scolastico che si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di responsabile del servizio deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione con un adeguato numero di addetti e, a tal fine, designa tra i dipendenti, previa consultazione del RLS, le figure sensibili in proporzione alle dimensioni della Istituzione scolastica, nonché gli addetti alle emergenze, al Primo Soccorso, all'evacuazione e all'antincendio.
4. Il Dirigente Scolastico predispone il Servizio di Prevenzione e Protezione e, sulla base di quanto disposto nel DVR della Istituzione scolastica

Art. 36 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35)

1. Il Dirigente Scolastico indice, almeno una volta all'anno, una riunione con funzione consultiva per la protezione/prevenzione dai rischi. Alla riunione prendono parte lo stesso Dirigente o un suo rappresentante che la presiede, il RSPP, il Medico competente, ove previsto, nonché
2. Nella riunione il Dirigente Scolastico discute dei seguenti punti:
 - il DVR e il Piano dell'Emergenza;
 - l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
 - i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute.
3. Il Dirigente Scolastico può accogliere le indicazioni scaturite dalla riunione, assumendosi, in caso di non accoglimento, la responsabilità di tale decisione. La riunione viene verbalizzata per iscritto ed il verbale viene conservato in apposito registro.

Art. 37 - I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute

1. Il Dirigente Scolastico realizza e promuove attività di informazione e formazione nei confronti dei dipendenti lavoratori.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

2. Tali attività possono riguardare anche gli alunni con i mezzi ritenuti più idonei.
3. L'attività di formazione verso i dipendenti non può derogare i contenuti minimi previsti dalle normative vigenti.

TITOLO SETTIMO. PERSONALE

Art. 37 - Congedi dei genitori ex art. 34 CCNL 18.01.2024.

1. Al personale scolastico è riconosciuto il cosiddetto periodo di congedo parentale come da art. 34 CCNL 18.01.2024, previa presentazione di relativa domanda, contenente l'indicazione della durata, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione, salvo le ipotesi di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto del suddetto termine. In tale ultimo caso, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
2. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del termine minimo di cinque giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.
3. Il periodo di congedo dei genitori vale ai fini dell'anzianità di servizio e non riduce i periodi di ferie.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 42 bis del d.lgs. n. 151 del 2001, ai lavoratori cui si applicano gli istituti disciplinati dal medesimo d.lgs. n. 151 del 2001 è garantita la partecipazione alle procedure di mobilità volte al ricongiungimento con il figlio di età inferiore a 12 anni o, nei casi dei caregiver previsti dall'art. 42 del medesimo decreto, con la persona con disabilità da assistere. Analoga disciplina si applica per il personale indicato all'art. 21 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 38 - Congedo per donne vittime di violenza (Art. 17 CCNL 18.01.2024)

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80 del 2015, ha diritto, previa formale richiesta, ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 120 giorni lavorativi, da fruire, su base giornaliera (o anche su base oraria per il solo personale ATA), nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice in questione è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
3. I periodi di congedo ex art. 17 CCNL 18.01.2024 possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni.
4. I medesimi periodi, inoltre, sono computati a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio, non riducono le ferie e sono utili ai fini della tredicesima mensilità.
5. La dipendente vittima di violenza ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo la disciplina di riferimento. La medesima lavoratrice, indipendentemente dalle normali procedure di mobilità, ha diritto di presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ovvero, nel caso la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza, secondo quanto previsto dal comma 7 dell'art. 17 CCNL 18.01.2024.

Art. 39 - Le ferie del personale ATA (Art. 95 CCNL 18.01.2024)

1. I giorni di ferie previsti per il personale ATA dal CCNL e spettanti per ogni anno scolastico sono goduti nel corso di ciascun anno solare, anche in modo frazionato, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio e purché sia garantito il numero minimo di personale in servizio.
2. La richiesta va presentata, almeno 3_ giorni prima, al Dirigente scolastico il quale sentito il DSGA, concede le ferie richieste compatibilmente con le esigenze di servizio e salvaguardando il numero minimo di persone in servizio, fatta eccezione per quanto disposto nel successivo punto.
3. A ciascun dipendente che ne abbia fatto richiesta è in ogni caso assicurato il godimento di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo dal 1^o giugno al 30 agosto, da richiedersi entro il mese di Aprile con i seguenti criteri: con cadenza 1/15 o 16/30 salvo accordo tra i colleghi. Le ferie vanno usufruite entro il 31 agosto, nel caso di impossibilità è consentito in casi eccezionali di portare massimo 5 giornate di ferie comunque da usufruire in sospensione delle attività didattiche ed entro il 30 aprile.
4. Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia usufruire delle ferie, può chiedere, ove

possibile, di prestare servizio presso altra struttura, previo assenso del responsabile, ferme restando le mansioni dell' Area e settore professionale di appartenenza.

5. E' stabilito, quale numero minimo di presenze di personale in servizio: preferibilmente n. 1 AA per settore e n. 3 CS nei mesi di giugno e agosto.
6. Le ferie autorizzate o in corso di fruizione possono essere sospese o interrotte per urgenti ed indifferibili motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.
7. Nel caso si renda impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, lo stesso ha diritto a procrastinarne due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
8. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e solo nelle ipotesi in cui la mancata fruizione derivi da impossibilità non imputabile o riconducibile al dipendente, come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità (Dichiarazione congiunta n. 7 CCNL 18.01.2024).
9. Le ferie del personale ATA assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico (Art. 35 CCNL 18.01.2024).

Art. 40 — Lavoro agile

1. 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.

Possono accedere al lavoro agile il Funzionario EQ e gli assistenti tecnici e amministrativi assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. L'accesso al lavoro agile avviene tramite richiesta formale da parte del dipendente e a seguito della stipula di un accordo individuale scritto tra amministrazione e dipendente. L'accordo individuale dovrà contenere:

1) La durata dell'accordo che può essere a termine o a tempo indeterminato.

Le giornate di lavoro da svolgersi in sede e quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi. Il personale scolastico potrà svolgere un massimo di 12 giornate mensili di lavoro a distanza. Il numero di tali giornate è definito nell'accordo individuale e dovrà tenere conto di condizioni di particolare necessità.

La modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;

Ipotesi di giustificato motivo di recesso.

Le indicazioni della fascia di contattabilità, fissata in 6 ore, e della fascia di inoperabilità che, salvo accordo specifico, sarà ricompresa tra le 17,30 e 7,30.

Le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa resa dal lavoratore all'esterno dei locali che, salvo accordo specifico, avverrà mediante verifica degli obiettivi assegnati.



Dr. Michela Di Manno
Dr. Pinetti

L'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

L'eventuale strumentazione che l'amministrazione fornisce per la durata dell'accordo individuale.

3. Settimanalmente o mensilmente dovranno essere fissati gli obiettivi da raggiungere durante lo svolgimento del lavoro agile. Il lavoratore dovrà compilare una scheda con la quale autocertifica il lavoro svolto. L'amministrazione si riserva di verificare il raggiungimento degli obiettivi.

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 41 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa il dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto produttive di tale violazione.
2. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del Fondo per il salario accessorio intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il dirigente dispone, previa informazione alla parte sindacale, la riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

Art. 42 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

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.

La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti e dopo la compilazione di apposito TIMESHEET. 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, salvo le ipotesi d'indisponibilità del POS e/o malfunzionamento delle piattaforme predisposte per il pagamento dei medesimi compensi.

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

Art. 43 - 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. 44- 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 Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi e dalla Relazione Illustrativa del Dirigente Scolastico.

Art. 45 - Disposizioni finali

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

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

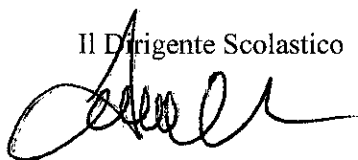
Art. 46 — Informazione sull'applicazione delle disposizioni contrattuali

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, ai sensi dell'art. 30, comma IO, lettera b3) CCNL 18,012024, rendiconta annualmente tutti i compensi relativi all'utilizzo delle risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa precisando, per ciascuna delle attività retribuite liquidate al personale in servizio (Docente, educatore e A.T.A.) l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti, escludendo ogni possibile elemento di associazione del compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

San Felice a Cancelli, li 28.01.2025.

Le parti:

Il Dirigente Scolastico



LA RSU

