

**IPOTESI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO**  
**A.S. 2024/2025 PARTE GIURIDICA**  
**ICS BONVESIN DE LA RIVA**  
**Parte economica 2024-2025**

Il giorno 16 dicembre 2024 presso l'Istituto comprensivo Statale Bonvesin de la Riva di Legnano viene sottoscritta la presente ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo di Istituto per la disciplina delle materie di cui all'art. 30, del CCNL Triennio 2019-2021 alla luce delle modifiche introdotte in materia di contrattazione integrativa dal Decreto Legislativo n. 141 dell'01 agosto 2011, di interpretazione autentica del D. Lgs. N. 150/2009 -

Sono presenti per la stipula del contratto d'istituto:

Per la Parte pubblica


Il Dirigente scolastico: dott.ssa Elena Osnaghi



Per la Parte Sindacale

RSU:

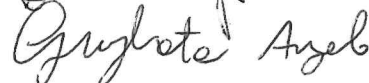
ins. De Gregorio Leda



ins. Giannetti Vittoria



cs. Grassagliata Angelo



SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI:

FLC/CGIL \_\_\_\_\_

CISL SCUOLA Anna Lueder

ANIEF \_\_\_\_\_

SNALS SCUOLA \_\_\_\_\_

GILDA-UNAMS \_\_\_\_\_

## Sommario

TITOLO PRIMO.....	4
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 – Finalità, campo di applicazione, decorrenza e durata.....	4
Art. 2 – Procedure di raffreddamento, conciliazione e interpretazione autentica.....	4
CAPO II - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI.....	4
Art. 3 – Obiettivi e strumenti.....	4
Art. 4 - Bacheca sindacale e documentazione.....	4
Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente.....	5
Art. 6 – Informazione.....	5
Art. 7 – Attività sindacale.....	5
Art. 8 - Trasparenza amministrativa.....	6
Art. 9 - Patrocinio e diritto di accesso agli atti.....	6
Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro.....	6
Art. 11 – Svolgimento delle assemblee sindacali.....	6
Art. 12 – Permessi retribuiti e non retribuiti.....	6
Art. 13 – Referendum.....	7
Art. 14 – Determinazione dei contingenti di personale ATA in caso di sciopero previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990.....	7
Art. 15 - Modalità di sciopero.....	7
CAPO III – DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE ATA.....	7
Art.16 - Incontro di inizio anno con il personale ATA.....	7
Art. 17 – Utilizzo del personale ATA nel caso di elezioni (politiche/amministrative/europee).....	8
Art. 18 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) del personale ATA.....	8
Art. 19 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA.....	8
TITOLO SECONDO – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	9
CAPO I – NORME GENERALI.....	9
Art. 20 - Campo di applicazione.....	9
Art. 21 - Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico.....	10
Art. 22 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).....	10
Art. 23 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione.....	10
Art. 24 - Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.....	10
Art. 25 - Sorveglianza sanitaria - Medico competente.....	11
Art. 26 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35).....	11
TITOLO TERZO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO.....	11
CAPO I - NORME GENERALI.....	11
Art. 27 – Fondo per il salario accessorio.....	11
Art. 28 – Analisi delle risorse finanziarie disponibili.....	12
Art. 29 - Criteri di ripartizione dei compensi accessori e modalità di utilizzazione del personale in rapporto al PTOF (art. 30 c 4 lett. C2).....	13



Art. 30 – Ore eccedenti del personale.....	14
CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO.....	15
Art. 31 – Finalizzazione del salario accessorio.....	15
Art. 32 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico.....	15
Art. 33 – Compensi per il DSGA.....	17
Art. 34– Criteri per la ripartizione del Fondo dell’istituzione scolastica.....	17
Art. 35 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale.....	18
Art. 36 - Conferimento degli incarichi al personale.....	18
CAPO III – SALARIO ACCESSORIO DOCENTI.....	19
Art. 37 – Criteri di retribuzione e utilizzazione del personale docente impegnato nello svolgimento delle attività aggiuntive di insegnamento e di non insegnamento.....	19
Art. 38 – Determinazione dei compensi per il personale docente.....	19
Art. 39 –Ripartizione risorse docenti Fondo di Istituto.....	21
Art. 40 -Determinazione compensi funzioni strumentali al P.O.F.....	22
Art. 41 – Attività complementari di educazione Fisica (c.d. Pratica sportiva).....	22
Art. 42 – Aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l’emarginazione scolastica di cui all’art. 2, comma 2, quinta alinea del CCNL 7/8/2014.....	23
Art.43 – Valorizzazione della continuità didattica del personale docente.....	23
CAPO IV – SALARIO ACCESSORIO PERSONALE ATA.....	24
Art. 44 –Ripartizione risorse Fondo di Istituto personale ATA.....	24
Art. 45 - Determinazione dei compensi rimessi alla contrattazione integrativa, per il personale ATA.....	24
Art. 46 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA.....	25
Art. 47 - Modalità e criteri per l’attribuzione di incarichi specifici al personale ATA e definizione dei compensi e incarichi ex art 7/II posizione economica.....	25
Art.48 - Progetti comunitari e nazionali.....	27
Art.49 - Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo ex art. 77 CCNL 18.01.2024 e indennità di sostituzione DSGA a.s. 2023-24.....	27
CAPO V - 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).....	28
Art. 50 – Criteri generali per l’utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio.....	28
Art. 51 – 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.....	28
TITOLO QUARTO - NORME TRANSITORIE E FINALI.....	29
CAPO I – Liquidazione compensi.....	29
Art. 52 – Clausola di salvaguardia finanziaria.....	29
Art. 53 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio.....	29
Art. 54 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio.....	29
Art. 55 - Disposizioni finali.....	29
CAPO II– Informazione ai sensi dell’art.30 CCNL 2019/21.....	29

## TITOLO PRIMO

### CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Finalità, campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente Contratto Integrativo è finalizzato al conseguimento di risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio scolastico mediante una organizzazione del lavoro del personale docente, educativo ed ATA dell'istituto basata sulla partecipazione e sulla valorizzazione delle competenze professionali. L'accordo intende incrementare la qualità del servizio, sostenendo i processi innovativi in atto e garantendo l'informazione più ampia ed il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori dell'istituzione scolastica.
2. Il presente Contratto Integrativo, sottoscritto tra la Dirigente scolastica dell'Istituto ICS Bonvesin de la Riva e la delegazione sindacale, si applica a tutto il personale docente, educativo ed ATA in servizio nell'Istituto.
3. Il Contratto ha validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e produce i propri effetti fino alla stipula di un nuovo contratto.
4. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nell'art.30 comma 4 lettera c) del CCNL 2019/21 in coerenza con le scelte operate dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio d'Istituto all'atto dell'elaborazione del PTOF e a quanto previsto dall'art.3, comma 5, del CCNI sulla mobilità. La parte economica ha validità annuale. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali.

#### Art. 2 – Procedure di raffreddamento, conciliazione e 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.

### CAPO II - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

#### Art. 3 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è regolato dal CCNL 2019- 2021.
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. 4 - Bachecca sindacale e documentazione

1. Il Dirigente Scolastico assicura la predisposizione per ogni plesso dell'istituzione scolastica di una nella bacheca digitale sul sito della scuola riservata all'esposizione di materiale inerente all'attività della RSU.
2. La RSU ha diritto di affiggere o pubblicare, nelle suddette bacheche, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alla legge sulla stampa e senza preventiva autorizzazione del Dirigente scolastico ai sensi dell'art.5 del CCNQ 4/12/2017 sulle prerogative sindacali. Anche la sostituzione ed eliminazione del materiale esposto è di esclusiva competenza della RSU.



3. Il Dirigente Scolastico assicura la tempestiva trasmissione alla RSU del materiale a loro indirizzato ed inviato per posta, per e-mail, ecc.
4. Stampati e documenti da esporre nelle bacheche possono essere inviati anche direttamente dalle OO.SS. di livello provinciale e/o regionale e/o nazionale e affissi o pubblicati nella specifica bacheca sindacale.

#### Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

1. Della delegazione della parte sindacale fanno parte oltre alla RSU anche i rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, accreditati presso la dirigenza.
2. Il dirigente concorda con la parte sindacale 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, fornendo ove prevista, la relativa documentazione.
3. La parte sindacale ha facoltà di avanzare richiesta di incontro con il Dirigente e la stessa deve essere soddisfatta entro cinque giorni, salvo elementi ostativi che rendano impossibile il rispetto di tale termine.
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.
5. Gli incontri sono convocati d'intesa tra il DS e la RSU e si svolgono on line a seguito di provvedimenti delle competenti autorità che impediscano lo svolgimento di riunioni in presenza. Al di fuori di tali casi la modalità on line può comunque essere adottata, previo accordo tra le parti.
6. Il testo definitivo dell'accordo viene pubblicato sul sito dell'istituzione scolastica entro cinque giorni dalla firma. Le parti, comunque, hanno facoltà, all'atto della sottoscrizione, di apporre dichiarazioni a verbale, che sono da ritenersi parti integranti del testo contrattuale.

#### Art. 6 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-1021 al quale si rinvia integralmente.

#### Art. 7 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. possono pubblicare all'Albo sindacale presente sul sito ufficiale dell'istituzione scolastica, tramite formale invio agli uffici di segreteria.
2. Ogni documento pubblicato in Albo sindacale, 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 i terminali associativi delle OO.SS. hanno diritto di comunicare con gli altri lavoratori della propria istituzione scolastica per motivi di interesse sindacale. Pertanto la RSU può, in caso di necessità e previa richiesta, usufruire dei seguenti servizi della scuola: fotocopiatrice, telefono, rete wifi, computer.
4. Alla RSU ed ai Dirigenti Sindacali Territoriali è consentito di comunicare con il personale dell'istituto scolastico per motivi di carattere sindacale, purché non sia pregiudicata la normale attività lavorativa e, comunque nel corso dell'ordinario orario di apertura dell'istituto.
5. La comunicazione interna può avvenire per via orale o mediante scritti e stampati, sia consegnati dalla RSU e dai Dirigenti Sindacali Territoriali *ad personam* sia messi a disposizione dei lavoratori interessati.
6. Copia dei prospetti relativi alla ripartizione ed attribuzione del F.I.S. viene consegnata alla RSU, nell'ambito dei diritti all'informazione ai sensi dell'art.5 CCNL 2019/21. Sarà compito e responsabilità della RSU medesima curarne l'eventuale diffusione, nel rispetto della tutela della riservatezza, come da



art. 30 CCNL c. 10 b3).

7. La RSU e i Sindacati territoriali hanno diritto di accesso agli atti della scuola sulle materie di informazione preventiva e successiva.
8. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

#### Art. 8 - Trasparenza amministrativa

1. Copia dei prospetti relativi alla ripartizione ed attribuzione del F.I.S. viene consegnata alla RSU, nell'ambito dei diritti all'informazione ai sensi dell'art.5 CCNL 2019/21 secondo le modalità previste dall'art.30, comma 10, lettera b3). Sarà compito e responsabilità della RSU medesima curarne l'eventuale diffusione, salvaguardando in ogni caso, la tutela della privacy e della riservatezza.

#### Art. 9 - Patrocinio e diritto di accesso agli atti

1. La RSU e i Sindacati territoriali hanno diritto di accesso agli atti della scuola sulle materie di informazione preventiva e successiva.

#### 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. Qualora l'assemblea riguardi anche il personale ATA, vanno in ogni caso assicurati i servizi essenziali consistenti nella sorveglianza dell'ingresso con funzionamento del centralino telefonico e nella presenza di 1 unità di personale amministrativo in segreteria. 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.

#### Art. 11 – Svolgimento delle assemblee sindacali

1. Il Dirigente Scolastico, per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea.
2. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.
3. Ai sensi dell'art.30, comma 4, lettera c10) nelle assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se l'adesione è totale per quest'ultimo e non per i docenti, si assicurano i servizi essenziali come segue:
  - a. se le lezioni sono sospese in tutte le classi si prevede la permanenza in servizio solo di n. 1 unità di collaboratore scolastico nella sede, nessuno negli altri plessi;
  - b. se non vi è sospensione delle lezioni in tutte le classi si prevede la permanenza in servizio di n. 1 unità di assistente amministrativo in sede e di almeno n. 1 collaboratore scolastico in sede e di n. 1 collaboratore in ciascuno degli altri plessi, per quanto riguarda la vigilanza agli ingressi.
4. Il Dirigente Scolastico nell'individuazione del personale obbligato al servizio verifica prioritariamente la disponibilità dei singoli; in caso contrario si procede al sorteggio, seguendo comunque il criterio della rotazione nel corso dell'anno scolastico.

#### Art. 12 – Permessi retribuiti e non retribuiti

1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni sindacali, sia di scuola sia esterne, la RSU si avvale di permessi sindacali, nei limiti complessivi individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente e



segnatamente dagli artt.10 e 16 del CCNQ del 7 agosto 1998 e dagli artt.10 e 18 del CCNQ 04/12/2017 CCNL.

2. 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. Per l'anno scolastico 2023/24 il monte ore è stabilito in 55 Ore e 8 Minuti
3. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
4. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

#### Art. 13 – Referendum

1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU e/o le OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL possono 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. 14 – Determinazione dei contingenti di personale ATA in caso di sciopero previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990

1. 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 sulla base di quanto previsto dalla L. 146/1990.
2. Nel caso in cui tutti i dipendenti volessero partecipare allo sciopero, onde assicurare i servizi minimi essenziali si fa riferimento al Protocollo d'intesa sottoscritto in data 12/02/2021 e reperibile al link [https://www.icsbonvesin.edu.it/docs/contrattazioni/33\\_Protocollo\\_Intesa\\_serv\\_min\\_ess\\_FIRMATO.pdf\\_pades.pdf](https://www.icsbonvesin.edu.it/docs/contrattazioni/33_Protocollo_Intesa_serv_min_ess_FIRMATO.pdf_pades.pdf)

#### Art. 15 - Modalità di sciopero

1. I lavoratori che intendono aderire a uno sciopero possono darne preavviso scritto al Dirigente scolastico senza possibilità di revoca.
2. Gli insegnanti che non scioperano, nel caso in cui non possa essere garantito il regolare orario delle lezioni, s'intendono in servizio dall'inizio delle lezioni della giornata proclamata per lo sciopero per un monte-ore totale pari alle ore di servizio di quel giorno. In caso di sciopero, per il personale docente non sono previsti contingenti minimi per i servizi essenziali.
3. Sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il Dirigente scolastico comunicherà alle famiglie con circolare via mail e sul sito della scuola, le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio. Il diritto di sciopero del personale ATA deve conciliarsi con i servizi minimi e le relative prestazioni indispensabili da garantire secondo l'art. 2 della L. 146/90.

### CAPO III – DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE ATA

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

1. Ai sensi dell'art.63, comma 1, CCNL 2019/21 "All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro



*con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal Dirigente Scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017".*

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

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

#### **Art. 18 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) del personale ATA**

1. In caso di necessità o di esigenze imprevedute e non programmabili, il Dirigente può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, anche oltre l'orario d'obbligo. Nell'individuazione dell'unità di personale il Dirigente tiene conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:
  - a) Specifica professionalità, nel caso sia richiesta;
  - b) Sede ove va effettuata la prestazione aggiuntiva;
  - c) Disponibilità espressa dal personale;
  - d) Rotazione;
  - e) Eventuale Graduatoria interna.
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 anche i plessi differenti o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. Le predette attività (straordinario e intensificazione) vengono comunicate al personale tramite richiesta scritta o mail.

#### **Art. 19 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA**

1. In applicazione del disposto dell'art.30, comma 4, punto c6) del CCNL 2019/21 e tenuto conto della dotazione organica di personale ATA dell'Istituto, si concorda di consentire la fruizione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita alle seguenti categorie di personale al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare a condizione che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
  - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
  - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. L'orario flessibile può essere accordato ai dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dal D.lgs. n. 151 del 2001 (disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento) e che ne facciano espressa richiesta.
3. Successivamente si terrà conto anche delle richieste effettuate dal personale che versi in situazioni di tossicodipendenze, di inserimento di figli in asili nido, di figli in età scolare, compatibilmente con l'insieme delle esigenze del servizio, tenendo anche conto delle esigenze prospettate dal restante personale.



4. Una volta stabilito l'orario di servizio dell'istituzione scolastica è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale, secondo le necessità connesse alle finalità educative, didattiche e dell'utenza dei servizi generali ed amministrativi.

5. La rimodulazione dell'orario di entrata deve ed uscita deve essere proporzionata:

Per i Collaboratori /Operatori:

- La rimodulazione dell'orario di entrata anche successivo all'inizio delle lezioni giornaliere nel rapporto non può essere superiore ad 1 unità per turno; ciò al fine di garantire comunque il regolare svolgimento del servizio e delle lezioni.
- La rimodulazione dell'orario di uscita degli operatori/collaboratori non può avvenire prima che siano terminate le lezioni giornaliere a condizione che il mattino seguente l'ingresso sia in orario congruo con l'espletamento del servizio di pulizia non effettuato il giorno precedente.

Per gli Assistenti:

- La flessibilità in ingresso ed in uscita comunque non oltre n. ½ ora dall'inizio delle attività mattutine o n. ½ ora dal termine delle stesse. Dovrà sempre essere garantito l'orario di lavoro settimanale o con prolungamento dell'orario di uscita in caso di ingresso posticipato o con recuperi programmati nell'arco della settimana in caso di uscite anticipate. Il beneficio potrà essere concesso contemporaneamente nel rapporto non superiore alla metà del personale.

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

### CAPO I – NORME GENERALI

#### Art. 20 - Campo di applicazione

1. Il presente capo riguarda l'applicazione del D.lgs. 81/2008 e dell'intera normativa in materia di sicurezza. Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alle vigenti norme legislative e contrattuali.
2. I soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato; ad essi sono equiparati tutti gli studenti della scuola per i quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali; sono, altresì, da comprendere ai fini della gestione delle ipotetiche emergenze, anche gli studenti presenti a scuola in orario curricolare ed extracurricolare per iniziative complementari previste nel PTOF.
3. Gli studenti non sono numericamente computati nel numero del personale impegnato presso l'istituzione scolastica, mentre sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e la revisione annuale del Piano d'emergenza.
4. Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, avendo a qualsiasi titolo, diritto di presenza presso i locali della scuola si trovino all'interno di essa (a titolo esemplificativo: ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti corsisti, tirocinanti).



#### Art. 21 - Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico

5. Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi del D.M. 292/96, integrato 12 nel D. Lgs. 81/08, art. 2, deve:
  - a) adottare misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i videoterminali;
  - b) valutare i rischi esistenti e, conseguentemente, elaborare il documento nel quale sono esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, consultando il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
  - c) designare il personale incaricato di attuare le misure;
  - d) organizzare iniziative di pubblicizzazione e di informazione rivolte agli studenti ed al personale scolastico;
  - e) organizzare attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico che come formazione iniziale dei nuovi assunti. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal DL lavoro/sanità del 16/1/97, richiamato dall'Art. 37, comma 9 del D. Lgs. 81/08. Il calendario degli stessi viene portato a conoscenza degli interessati mediante circolare interna.

#### Art. 22 - 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. Il RLS designato è l'ins. Giannetti Vittoria.
2. Una volta designato o eletto il RLS, secondo le modalità previste dal CCNL, la RSU ne dà comunicazione al Dirigente per i successivi adempimenti di legge. Fino a quando il RLS non risulterà formato negli appositi corsi di formazione, continua ad esercitare le proprie funzioni il RLS uscente.
3. 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.
4. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
5. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
6. 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. 23 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

1. Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono individuati tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formati attraverso specifico corso.
2. I nomi degli incaricati sono aggiornati annualmente e sono reperibili al link <https://www.icsbonvesin.edu.it/uploads/files/Organigramma%20sicurezza%20ICS%20Bonvesin%20de%20la%20Riva%202024%202025.pdf>
3. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

#### Art. 24 - Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi

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



#### Art. 25 - Sorveglianza sanitaria - Medico competente

1. I lavoratori addetti ad attività per le quali il documento di valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.
2. Essa è obbligatoria quando i lavoratori sono esposti a rischi specifici individuati dalla legge come particolarmente pericolosi per la salute: ad es., l'esposizione ad alcuni agenti chimici, fisici e biologici elencati nel DPR 303/56, nel D.lgs. 77/92 e integrati negli Art. 25, 38, 39 e seguenti del D.lgs. 81/08, oppure l'uso sistematico di videoterminali, per almeno venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.
3. Il Dirigente Scolastico individua il medico che svolge la sorveglianza sanitaria tra i medici competenti in Medicina del Lavoro. Per l'anno scolastico 2024-2025 è LABOR MDL SRL di Gallarate.

#### Art. 26 - 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 di protezione/prevenzione dai rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente o un suo rappresentante, che la presiede, il RSPP, il Medico competente, ove previsto, e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
2. Nella riunione il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti:
  - a. il DVR e il Piano dell'Emergenza;
  - b. l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
  - c. i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute.
3. La riunione di cui al primo comma non ha carattere deliberativo e decisionale, ma solo consultivo.
4. Per ogni riunione va redatto un verbale su apposito registro.
5. Il Dirigente Scolastico deciderà autonomamente se accogliere o meno, in tutto o in parte, i suggerimenti scaturiti dalla riunione, assumendosi, in caso di non accoglimento, la responsabilità di tale decisione.

## TITOLO TERZO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

### CAPO I - NORME GENERALI

#### Art. 27 – 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. 78 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021) erogato dal MIUR, compresi i fondi relativi alla valorizzazione del personale (ex art.1, comma 126, L.107/2015 ivi confluiti, per disposizione della L.160/2019 art. 1 c. 249: 249: *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*);
  - b) Ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIM;
  - c) Eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
  - d) Altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
  - e) Eventuali contributi di terzi destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Consiglio di Istituto e successivo accertamento da parte del dirigente o a seguito di variazione del P.A. da calcolarsi al lordo dipendente.



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.
3. Per tutto il personale (ATA e Docente), spetta al Dirigente scolastico la valutazione concreta dell'attività da svolgere, mentre l'entità del compenso sui progetti, ove non predefinita, spetta alla contrattazione.

#### Art. 28 – Analisi delle risorse finanziarie disponibili

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.
2. Le risorse per l'anno scolastico 2024 -25 comunicate con la nota MIUR prot. n. 36704 del 30 settembre 2024, avente ad oggetto "l'assegnazione delle risorse finanziarie afferenti agli istituti contrattuali che compongono il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa per l'a.s. 2024/25";
3. sono state calcolate in base alle seguenti indicazioni:
  - 4 punti di erogazione;
  - 113 unità di personale docente in organico di diritto;
  - 28 unità (compreso il Dsga) di personale ATA in organico di diritto.
4. Come comunicato dal DSGA prot. 7807 del 25 novembre 2024, per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:

<b>FIS AS 2024-2025</b>	€	<b>41.274,61</b>
INDENNITA' AMMINISTRAZIONE DSGA	€	5655,00
FONDO ISTITUTO DISPONIBILE A.S.2023-24	€	39476,62
ECONOMIE FIS GENERATESI AL 14/11/2024	€	11056,82 DI CUI € 9.118,65 a titolo di risorse per la Valorizzazione della professionalità del personale docente che assicura ai propri alunni la continuità didattica ai sensi del decreto del Ministro dell'istruzione n. 258 del 30 settembre 2023, assegnazione risorse finanziarie a.s. 2022/23
<b>TOTALE FONDO D'ISTITUTO DA CONTRATTAZIONE AS 24-25</b>	€	<b>50533,44</b>
<b>FUNZIONI STRUMENTALI AS 2024-2025</b>	€	4634,94
ECONOMIE FSOE GENERATESI AL 14/11/2024	€	-
<b>Disponibilità TOT. Funzioni Strum. Docenti</b>	€	4634,94
<b>INCARICHI SPECIFICI ATA AS 2024-2025</b>	€	3.451,91
ECONOMIE GENERATESI AL 14/11/2024	€	-
<b>Disponibilità TOT Incarichi Specifici ATA</b>	€	3.451,91
<b>ORE ECCEDENTI AS 2024-2025</b>	€	3.175,95
ECONOMIE ORE ECCEDENTI AL 14/11/2024	€	914,80
<b>Disponibilità TOT ore eccedenti</b>	€	<b>4.090,75</b>
<b>ATTIVITA' COMPL. ED. FISICA AS 2024-2025</b>	€	1.538,03
ECONOMIE GENERATESI AL 14/11/2024	€	12,41
<b>Disponibilità TOT Attività compl ed. fisica</b>	€	<b>1.550,44</b>
<b>AREE A RISCHIO E F.P.IMM. AS 2024-2025</b>	€	0,00

ECONOMIE GENERATESI AL 14/11/2024	€	-
Disponibilità TOT Aree a rischio e f.p.i.	€	0,00
VALORIZZAZIONE PERSONALE AS 2024-2025	€	14.598,18
ECONOMIE VALORIZZAZIONE PERSONALE AL 14/11/2024	€	-
Disponibilità TOT VALORIZZAZIONE	€	14.598,18
INDENNITÀ DI DISAGIO AGLI ASSISTENTI TECNICI AS 2024/2025	€	800,00

**Art. 29 - Criteri di ripartizione dei compensi accessori e modalità di utilizzazione del personale in rapporto al PTOF (art. 30 c 4 lett. C2)**

1. Ai sensi dell'art. 30 c 4 lett. c2 del C.C.N.L. vigente le succitate risorse finanziarie saranno utilizzate per retribuire le prestazioni rese dal personale docente e ATA per sostenere il processo di autonomia scolastica con particolare riferimento alla realizzazione del PTOF ed alle ricadute sull'organizzazione complessiva del lavoro, nonché delle attività e del servizio.
2. Il fondo è, inoltre, finalizzato alla qualificazione e all'ampliamento dell'offerta di istruzione e formazione, anche in relazione alla domanda proveniente dal territorio.
3. In ottemperanza alla Legge 22/12/2008 (Finanziaria 2009) art. 2 comma 32 che recita "A decorrere dall'anno 2009 il trattamento economico accessorio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni è corrisposto in base alla qualità, produttiva e capacità innovativa..." nonché in applicazione del decreto legislativo n. 141 del 1° agosto 2011, si precisa che le risorse disponibili sono state attribuite e saranno retribuite tenendo conto di quanto indicato di seguito.
4. In particolare le attività aggiuntive sono assegnate secondo i seguenti criteri:
  - ✓ Garantire attività organizzativa: n. 2 collaboratori del dirigente scolastico
  - ✓ Garantire l'attività organizzativo-didattica dei singoli plessi: n. 3 unità di coordinatori didattici di plesso
  - ✓ Ripartire in modo equo i carichi di lavoro tra il personale disponibile
  - ✓ Favorire il coinvolgimento del maggior numero di persone per valorizzare le professionalità
  - ✓ Evitare l'eccessivo cumulo di incarichi
  - ✓ Sostenere la rotazione degli incarichi sulla base delle disponibilità rese
5. I criteri di priorità risultano i seguenti:
  - a) Attività organizzativa (n. 2 collaboratori del DS)
  - b) Coordinatori didattici di plesso n. 3 unità
  - c) Attività di insegnamento/potenziamento per recupero alunni nonché per valorizzare le eccellenze
  - d) Attività legate ai progetti di istituto previsti dal PTOF
  - e) Attività organizzative nei singoli ordini di scuola
6. Perché un'attività sia retribuita con il Fondo di Istituto occorre che sia
  - ✓ Prevista nel PTOF e/o inserita nel piano annuale per il Fondo d'Istituto approvato dal Collegio e dall'Assemblea del personale ATA
  - ✓ Assegnata dal Dirigente con decreto o lettera d'Incarico, anche cumulativi
  - ✓ Svolta oltre l'orario d'obbligo oppure oltre i normali impegni, anche se in orario curricolare e obbligatorio

- ✓ Documentata tramite la compilazione degli appositi modelli con firma di presenza e descrizione delle attività svolte, da consegnare in segreteria al termine dell'anno scolastico.
7. Per garantire la trasparenza, i prospetti riepilogativi saranno illustrati alla RSU d'Istituto con dati aggregati come da art. 30 c.9 lett. b3.
  8. I compensi saranno conteggiati:
    - ✓ su base oraria, secondo le tabelle nazionali
    - ✓ a forfait, ove specificato
  9. Per le attività previste dal PTOF saranno utilizzati i docenti che hanno manifestato la loro disponibilità a realizzarle sia con la presentazione di progetti, sia con la richiesta di svolgere funzioni strumentali al PTOF, oppure con l'accettazione di incarichi ecc.
  10. Per le attività che coinvolgono il personale ATA si utilizzeranno le seguenti modalità, in ordine prioritario, di utilizzo del personale: - disponibilità volontaria - rotazione periodica.

### Art. 30 – Ore eccedenti del personale

1. Fermo restando quanto previsto dall'art.43 del CCNL 2019/21 il Dirigente Scolastico, solo per il tempo strettamente necessario all'individuazione del supplente e al massimo sino a dieci giorni, individua il docente secondo i seguenti criteri:
  - Recupero debiti orari (per fruizione di permessi brevi);
  - Disponibilità a prestare ore eccedenti.
2. Ogni docente può dare la propria disponibilità per l'effettuazione di ore eccedenti l'orario d'obbligo per la sostituzione dei colleghi assenti.
3. La disponibilità va, se possibile, indicata nel quadro orario settimanale.

Finanziamento		Lordo Dip.			
Economie 2023-2024 confluite nel FIS		€ -			
Assegnazione A.S. 2024-2025		€ 3.175,95			
<b>Totale Disponibile A.S. 2024-2025</b>		<b>€ 3.175,95</b>			
		DOCENTI	70%	2223,165	
		ATA	30%	952,785	
	<b>Plesso</b>	<b>ore</b>	<b>q. oraria</b>		
	CAVOUR	20	€ 18,64	€ 372,80	
	DE AMICIS	25	€ 19,29	€ 482,25	
	DON MILANI	25	€ 19,29	€ 482,25	
	BONVESIN	30	€ 28,01	€ 840,30	
		<b>TOTALE</b>		<b>€ 2.177,60</b>	
				disponibile	€ 2.223,17
				residuo	€ 45,56

## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

### Art. 31 – Finalizzazione del salario accessorio

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

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

1. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale scolastico per l'a.s.2024-2025 sono pari a € **14'598.18** (lordo dipendente)
2. La legge di bilancio 2020 ha disposto che le risorse del cosiddetto "bonus docenti" (di cui alla L.107/15), già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa delle singole scuole per la valorizzazione del personale docente (a seguito del CCNL 2018), saranno utilizzate "dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico senza ulteriore vincolo di destinazione" (art. 1 comma 249 della legge n. 160 del 27.12.2019).
3. Tenuto conto delle disposizioni di cui alla L.160/2019 che prevedono che le risorse relative alla valorizzazione del personale docente, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore di tutto il personale scolastico (a tempo indeterminato ed anche a tempo determinato) senza ulteriore vincolo di destinazione si stabilisce che le stesse siano così assegnate:
  - a. Al personale docente il 70% per le attività strategiche definite nel PTOF (gestione progetti scuola secondaria; orientamento; attività di coordinamento della scuola secondaria).
  - b. Al personale ATA il 30% per attività di supporto alla gestione dell'ICS (quali: supporto al DSGA; gestione del magazzino; gestione del centralino; uscite sul territorio; attività specifiche scuola dell'infanzia).

Finanziamento	Lordo Dip.
Valorizzazione personale scol. A.S. 2024-2025	€ 14.598,18

PERSONALE DOCENTE	70%	€ 10.218,73
PERSONALE ATA	30%	€ 4.379,45



VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE 2024-25						
DISPONIBILITA'	€ 10.218,73		Economia	€ 54,73		
	Gruppi di Lavoro Commissione	Coordinamento / FSO	N. Docenti	ore docente	N. Ore Globali	LORDO DIPENDENTE
COMMISSIONI DEL COLLEGIO	Gestione progetti scuola secondaria		1	45	45	€ 866,25
	Raccordo - Orientamento	FSOF	9	12	108	€ 2.079,00
Attività di coordinamento delegate		15	25 docenti Secondaria		375	€ 7.218,75
TOTALE GENERALE						€ 10.164,00

### VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE ATA 2024-2025

Disponibilità	€ 4.379,45
---------------	------------

Economia	€ 287,45
----------	----------

	Supporto attività amministrativa DSGA	gestione magazzino	Intensificazione attività scuola Infanzia	Intensificazione segreteria	Uscite Varie	TOTALE ORE	PARAMETRO LORDO DIPENDENTE	TOTALE FONDO D'ISTITUTO LORDO DIPENDENTE
ASSISTENTI AMMINISTRATIVI	70	40				110	15,95	€ 1.754,50
COLLABORATORI SCOLASTICI			100	40	30	170	13,75	€ 2.337,50
Via Cavour			100		0	100	13,75	€ 1.375,00
Don Milani	0				0	0	13,75	€ -
De Amicis	0				0	0	13,75	€ -
Bonvesin de la Riva	0		0	40	30	70	13,75	€ 962,50
	70		100	40	30	240		€ 4.092,00

*[Handwritten signatures]*

### Art. 33 – Compensi per il DSGA

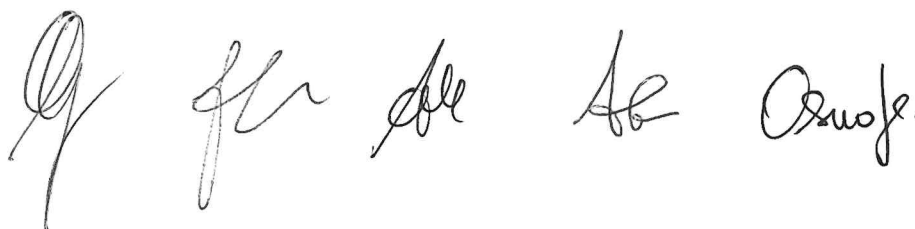
1. Al Direttore SGA spetta quest'anno un compenso pari a € 5'620.50 (Lordo dipendente) a carico del FIS, secondo quanto stabilito dall'art. 56, comma 1, del CCNL 2019/2021.
2. Al di fuori di quanto riportato al comma 1, al DSGA, tenuto conto di quanto stabilito dal successivo comma 4, "Al personale titolare di incarico di DSGA possono essere corrisposti esclusivamente compensi per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati dalla UE, da Enti o istituzioni pubblici e privati – ivi incluso il MIM - da non porre a carico delle risorse contrattuali destinate al fondo per il miglioramento l'offerta formativa.

### Art. 34– Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Si stabilisce di inserire tra le economie a valere sul FIS la quota rimanente delle risorse assegnate con nota prot. 22854 del 19 luglio 2024, così come determinata a seguito dei dovuti controlli effettuati dalla Amministrazione circa l'effettiva applicabilità dei dati in riscontro a quelli aggiornati detenuti dall'I.S., pari a 3649,65 euro
2. Si stabilisce che le economie relative al Fondo di Istituto relative agli anni precedenti siano destinate, in proporzione, ai docenti ed al personale ATA.

Finanziamento	Lordo Dip.
ECONOMIE FIS 2023-2024	€ 1.938,17
ECONOMIE ORE ECCEDENTI 2023-2024	€ 914,80
ECONOMIE ATT. COMPL. ED. FISICA 2023-2024	€ 12,41
ECONOMIE CONTINUITA'	€ 3.649,65
Assegnazione A.S. 2024-2025	€ 45.131,62
<b>TOTALE FIS 2024-2025</b>	<b>€ 51.646,65</b>

3. Si concorda di detrarre prioritariamente dalla quota totale del fondo dell'istituzione scolastica (prima della divisione tra le diverse categorie di personale) la parte variabile, pari a € 5'620.50 da destinare alla retribuzione dell'indennità di direzione al DSGA e la quota, pari a € 2.000,00 da destinare al 1° Collaboratore del Dirigente scolastico in quanto esplica il proprio servizio a vantaggio dell'intera istituzione scolastica.
4. La quota rimanente del Fondo dell'istituzione scolastica viene suddivisa tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine sono assegnati per le attività del personale
  - c. Docente il 70%
  - d. ATA il 30%.



		LORDO DIPENDENTE
TOTALE FIS		€ 51.646,65
Indennità Direzione - Parte Variabile	DSGA	€ 5.655,00
Collaboratore Vicario Dirigente Scolastico		€ 2.000,00
<b>FONDO DISPONIBILE</b>		<b>€ 43.991,65</b>
PERSONALE DOCENTE	70%	€ 30.794,16
PERSONALE ATA	30%	€ 13.197,50

5. Allo stesso fine di cui al comma 3 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate

CS	65	€ 8.578,37
AA	35	€ 4.619,12

6. Si prevede una verifica attorno al mese di aprile con eventuale redistribuzione all'interno dello stesso profilo.

#### Art. 35 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

1. Considerato che l'Istituto è beneficiario dei finanziamenti del PNRR DM 66/2023 destinato alla formazione del personale Docente ed Ata organizzato in:

**1) Percorsi di formazione sulla transizione digitale:** "sono erogati in presenza, on line o ibrida (in presenza e on line), in coerenza con i quadri di riferimento europei per le competenze digitali DigCompEdu e DigComp 2.2";

**2) Laboratori di formazione sul campo:** "...cicli di incontri di tutoraggio, mentoring, coaching, supervisione, job shadowing, affiancamento all'utilizzo efficace delle tecnologie didattiche e delle metodologie didattiche innovative connesse, in contesti didattici reali o simulati all'interno di setting di apprendimento innovativi, anche in coerenza con la linea di investimento "Scuola 4.0"

Ai sensi dell'art. 44, comma 4 del CCNL 2019/2021 alle attività di formazione sono state destinate 10 ore delle attività funzionali del personale docente per il raggiungimento del target previsto dal DM 66/2023 (delibera collegio docenti n. 9 del 2 settembre 2024).

#### Art. 36 - Conferimento degli incarichi al personale

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

### CAPO III – SALARIO ACCESSORIO DOCENTI

#### Art. 37 – Criteri di retribuzione e utilizzazione del personale docente impegnato nello svolgimento delle attività aggiuntive di insegnamento e di non insegnamento

1. Il Collegio Docenti delibera le attività aggiuntive di insegnamento e non, che vengono riassunte in un documento finale dal quale risultano i nominativi dei docenti impegnati e le ore ad essi destinate, tenendo conto delle necessità del PTOF. Ciascun docente può far parte di più commissioni, e comunque massimo n. 3, con deroga in assenza di disponibilità, in tal caso le ore verranno sommate.
2. L'assegnazione dei docenti alle attività e ai progetti del PTOF è regolata dai seguenti criteri:
  - Professionalità documentata;
  - Esperienza precedente riconosciuta.
3. L'assegnazione dei docenti alle attività aggiuntive è regolata dai seguenti criteri:
  - Disponibilità individuale manifestata mediante adesione formalizzata;
  - Professionalità specifica pregressa.
4. L'assegnazione di cui sopra avviene mediante formale incarico scritto con rendicontazione alla Dirigenza delle ore effettivamente svolte.
5. Relativamente ai criteri per l'utilizzo delle risorse, si conviene quanto segue:
  - Definizione di un monte ore massimo per i singoli impegni;
  - Valutazione del risultato per l'accesso al fondo tramite relazione finale.
6. La verifica contabile, a consuntivo, potrà determinare delle economie rispetto alla previsione; in tal caso, le eventuali economie potranno essere utilizzate a seguito di contrattazione integrativa d'istituto.

#### Art. 38 – Determinazione dei compensi per il personale docente

1. Per il personale docente il tipo di attività è in relazione alle esigenze di gestione della scuola e al Piano dell'Offerta Formativa, deliberati dagli OO.CC.
2. Al fine di perseguire le finalità fissate sulla base della delibera del Consiglio d'istituto e del Piano Annuale, le attività del personale docente sono suddivise tra le aree di seguito specificate:
  - a. Attività obbligatorie di supporto all'organizzazione didattica;
  - b. Progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa in orario curricolare (progetti di classi aperte e laboratoriali) o extracurricolari.
3. Salvo diversa indicazione, i compensi devono intendersi attribuiti in maniera forfetaria ad eccezione delle ore di docenza, per le quali viene determinato l'impegno richiesto. Nel caso in cui un incarico sia assunto da più docenti contemporaneamente o da più docenti successivamente, il compenso forfetario è suddiviso in modo proporzionale tra gli stessi, sulla base delle loro relazioni.
4. Le ore che in sede di consuntivo risultano ad economia saranno utilizzate per retribuire le ore eccedenti prestate per la sostituzione dei colleghi assenti che non dovessero, eventualmente, trovare copertura con i fondi assegnati.
5. Tutti i compensi saranno ridotti proporzionalmente per assenze complessive durante l'anno scolastico pari o superiori a 30 giorni.
6. Per il personale docente il tipo di attività è in relazione alle esigenze di gestione della scuola e al Piano dell'Offerta Formativa, deliberati dagli OO.CC.
7. Al fine di perseguire le finalità fissate sulla base della delibera del Consiglio d'istituto e del Piano Annuale, le attività del personale docente sono suddivise tra le aree di seguito specificate:
  - a. Attività obbligatorie di supporto all'organizzazione didattica;



- b. Progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa in orario curricolare (progetti di classi aperte e laboratoriali) o extracurricolari.
8. Salvo diversa indicazione, i compensi devono intendersi attribuiti in maniera forfetaria ad eccezione delle ore di docenza, per le quali viene determinato l'impegno richiesto. Nel caso in cui un incarico sia assunto da più docenti contemporaneamente o da più docenti successivamente, il compenso forfetario è suddiviso in modo proporzionale tra gli stessi, sulla base delle loro relazioni.
  9. Le ore che in sede di consuntivo risultano ad economia saranno utilizzate per retribuire le ore eccedenti prestate per la sostituzione dei colleghi assenti che non dovessero, eventualmente, trovare copertura con i fondi assegnati.
  10. Tutti i compensi saranno ridotti proporzionalmente per assenze complessive durante l'anno scolastico pari o superiori a 30 giorni



Art. 39 –Ripartizione risorse docenti Fondo di Istituto

DISPONIBILITA'	€	30'794.16	Economia	€ 937.40
----------------	---	-----------	----------	----------

Attività		Gruppi di Lavoro Commissione	Coordinamento / FSOF	N. Docenti	ore docente	N. Ore Globali	LORDO DIPENDENTE	
Il Collaboratore DS		Plesso Don Milani		1		100	€ 1'925.00	
Responsabili attuazione del POF		Plesso De Amicis		1		70	€ 1'347.50	
		Plesso Cavour		1		35	€ 673.75	
		Plesso Cavour		1		35	€ 673.75	
Supporto all'attuazione del PTOF	Commissioni del Collegio	Mensa	//////////	3	4	12	€ 231.00	
		Autovalutazione d'Istituto	FSOF	7	12	84	€ 1'617.00	
		Gruppo GLI operativo	25	7	12	109	€ 2'098.25	
		Educazione Civica (Legalità)	25	9	12	133	€ 2'560.25	
		Commissione sicurezza		7	6	42	€ 808.50	
		Commissione infanzia - strumenti di osservazione		5	10	50	€ 962.50	
		Commissione L2 (nucleo disciplinare)	25	6	12	97	€ 1'867.25	
		Commissione italiano (nucleo disciplinare)	12	4	12	60	€ 1'155.00	
		Commissione STEM (nucleo disciplinare)	12	5	12	72	€ 1'386.00	
		Commissione intercultura	30	6	15	120	€ 2'310.00	
		Commissione CLIL	8	3	8	32	€ 616.00	
		Didattica Digitale (Team Digitale)	10	4	10	50	€ 962.50	
	Incarichi progettuali	Tutor formazione anno di prova			6	10	60	€ 1'155.00
		ADOTTA UN'AULA	8	3	6	26	€ 500.50	
		Una scuola a colori	10	8	7	66	€ 1'270.50	
		Giochi matematici		3	10	30	€ 577.50	
		Animaotre digitale		1	50	50	€ 962.50	
		La scuola in un palcoscenico		1	12	12	€ 231.00	
		Viaggio della memoria		2	6	12	€ 231.00	
Supporto all'organizzazione didattica	Open day Cavour	2	3 docenti infanzia		6	€ 115.50		
	Open day Secondaria	2	25 docenti Secondaria		50	€ 962.50		
Attività Arricchimento O.F.	Infanzia Cavour				25	€ 962.50		
	Primaria De Amicis				22	€ 847.00		
	Primaria Don Milani				22	€ 847.00		
	Secondaria I grado Bonvesin (PNRR Dispersione)				0	€ -		
TOTALE GENERALE						€	29'856.75	

**Art. 40 -Determinazione compensi funzioni strumentali al P.O.F.**

1. Preso atto della delibera del Collegio dei Docenti nella quale vengono individuate le Funzioni Strumentali alle esigenze dell'Istituto, vengono attivate le seguenti funzioni strumentali, in coerenza con il PTOF, da compensare in misura forfettaria, in relazione all'impegno orario presunto, con finanziamenti specifici aggiuntivi al FIS.
2. I destinatari delle funzioni, di cui al presente articolo, sono tenuti al termine dell'anno scolastico a presentare una dettagliata relazione delle attività svolte al Collegio dei docenti, che ne valuterà l'efficacia, anche al fine di orientare le azioni future.

Finanziamento	Lordo Dip.
Assegnazione A.S. 2024-2025	€ 4.643,94
<b>Totale Disponibile A.S. 2024-2025</b>	<b>€ 4.643,94</b>

Funzioni Strumentali Offerta Formativa A.S. 2024-2025		
N.	Attività	Lordo Dipendente
1	Inclusione e Benessere a scuola	€ 1.160,99
2	PTOF - VALUTAZIONE	€ 1.160,99
3	ORIENTAMENTO- CONTINUITA'	€ 1.160,99
4	Didattica Digitale	€ 580,49
5	Didattica Digitale	€ 580,49
<b>TOTALI</b>		<b>€ 4.643,94</b>

**Art. 41 – Attività complementari di educazione Fisica (c.d. Pratica sportiva)**

1. Le risorse finanziarie previste per le attività di Educazione Fisica sono finalizzate alla retribuzione dei docenti per le ore effettivamente prestate.

Finanziamento	Lordo Dip.
Assegnazione A.S. 2024-2025	€ 1.538,03
Economie A.S. 2023-2024 confluiscono nel FIS	€ -
<b>Totale Disponibile A.S. 2024-2025</b>	<b>€ 1.538,03</b>



**Art. 42 – Aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinta alinea del CCNL 7/8/2014**

1. Come da nota MIUR prot. n. 36704 del 30 settembre 2024 i compensi per le aree a rischio non sono stati previsti per l'a.s 2024-25.

**Art.43 – Valorizzazione della continuità didattica del personale docente**

1. Le risorse assegnate per la retribuzione della continuità didattica assicurata dal personale docente sono pari a € 9118,65.
2. A norma dell'art.7, comma 6 del CCNI sul FMOF si conviene di destinare tale risorsa a i docenti (a tempo indeterminato o determinato) che, nell'ultimo triennio (2021-22; 2022-23; 2023-24) abbiano garantito la continuità didattica, ivi compreso i docenti di sostegno. Ovvero coloro che:
  - a) nel quinquennio che va dal 2018/2019 al 2022/2023 non abbiano presentato domanda di mobilità, di assegnazione provvisoria, di utilizzazione e che non abbiano accettato il conferimento di supplenza per l'intero anno scolastico per altra tipologia o classe di concorso. I docenti in soprannumero negli anni di riferimento, destinatari di mobilità d'ufficio e che abbiano presentato domanda di mobilità condizionata, non rientrano nella esclusione dalla valorizzazione;
  - b) nel 2022/2023 insegnino da almeno 5 anni ( quindi almeno dal 2018/2019 ) in istituzioni scolastiche caratterizzate da valori degli indici di status sociale, economico e culturale e di dispersione scolastica rientranti nei valori individuati dal decreto del Ministro dell'istruzione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 234 del 2022 e non abbiano la residenza o il domicilio nella medesima provincia della istituzione scolastica.
3. Come successivamente prescritto dal MIM, a mezzo FAQ n.00046, "Con nota prot. n. 22854 del 19 luglio 2024 è stata comunicata l'assegnazione, sul POS dell'istituzione scolastica, della risorsa finanziaria finalizzata alla valorizzazione della professionalità del personale docente che assicura la continuità didattica, unitamente ai criteri che ne hanno consentito la quantificazione. Con successiva PEC riservata, trasmessa al DS e al DSGA tra il 25 e il 26 luglio 2024, è stato comunicato l'elenco dei docenti individuati dall'Amministrazione per la ripartizione delle risorse finanziarie, in applicazione della misura prevista dal DM 258/2022. Tale elenco deriva dall'applicazione dei criteri definiti dal citato decreto sulla base dei dati presenti nel sistema informativo del Ministero dell'istruzione e del merito alla data del 27 aprile 2023, e riferiti all'a.s. 2022/2023. Tuttavia, è opportuno, nonché necessario, che la scuola verifichi l'effettiva applicabilità dei dati trasmessi, tenuto conto che potrebbero esservi residuali discrepanze riferibili al mancato aggiornamento delle informazioni memorizzate sui sistemi informativi, e/o all'effettivo stato di servizio dei docenti, note soltanto alla scuola. Corre l'obbligo, altresì, di ricordare che l'art. 3 del medesimo decreto 258/22 prevede che l'istituzione scolastica possa individuare ulteriori criteri precisati in sede di contrattazione di istituto. Pertanto, nel caso in cui si rilevino incongruenze negli elenchi trasmessi, si rimette alla singola autonomia scolastica l'individuazione definitiva dei beneficiari e la rimodulazione dei compensi, nel segno dell'effettiva corrispondenza tra l'indennità riconosciuta e l'effettiva continuità didattica resa. Infine, qualora la scuola non dovesse procedere con i pagamenti per la finalità prevista, la risorsa finanziaria assegnata può essere ricontrattata senza vincolo di destinazione."
4. Pertanto, tenuto conto dei dovuti controlli effettuati dall'Amministrazione circa l'effettiva applicabilità dei dati, in riscontro a quelli aggiornati detenuti dall'I.S., e che all'esito degli stessi si generano economie oggetto di ricontrattazione, si conviene l'assegnazione a n. 3 unità di docenti aventi i requisiti



di cui al gruppo A+B, di euro 1823,00 L.D., per un totale Lordo Dipendente complessivo pari ad euro 5.469,00 e che l'economia generata pari ad € 3.649,65 sia a valere sul FIS, come da art. 33 del presente contratto.

#### CAPO IV – SALARIO ACCESSORIO PERSONALE ATA

##### Art. 44 –Ripartizione risorse Fondo di Istituto personale ATA

1. Per quanto attiene il personale ATA, l'importo disponibile per il FIS ammonta a 13.196,50 Euro lordo dipendente; l'importo è utilizzato, anche tenendo conto di quanto emerso nell'incontro di inizio anno del personale ATA, come indicato dalla seguente tabella:

FONDO D'ISTITUTO A.S. 2024/2025- PERSONALE ATA					
Disponibilità		€ 13'197.50		Economia € 162.50	
	Sostituzione colleghi assenti e-o intensificazione	Straordinario	TOTALE ORE	PARAMETRO LORDO DIPENDENTE	TOTALE FONDO D'ISTITUTO LORDO DIPENDENTE
ASSISTENTI AMMINISTRATIVI e TECNICI	150	150	300	15.95	€ 4'785.00
COLLABORATORI SCOLASTICI	450	150	600	13.75	€ 8'250.00
	600	300	900		€ 13'035.00

##### Art. 45 - Determinazione dei compensi rimessi alla contrattazione integrativa, per il personale ATA

2. Al personale ATA sono dovuti i compensi per attività specificate in dettaglio nel prospetto sotto indicato, secondo il tipo e il livello di responsabilità connesse al profilo.
3. Le attività del personale ATA sono destinate interamente alla flessibilità oraria, all'intensificazione del carico di lavoro, alla sostituzione di colleghi assenti ed all'assegnazione di incarichi a supporto dell'amministrazione o della didattica.
4. Le attività aggiuntive del personale ATA di carattere tecnico, amministrativo e di vigilanza sono a supporto delle iniziative culturali, extracurricolari programmate dall'istituto volte al miglioramento dell'efficacia dell'azione didattica e amministrativa, sia all'interno che al di fuori dell'orario di servizio del personale stesso. Vanno inoltre compensati gli impegni derivanti dall'assunzione di responsabilità ulteriori e dallo svolgimento di compiti di particolare peso.
5. I compensi forfetari verranno liquidati pro quota rispetto al tempo di assunzione in tutti i casi in cui vi fosse un cambiamento dell'addetto coinvolto durante l'anno.
6. Tutti i compensi saranno ridotti proporzionalmente per assenze complessive durante l'anno scolastico pari o superiori a 30 giorni

#### Art. 46 - 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, fino ad un massimo di giorni 15, compatibilmente con le esigenze di servizio e in periodi, di norma, di sospensione dell'attività didattica.

#### Art. 47 - Modalità e criteri per l'attribuzione di incarichi specifici al personale ATA e definizione dei compensi e incarichi ex art 7/II posizione economica

1. I compiti del personale ATA sono costituiti (art.54, comma 1, CCNL 2019/21):
  - a. Dalle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza;
  - b. Da incarichi specifici della durata di un anno scolastico di natura organizzativa o di responsabilità che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa, come descritto nel piano delle attività.
  - c. Per il prossimo anno scolastico (a partire dall'a.s.2024/25): per i lavoratori appartenenti all'Area dei collaboratori gli incarichi specifici di cui all'art.54, comma 4, saranno correlati all'assolvimento dei compiti legati all'assistenza agli alunni – ivi compresi quelli della scuola dell'infanzia e quelli con disabilità e al primo soccorso. Tali incarichi sono retribuiti con un'indennità il cui valore varia sulla base dei criteri definiti in sede di CCNI per il MOF tenendo conto del numero di studenti assistiti e delle peculiarità delle attività da svolgere.
  - d. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato.
2. Il Dirigente scolastico, su proposta del Direttore SGA, stabilisce, il numero e la natura degli incarichi specifici da attivare nella istituzione scolastica, di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL vigente.
3. Gli incarichi saranno conferiti al personale che non risulti assegnatario di una delle posizioni economiche previste dalla sequenza contrattuale 25 luglio 2008.
4. Il Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
  - a. Comprovata professionalità specifica
  - b. Disponibilità degli interessati
  - c. Anzianità di servizio
5. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono suddivise tra i collaboratori scolastici e gli assistenti amministrativi che non accedono all'ex art. 7 ed in base alle necessità ordinarie e straordinarie della scuola.
6. Per lo svolgimento di detti incarichi si stabilisce la seguente ripartizione delle risorse assegnate:

Finanziamento	Lordo Dip.
Economie A.S.2023/2024	€ -
Assegnazione A.S. 2024-2025	€ 3.451,91
<b>Totale Disponibile A.S. 2024-2025</b>	<b>€ 3.451,91</b>



## Incarichi Specifici A.S. 2024-2025

N.	Profilo	Attività	Lordo Dipendente
1	CS	Assistenza Alunni DVA e mansioni di igiene e cura degli alunni della scuola dell'infanzia - Scuola Infanzia Cavour	€ 150,00
2	CS	Assistenza Alunni DVA e mansioni di igiene e cura degli alunni della scuola dell'infanzia - Scuola Infanzia Cavour	€ 150,00
3	CS	Assistenza Alunni DVA e mansioni di igiene e cura degli alunni della scuola dell'infanzia - Scuola Infanzia Cavour	€ 150,00
4	CS	Assistenza Alunni DVA e mansioni di igiene e cura degli alunni della scuola dell'infanzia - Scuola Infanzia Cavour	€ 150,00
5	CS	Assistenza Alunni DVA - De Amicis	€ 120,00
6	CS	Assistenza Alunni DVA - Don Milani	€ 120,00
7	CS	Assistenza Alunni DVA - Don Milani	€ 120,00
8	CS	Assistenza Alunni DVA - Don Milani	€ 120,00
9	CS	Assistenza Alunni DVA - De Amicis	€ 100,00
10	CS	Assistenza Alunni DVA - De Amicis	€ 120,00
11	CS	Assistenza Alunni DVA - Bonvesin	€ 120,00
12	CS	Assistenza Alunni DVA - Bonvesin	€ 120,00
13	CS	Assistenza Alunni DVA - Bonvesin	€ 120,00
14	CS	Assistenza Alunni DVA - Bonvesin	€ 120,00
15	CS	Accoglienza- Bonvesin	€ 80,00
16	AA	Gestione registro	€ 220,00
17	AA	Ricostruzioni di carriera	€ 220,00
18	AA	Gestione amministrativa documenti DVA	€ 220,00
19	AA	Supporto alla contabilità	€ 220,00
20	AA	Gestione SICUREZZA e PRIVACY	€ 220,00
21	AA	Gestione magazzino e derrate	€ 220,00
22	AA	Supporto gestione area dell'amministrazione	€ 220,00
<b>TOTALI</b>			<b>€ 3.400,00</b>
<b>DISPONIBILITA'</b>			<b>€ 3.451,91</b>
<b>Economia</b>			<b>€ 51,91</b>



Art. 7				
N.	PLESSO	Profilo	Attività	Titolo Posseduto dal
1	Primaria De Amicis	CS	Assistenza Alunni DVA - De Amicis	01/09/2008
2	Primaria Don Milani	CS	Assistenza Alunni DVA - Don Milani	01/09/2008
3	Secondaria I Grado	CS	Assistenza Alunni DVA - Bonvesin	01/09/2006
4	Secondaria I Grado	CS	Assistenza Alunni DVA - Bonvesin	01/09/2008

#### Art.48 - Progetti comunitari e nazionali

1. Il personale partecipa a tali attività in base alla propria disponibilità individuale, alle relative competenze e secondo quanto previsto dal successivo c.3.
2. Nei progetti in cui il finanziamento non sia completamente vincolato e può, di conseguenza, essere prevista una retribuzione per il personale partecipante si darà luogo ad una integrazione del presente contratto con la previsione delle quote spettanti.
3. Nella assegnazione degli incarichi possono essere applicati diversi criteri, come ad esempio:
  - L'individuazione di soggetti muniti di specifiche competenze predeterminate dall'organo collegiale o dall'apposito avviso di indizione della procedura di reclutamento;
  - In caso di parità di requisiti, sarà data priorità al soggetto con maggiore esperienza;
  - Per il personale ATA, acquisita la necessaria disponibilità e vagliato il possesso delle medesime competenze, si potrebbe procedere ad una distribuzione dei Progetti in modo da coinvolgere tutti gli interessati o, qualora vi sia un numero di disponibilità maggiore rispetto agli incarichi da assegnare, a parità di professionalità, si applica la regola dell'anzianità di servizio nella stessa scuola ovvero, in subordine, il criterio della rotazione.

#### Art.49 - Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo ex art. 77 CCNL 18.01.2024 e indennità di sostituzione DSGA a.s. 2023-24

1. A norma dell'art. 77 CCNL 18.01.2024, all'assistente tecnico del primo ciclo di cui alla legge n. 178 del 2020, utilizzato su più sedi, è riconosciuta un'indennità a carico delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa.
2. All'assistente tecnico del primo ciclo spetta l'indennità come determinato dalla tabella di cui al comma 2, art.8 del CCNI sul MOF 2024/25 pari a 800 €
3. Come da Nota prot. n. 45587 del 3 dicembre 2024 è destinata la quota pari a euro 677,11 lordo dipendente per sostituzione del DSGA a.s. 2023-24.

## CAPO V - 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. 50 – 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 2019/21 all'art.30, comma 4 punto c8) e delle esigenze di funzionamento dell'istituto si individuano le seguenti modalità di applicazione
2. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le ore 17.00; con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso. La lettura delle stesse e l'eventuale risposta deve avvenire entro il termine, se previsto, o entro un margine temporale equo (salvo in periodi di ferie e di sospensione delle attività didattiche).
3. 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.
4. Nel caso in cui il personale debba essere contattato per motivi d'urgenza tramite telefono o via mail, la comunicazione non potrà avvenire comunque prima delle ore 8.00 e non dopo le ore 17.00; nulla può essere imputato al personale nel caso in cui la comunicazione non avvenga in tale finestra di orario;
5. Le riunioni degli organi collegiali, secondo il piano delle attività già deliberato, potranno essere convocate non oltre le ore 17.00 dei giorni dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza e/o necessità nei periodi di scrutinio di fine quadrimestre.

### Art. 51 – 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

1. Le conseguenze riferibili ai nuovi processi di innovazione richiedono al personale una preparazione ed una disponibilità sempre più qualificata per poter adempiere ai nuovi compiti.
2. Le attività che rientrano nella categoria dei nuovi processi di innovazione possono ricondursi a:
  - a. Esecuzione dei progetti comunitari;
  - b. Adempimenti relativi agli obblighi di legge (es. vaccini);
  - c. Assistenza all'utenza per le iscrizioni on line degli alunni;
  - d. Supporto informatico ai docenti in occasione degli Esami di Stato;
  - e. Progetti, deliberati nel PTOF, che richiedono il ricorso a strumenti o tecnologie innovative.
3. Il personale ATA incaricato di tali attività potrà essere autorizzato, di volta in volta, a modificare, secondo proprie richieste e compatibilmente con le esigenze di servizio, il proprio orario, mantenendo il diritto alla retribuzione eventualmente a carico dei progetti.
4. In alternativa al pagamento, il personale di cui al punto 11, potrà accumulare eventuali ore prestate in orario eccedente ed utilizzare le stesse a richiesta come recupero, tenuto conto delle esigenze dell'istituzione scolastica.
5. Al personale coinvolto nelle attività sopra indicate dovrà essere garantita una adeguata attività formativa che consenta un efficace svolgimento delle mansioni assegnate. Tale formazione va intesa come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA come previsto da normativa vigente.



## TITOLO QUARTO - NORME TRANSITORIE E FINALI

### CAPO I – Liquidazione compensi

#### Art. 52 – 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. 53 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. Coerentemente con quanto previsto dalle vigenti norme di legge, i progetti per i quali è previsto un compenso a carico del FIS devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori che saranno utilizzati per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avverrà 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.

#### Art. 54 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

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. 55 - Disposizioni finali

1. 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 parti ancora in vigore.

### CAPO II– Informazione ai sensi dell'art.30 CCNL 2019/21

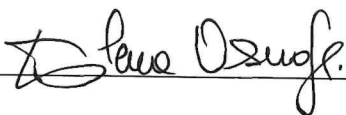
#### Art.56 - Informazione sull'applicazione delle disposizioni contrattuali

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



Per la parte pubblica

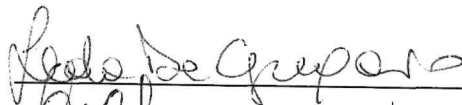
Il Dirigente scolastico: dott.ssa Elena Osnaghi

  
\_\_\_\_\_

Parte Sindacale

RSU:

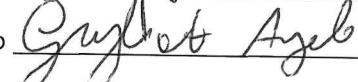
ins. De Gregorio Leda

  
\_\_\_\_\_

ins. Giannetti Vittoria

  
\_\_\_\_\_

ins. Grassagliata Angelo

  
\_\_\_\_\_

SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI:

FLC/CGIL

CISL SCUOLA 

ANIEF SCUOLA

SNALS SCUOLA