



Ministero dell'Istruzione del Merito

Istituto Comprensivo
Beato Don Pino Puglisi



Corso San Marco n° 59 - 90030 Villafraati (PA) - Distretto 12/50 - Codice Fiscale 97168730824

☎ 091/6172589-6851027 - www.icvillafraatimezzojuso.edu.it - paic817007@istruzione.it - paic817007@pec.istruzione.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO 2024/25

DEFINITIVO

Il giorno diciassette del mese di febbraio alle ore undici nel locale Ufficio di Presidenza, a seguito di parere favorevole del Collegio dei revisori espresso con verbale n. 2 del 27 gennaio 2025 senza rilievi, viene sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituto Beato Don Pino Puglisi fra

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente

Dott.ssa Maria Concetta Buttiglieri

PARTE SINDACALE

RSU

Anna Maria Calè

Biagio Battaglia

Onofrio Salvatore Tripo

Rappresentante Territoriale (Snals) Rosa Pennacchio

INDICE

Titolo I	Disposizioni generali	pag. 03
Titolo II	Relazioni e diritti sindacali <i>(CCNL/2019-21 artt. 4-9 e 30-31)</i>	pag. 04
Titolo III	Criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro <i>(CCNL/2019-21 art. 30 c. 4 lett. c1)</i>	pag. 09
Titolo IV	Criteri assegnazione alle sedi <i>(CCNL/2019-21 art. 30 c. 9 e artt. 3 c. 5, 11 c. 8, 48 c. 1 CCNI mobilità 2022/2025)</i>	pag. 11
Titolo V	Flessibilità oraria ATA e attività docente <i>(CCNL/2019-21 artt. 30 c. 4 lett. c6, 35, 39-44)</i>	pag. 12
Titolo VI	Formazione <i>(CCNL/2019-21 art. 30 c. 4 lett. c7, art. 36)</i>	pag. 15
Titolo VII	Lavoro agile, da remoto, attività collegiali a distanza e disconnessione <i>(CCNL/2019-21 art. 30 c. 4 lett. c8, c. 9 lett. b5)</i>	pag. 16
Titolo VIII	Riflessi sulla qualità del lavoro <i>(CCNL/2019-21 art. 30 c. 4 lett. c9)</i>	pag. 19
Titolo IX	Ripartizione risorse e trattamento economico <i>(CCNL/2019-21 art. 30 c. 4 lett. c2, c3, c4)</i>	pag. 20
Titolo X	Criteri attribuzione e determinazione compensi da risorse aggiuntive al fmof <i>(CCNL/2019-21 art. 30 c. 4 lett. c3)</i>	pag. 29
	Norme transitorie e finali	pag. 30



LE PARTI concordano quanto segue:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione, decorrenza, durata e validità (CCNL/2019-21 artt. 1, 2)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA della scuola, con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato dell'Istituto Comprensivo Beato Don Pino Puglisi.
2. Il presente contratto concerne il periodo 1° settembre 2024 – 31 agosto 2025 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
3. Qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto nell'arco di tempo che va dal 15 luglio al 31 agosto, il contratto resta temporaneamente in vigore, limitatamente agli aspetti normativi e alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo tra le parti. Su richiesta motivata di uno o più soggetti firmatari, si procederà ad eventuali modifiche o integrazioni in riferimento ai nuovi contratti di comparto o nuove normative o nuove situazioni.
5. Per quanto non espressamente regolamentato nel presente contratto si fa rinvio al CCNL/2019-21 ed alle **specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del dlgs. 165/2001.**

Art. 2 - Interpretazione autentica e clausole di raffreddamento (CCNL/2019-21 art. 8, 9 e 30)

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. 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.
3. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
4. Nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, nei primi trenta giorni del negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo sulle materie demandate.
5. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del CCNL 2019-21 (clausole di raffreddamento) qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie di seguito indicate e previste all'art. 7 c. 6 (c1, c5, c6, c7, c8, c9, c10, c11) e all'art. 7 c. 7 del contratto d'istituto.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate all'art. 7 c. 6 (c2, c3, c4) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL 2019-21 (clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
8. Fermi restando i termini di cui all'art. 8 c. 6 e 7 del CCNL 2019-21 (contrattazione collettiva integrativa) e trascritti nei due commi di cui sopra, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, nel rispetto dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.



TITOLO II - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

(CCNL/2019-21 artt. 4-9 e 30-31)

Art. 3 - Competenze degli OO.CC. e del Dirigente

Nella definizione di tutte le materie oggetto delle relazioni sindacali di istituto si rispettano le competenze degli OO.CC. e del Dirigente, in base alle vigenti norme di legge.

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali di Istituto è lo strumento per costruire relazioni stabili tra scuola e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti (CCNL/2019-21 art. 4 c. 1).
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali (CCNL/2018 art. 4 c. 2):
 - si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati a vantaggio della collettività;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa;
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti istituti (CCNL/2019-21 art. 4 c. 4):
 - a) Informazione (CCNL/2019-21 artt. 5 e 30 c. 10)
 - b) Confronto (CCNL/2019-21 artt. 6 e 30 c. 9)
 - c) Contrattazione collettiva integrativa (CCNL/2019-21 artt. 8 e 30 c. 4)

Art. 5 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali aventi titolo (CCNL/2019-21 art. 5 c. 1).
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva e puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa (CCNL/2019-21 art. 5 c. 2).
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 1 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte (CCNL/2019-21 art. 5 c. 3).
4. Sono oggetto di **informazione** tutte le materie per le quali si preveda il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione (CCNL/2019-21 art. 5 c. 4).
5. Sono altresì oggetto di sola informazione, almeno 5 giorni prima dell'adozione, gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale nonché le materie di cui all'art. 5 c. 2 del medesimo d.lgs. 165/2001 (CCNL/2019-21 art. 5 c. 5).
6. I soggetti sindacali di cui al comma 1 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa (CCNL/2019-21 art. 5 c. 6).
7. Nella scuola l'informazione è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico, e comunque non oltre il 10 settembre di ciascun anno (CCNL/2019-21 art. 5 c. 7).
8. Sono oggetto di **informazione**, a livello di istituzione scolastica, ai sensi dell'art. 5 comma 6 e dell'art. 30 comma 10 del CCNL 2019-21, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa:
 - b1. la proposta di formazione delle classi e degli organici
 - b2. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei
 - b3. i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

 4

Art. 6 – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali aventi titolo di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare (CCNL/2019-21 art. 6 c. 1).
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 10 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse (CCNL/2019-21 art. 6 c. 2).
3. Sono oggetto di **confronto**, a livello di istituzione scolastica, ai sensi dell'art. 6 e dell'art. 30 comma 9 del CCNL 2019-21:
 - b1. l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo e ATA, nonché i criteri per l'**individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto**;
 - b2. i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo e ATA;
 - b3. i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
 - b4. promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;
 - b5. I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - b6. I criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.

Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL ed è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti (CCNL/2019-21 art. 8 c. 1).
2. Per quanto attiene alla durata delle trattative e all'eventuale mancato accordo si applicano le norme previste all'art. 8 del CCNL/2019-21.
3. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi (CCNL/2019-21 art. 8 c. 9).
4. La scuola è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'A.Ra.N. ed al CNEL, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti, ai sensi del CCNL/2019-21 art. 8 c. 6 o 7, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
5. La contrattazione collettiva integrativa, a livello di istituzione scolastica, si svolge tra il dirigente scolastico e, per la componente sindacale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL vigente, che costituiscono la parte sindacale (CCNL/2109-21 art. 30 c. 2).
6. Sono oggetto di **contrattazione integrativa**, a livello di istituzione scolastica, ai sensi dell'art. 8 e 30 c. 4 del CCNL/2019-21:
 - c1. I criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - c2. I criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi;
 - c3. I criteri per l'attribuzione e la determinazione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lsg. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
 - c4. I criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge 160/2019;
 - c5. I criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;



- c6. I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - c7. I criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
 - c8. I criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
 - c9. I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;
 - c10. Il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale;
 - c11. I criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM 63 del 5 aprile 2023 (tutor e orientatori scuole superiori 2° grado).
7. È inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di singola istituzione il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste.

Art. 8 - Rapporti tra RSU e Dirigente

1. 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.
2. 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.
3. Non si procede alla stesura del processo verbale per tutti gli incontri a meno che una delle parti non lo richiede; si sottoscrive il processo verbale tra il D.S. ed R.S.U. e OO.SS., raggiunto l'accordo della ipotesi di contratto collettivo integrativo e di successiva stipula.
4. Entro il primo periodo dell'anno scolastico, la RSU comunica al Dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare, in assenza si confermano quelle dell'a.s. precedente.

Art. 9 - Attività e criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali

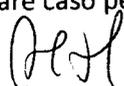
1. I diritti sindacali che la RSU può esercitare autonomamente sono (art. 5 AQ 7.8.1998): uso di un locale, uso di una bacheca, convocazione di assemblea, uso di permessi retribuiti.
2. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale (art. 3 CCNQ 7.8.98), situata nel corridoio adiacente agli uffici di Presidenza e Segreteria della sede centrale e su un apposito spazio nel sito internet della scuola. La gestione della stessa è di competenza esclusiva degli utilizzatori. La gestione di eventuali richieste e avvisi di altre organizzazioni sindacali sono di competenza dell'ufficio di segreteria.
3. La RSU potrà chiedere al dirigente scolastico di inoltrare comunicazioni, informative varie, etc... al personale docente e Ata.
4. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale un'aula del plesso centrale, concordando con il Dirigente di volta in volta lo spazio disponibile.
5. Il Dirigente trasmette alla RSU e, ove designati, ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.
6. 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.
7. Considerato che l'organico **2024/25** del personale è di **110 unità** le ore annue a disposizione per le RSU ammontano a: **46 ore e 45 minuti**.
8. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al Dirigente con almeno un giorno di anticipo.
9. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ del 2017 per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. Per tali permessi, in base al CCNL/2019-21 all'art. 30 c. 4 lett. c5), si concorda la fruibilità con un preavviso da inoltrare al dirigente scolastico di tre giorni al fine di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa.

(M)

WZ AS RP Q

Art. 10 – Assemblee sindacali

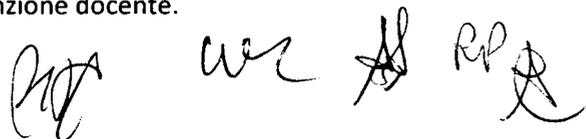
1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL/2019-21 di comparto, cui si rinvia integralmente, e dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.
2. Le disposizioni di cui all'art. 31 del CCNL/2019-21 si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto di cui agli artt. 11 e 16 del CCNL/2019-21.
3. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 10 ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.
4. 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 se si svolge durante l'orario di lezione, 3 giorni prima negli altri casi (termine generale previsto dall'art. 2 CCNQ 7.8.1998). 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. La comunicazione, contenente l'ordine del giorno, deve essere affissa nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo fisico o telematico della scuola interessata.
5. Non si possono tenere assemblee nelle ore in cui si svolgono esami o scrutini finali, nonché le operazioni che ne costituiscono il prerequisito.
6. **L'assemblea può durare al massimo 2 ore. Se sono coinvolti i docenti, in orario di lezione, si deve svolgere alle prime o alle ultime ore di lezione. Mentre se si tratta di assemblea sindacale dedicata al solo personale ATA, si può svolgere in qualsiasi momento all'interno dell'orario di funzionamento della scuola.**
7. La RSU, nel suo complesso e non i singoli componenti, o il sindacato possono convocare al massimo due assemblee al mese in giorni diversi. Se si svolgono assemblee per ciascuna categoria di personale (docente o ATA) il limite si riferisce alla singola categoria.
8. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; la dichiarazione individuale di partecipazione va espressa in forma scritta con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni.
9. Con specifica circolare possono essere disposte modalità diverse di comunicazione della dichiarazione individuale di partecipazione (direttamente in segreteria o per il tramite del responsabile di plesso).
10. Il dirigente può cambiare l'orario delle lezioni al fine di ottimizzare l'impiego del personale che non partecipa all'assemblea.
11. La dichiarazione individuale fa fede ai fini del computo del monte ore ed è irrevocabile.
12. Il dirigente scolastico può rifiutare la partecipazione solo a chi ha superato le 10 ore.
13. Il tempo impiegato per recarsi nel luogo dell'assemblea e tornare a scuola è conteggiato nel monte ore. Per le distanze fra i plessi del nostro istituto si stabilisce un tempo massimo di spostamento pari a 30 minuti complessivi (fra andata e ritorno). Mentre per le assemblee territoriali è stabilito un tempo convenzionale di 60 minuti complessivi (fra andata e ritorno) ai sensi del CCIR 21/09/2004.
14. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
15. Nel caso di assemblee territoriali, la cui distanza fra luogo di svolgimento e luogo di lavoro lo giustifichi, il personale ATA può non riassumere servizio alla fine dell'assemblea purché garantisca la pulizia dei plessi prima del rientro delle attività didattiche. In caso contrario il servizio non prestato dopo l'assemblea sarà considerato permesso breve e il servizio potrà essere svolto da altre unità di personale.
16. Per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente si sospendono le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno richiesto di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio.
17. Nel caso di assemblee territoriali si applicano le norme specifiche previste dal Contratto Collettivo Integrativo Regionale del 21/09/2004 sulle assemblee, compreso quelle relative allo svolgimento delle attività didattiche per cui si considera convenzionalmente riportato alle ore 8:30 l'inizio delle attività ed alle ore 13:30 il termine delle medesime (art. 3 comma 5 CCIR).
18. Nel caso invece di assemblee d'istituto l'orario di lezione giornaliero non può essere compresso e rimane invariato con esclusione delle sole ore previste per l'assemblea. Pertanto, stante la diversità dell'orario di uscita per i diversi ordini di scuola e per le diverse attività (mensa, tempo normale, tempo pieno, indirizzo musicale...), per arrecare minor disagio si conviene di tenere tali assemblee nelle prime ore di lezione, salvo specifiche situazioni da valutare caso per caso.



19. Il personale docente che non aderisce all'assemblea, nei casi di sospensione dell'attività didattica, rimane a disposizione, nello stesso plesso o in altro più vicino aperto, per le ore previste dal proprio orario giornaliero. In quest'anno scolastico, e comunque, fino al termine dell'emergenza da Covid-19, il personale rimane presso il proprio domicilio ma sempre a disposizione per eventuale servizio.
20. Qualora l'assemblea riguardi solo o anche il personale ATA si concorda, ai sensi del CCNL/2019-21 art. 30 c. 4 lett. c10), di osservare le seguenti disposizioni, tenendo conto del CCNL/2019-21 art. 31 c. 9 lett. b):
 - a) nei plessi in cui la partecipazione del personale ATA è totale le attività didattiche saranno sospese (il DS stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale).
 - b) nei plessi in cui la partecipazione del personale ATA è parziale saranno mantenute le attività didattiche per le sole classi per le quali sono garantite le condizioni minime di vigilanza e sicurezza, su disposizione del dirigente scolastico;
 - c) nel plesso centrale sono in ogni caso assicurati i servizi relativi alla vigilanza all'ingresso alla scuola, al centralino e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea con la presenza di almeno un collaboratore scolastico e di un assistente amministrativo;
 - d) il personale collaboratore che assicurerà i servizi di vigilanza e al centralino sarà scelto con priorità fra quello che non ha aderito all'assemblea e, in subordine, fra tutti gli altri sempre assicurando una turnazione equa;
 - e) il personale ATA che non partecipa all'assemblea e non è coinvolto nei servizi di cui al comma c) rimane nella propria sede salvo diversa disposizione.

Art. 11 – Sciopero e prestazioni indispensabili

1. Ai sensi del CCNL/2019-21 art. 30 c. 5 i contingenti minimi del personale in caso di sciopero sono oggetto di contrattazione integrativa a livello di singola istituzione scolastica.
2. In data 2 dicembre 2020 è stato sottoscritto fra l'ARAN e le OO.SS. un Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del Comparto Istruzione e Ricerca. Tale accordo è stato valutato idoneo dalla Commissione di Garanzia ed è entrato in vigore con la pubblicazione nella G.U., serie generale n. 8 del 12 gennaio 2021.
3. La nuova norma vigente ha previsto alcuni adempimenti per le scuole contenuti negli artt. 3 (Contingenti di personale) e 10 (Norme da rispettare in caso di sciopero). Fra questi il Protocollo d'intesa fra Scuola e OO.SS., stipulato in data 9 febbraio 2021 dal Dirigente Scolastico Dott.ssa Elisa Inghima e dalle OO.SS. provinciali presenti (Fabio Cirino per Flc Cgil, delegato Nicolò Cannizzaro per la Cisl Fsur, delegato Pennacchio Rosa per Snals Confsal, Giuseppe La Mantia per Anief). Tale protocollo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dell'Istituzione scolastica. Attua le disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, in materia di servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle, nel quadro delle disposizioni previste dall'Accordo del 2/12/2020 sopra citato.
4. Per i relativi adempimenti si rimanda all'Accordo del 2/12/20, al Protocollo d'intesa del 9/2/21 e alle precisazioni seguenti.
5. Il personale docente non scioperante è reperibile alle ore 8.00 e presta il suo servizio secondo le indicazioni della presidenza, anche cambiando orario e classe senza superare il monte ore previsto dal proprio orario giornaliero.
6. Nel caso in cui non si abbiano indicazioni preventive certe relative alla quota di personale che aderisce allo sciopero, il servizio del personale che non partecipa allo sciopero può essere organizzato in modo da assicurare la vigilanza sugli alunni eventualmente presenti.
7. Il personale non scioperante presta servizio nei plessi/sedi di assegnazione; nel caso in cui, a causa dello sciopero, il plesso/sede di assegnazione risulti chiuso, il personale presta servizio nella sede centrale o in altri plessi/sedi funzionanti.
8. Il personale docente non scioperante assegnato a classi o alunni in sostituzione di colleghi assenti per sciopero svolge esclusivamente compiti di vigilanza sugli alunni; in assenza degli alunni il predetto personale svolge compiti individuali connessi con la funzione docente.

 8

**TITOLO III – CRITERI GENERALI PER GLI INTERVENTI RIVOLTI ALLA PREVENZIONE E
ALLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**
(CCNL/2019-21 art. 30 c. 4 lett. c1)

Art. 12 – Attività e criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza

1. Il CCNL 2019/21 chiarisce che l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro è una responsabilità più in capo alla dirigenza mentre i criteri generali per gli interventi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro sono oggetto della contrattazione (art. 30 c. 4 lett. c1).
2. Si continuerà ad attuare quanto già previsto dal Responsabile per la Sicurezza e dal Servizio di Prevenzione e Protezione appositamente costituito:
 - Revisione periodica del Documento di valutazione dei rischi, previsto dalla normativa vigente.
 - Individuazione annuale dei responsabili e dell'organizzazione per gli interventi di emergenza (pronto soccorso, incendi, ecc.)
 - Revisione annuale del Piano di evacuazione con realizzazione di due simulate all'anno;
 - Interventi periodici di informazione e formazione verso tutti i dipendenti e verso gli alunni.
 - **Rilevazione di tutti i rischi e segnalazione alla Presidenza ed al Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza**, in particolare di quelli che richiedono intervento immediato.
 - Richiesta di interventi agli organi preposti.
 - Suddivisione dei compiti all'interno del SPP.

Art. 13 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. La RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e comunica il nominativo al DS; qualora sia necessario, il rappresentante può essere indicato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. Il RLS è una figura obbligatoria (Dlgs 81/2008) ed eletta o designata dalla RSU al suo interno o, in mancanza, tra i lavoratori della scuola
3. Si tratta di una funzione sindacale e non può essere retribuita.
4. Nelle scuole fino a 200 dipendenti si elegge un solo rappresentante.
5. 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.
6. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
7. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
8. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nel CCNL all'art. 73 e dalle norme successive, ed in particolare ha diritto:
 - a 40 ore annue di permessi retribuiti;
 - a 32 ore di formazione in orario di servizio, che diventano 8 per l'aggiornamento annuo;
 - all'informazione su tutte le materie che attengono alla sicurezza sul luogo di lavoro;
 - alla consultazione sulla designazione del personale addetto al servizio di prevenzione e protezione (RSPP, addetti all'antincendio, al pronto soccorso, nomina del medico competente se previsto dalla valutazione dei rischi);
 - alla riunione periodica (almeno una l'anno);
 - a partecipare alle iniziative sindacali di promozione dello sviluppo della cultura della sicurezza (con i permessi retribuiti);
 - all'accesso ai documenti in materia di sicurezza ed in particolare a quelli sulla valutazione dei rischi, sullo stato degli infortuni all'interno della scuola e a ogni altro documento attinente all'igiene e la sicurezza
9. Il RLS ha una funzione di controllo rispetto all'attuazione della normativa per la sicurezza negli edifici scolastici e l'obbligo di segnalare al Dirigente eventuali rischi non individuati nel Documento di valutazione dei rischi (DVR).
10. Si tratta di una funzione sindacale e quindi non può essere retribuita.



Art. 14 - Il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione (RSPP)

1. Il RSPP è designato dal Dirigente sulla base di quanto previsto dal d.lgs. 81/2008.
2. Deve possedere idonei titoli previsti dalla legge. E' possibile nominare RSPP anche personale interno, a condizione che possieda i prescritti requisiti di legge e la formazione specifica.
3. Al RSPP compete un compenso attinto dai fondi appositamente assegnati dal MIUR o dai fondi destinati alle spese di Funzionamento amministrativo (non dal FMOF).
4. Il Consiglio d'Istituto definisce criteri e limiti ai quali il dirigente si deve attenere per retribuire tale figura (artt. 43 e 44 del D.I. 129/2018).
5. Il RSPP svolge ordinariamente i seguenti compiti:
 - coordina tutte le attività di prevenzione e protezione
 - vigila sul rispetto delle norme definite nel Piano di rilevazione dei rischi
 - tiene i contatti con gli EE.LL. per tutte le esigenze connesse alla sicurezza
 - coordina l'attività delle figure sensibili di plesso
 - gestisce il programma delle esercitazioni di evacuazione dei plessi

Art. 15 - Le figure sensibili

1. Le figure sensibili, ai sensi del D.lgs. 81/2008, sono quelle individuate per la gestione della sicurezza:
 - i preposti
 - gli addetti alla prevenzione incendi
 - gli addetti al pronto soccorso
 - gli addetti all'evacuazione e alla chiamata dei soccorsi esterni
2. Tali addetti devono essere rapportati nel numero (1 o più) alle dimensioni della scuola.
3. Le figure sensibili sono designate dal dirigente dopo aver consultato il RLS.
4. Hanno il diritto, che deve essere garantito dal dirigente, di frequentare appositi corsi di formazione.
5. I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione.
6. Come nel caso del responsabile per la sicurezza, anche queste figure non possono essere retribuite con il FMOF, ma con fondi ordinari o economie di bilancio non vincolate. Si tratta comunque di compensi forfettari che servono per riconoscerne le responsabilità.
7. Il dirigente, nella sua qualità di datore di lavoro, è tenuto ad informare tutti i lavoratori presenti nell'istituto e le figure ad essere equiparabili (gli studenti) della presenza dei rischi nella scuola e delle modalità per la loro rimozione.
8. Il dirigente è, altresì, tenuto ad assicurare la formazione: 4 ore di formazione generale e 4 ore di formazione specifica con aggiornamento quinquennale di 6 ore. Medesima formazione generale va estesa agli studenti impegnati nei PCTO (utilizzando gli appositi fondi) da integrarsi poi con quella dell'azienda ospitante.
9. Alle figure di plesso competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza che esercitano sotto il coordinamento del RSPP.



TITOLO IV – CRITERI ASSEGNAZIONE ALLE SEDI

(CCNL/2019-21 art. 30 c. 9 e artt. 3 c. 5, 11 c. 8, 48 c. 1 CCNI mobilità 2022/2025)

Vengono applicati e condivisi i criteri di cui alla nota informativa dirigenziale prot. 5435 del 12/09/2024 avente per oggetto "Informazione contrattazione ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2019-21 anno scolastico 2024/2025. Tali criteri tengono conto delle prerogative della contrattazione d'istituto prevista dagli artt. 3 c. 5, 11 c. 8 e 48 c. 1 del CCNI triennale sulla mobilità del 18/05/2022.

Art. 16 - Criteri di assegnazione personale docente ai plessi

1. La distribuzione dei docenti ai plessi – laddove si verificano posti da coprire - terrà conto dei criteri di assegnazione approvati dal Consiglio di Istituto e delle proposte formulate dal Collegio dei docenti.
2. Per l'assegnazione dei docenti alle classi, in particolare si terrà conto della continuità didattica, della posizione in graduatoria di istituto e di eventuali desiderata espressi da ciascun dipendente, coerenti con la finalità del miglioramento della qualità del servizio e le competenze acclarate di ciascun docente.
3. Il Dirigente può derogare dai suddetti criteri per documentati motivi, fornendo motivazione scritta all'interessato.

Art. 17 - Criteri di assegnazione del personale ATA ai plessi

1. Il personale collaboratore scolastico è assegnato ai plessi tenendo conto delle preferenze espresse dagli interessati in relazione al proprio stato di idoneità o meno alle mansioni.
2. Ai fini dell'assegnazione verranno valutati:
 - a) posizione nella graduatoria d'istituto;
 - b) attitudini e capacità professionali che si possono desumere da esperienze e competenze pregresse;
 - c) presenza nel limite del possibile di non più di una unità di personale con mansioni ridotte per plesso, al fine di garantire la qualità del servizio.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right, they appear to be: a stylized signature, a signature that looks like 'WZ', a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'RP', and a signature that looks like 'S'.

TITOLO V – FLESSIBILITA' ORARIA ATA, ATTIVITA' DOCENTE E SUPPLENZE INTERNE

(CCNL/2019-21 artt. 30 c. 4 lett. c6, 35, 39-44)

Art. 18 - Chiusura della Scuola nelle giornate prefestive

1. Sulla base di apposita delibera adottata dal Consiglio d'Istituto, la Scuola resterà chiusa nelle giornate prefestive, ricadenti in periodi di sospensione dell'attività didattica, elencate nel predetto atto.
2. Il servizio non prestato nei predetti giorni di chiusura potrà essere reso dal personale ATA con le seguenti modalità:
 - a) recuperi programmati nel corso dell'anno scolastico, anche in anticipo rispetto alle giornate di chiusura; sono ammessi anche recuperi di un'ora settimanale in aggiunta alle 36 ore ordinarie o alle 35 per chi ha diritto alla riduzione;
 - b) compensazione con le ore di lavoro straordinario prestate;
 - c) recuperi successivi, entro il mese di ottobre dell'a.s. successivo (per il personale con rapporto a tempo determinato la compensazione deve avvenire entro il termine del rapporto);
 - d) utilizzo di giornate di ferie.
3. Il personale che è assente per malattia nel periodo che comprende la giornata di chiusura prefestiva non è tenuto al recupero delle ore. Non sono prese in considerazione le eventuali assenze per malattia limitate al solo giorno di chiusura prefestiva. La programmazione dei recuperi dovrà tenere conto delle esigenze di funzionamento dell'Istituto.

Art. 19 - Riduzione orario settimanale a 35 ore (personale ATA)

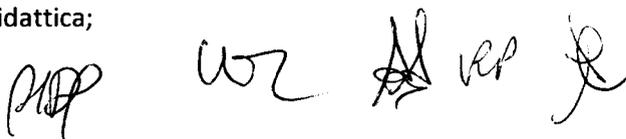
1. Fatte salve eventuali esigenze di servizio che richiedano la prestazione di attività oltre l'orario giornaliero di lavoro e le richieste personali di recupero, l'eventuale personale avente titolo alla riduzione di cui trattasi non può essere coinvolto in una organizzazione di servizio che richieda un orario di lavoro settimanale pari a 36 ore.

Art. 20 - Attività prestate oltre l'orario d'obbligo - Recuperi compensativi del personale ATA

1. Le ore eccedenti saranno prestate da tutto il personale in servizio con eventuale esclusione di coloro che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi 1204/71, 903/77, 104/92. Questi ultimi potranno, comunque, comunicare, di volta in volta, la loro disponibilità alle prestazioni di cui al comma precedente. Gli interessati segnaleranno la propria preferenza per la retribuzione con compenso a carico del fondo di istituto, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, o per il recupero con riposi compensativi.
2. Il recupero delle ore eccedenti con riposi compensativi, preventivamente concordato con il Direttore SGA, dovrà avvenire nei periodi di sospensione dell'attività didattica o in occasione delle chiusure prefestive dell'anno di riferimento o con altri momenti compatibili con le esigenze di servizio. Alle attività aggiuntive svolte dal personale oltre l'orario di lavoro si farà ricorso esclusivamente per esigenze eccezionali, imprevedibili e non programmabili, previa disposizione del D.S.G.A.

Art. 21 - Piano delle ferie del personale A.T.A.

1. Entro il 15 Giugno di ciascun anno è adottato il piano annuale delle ferie di tutto il personale ATA, in applicazione di quanto stabilito dall'art. 13 del CCNL/2007.
2. Il piano annuale delle ferie terrà conto dei seguenti criteri:
 - a) nei mesi di luglio ed agosto i collaboratori scolastici debbono assicurare la presenza minima di n. 2 unità; fino alla fine degli esami di stato tale presenza minima è fissata in n. 3 unità;
 - b) gli assistenti amministrativi debbono garantire la presenza minima di 1 unità; fino al termine degli Esami di Stato, dovranno essere presenti almeno 2 unità di personale amministrativo;
 - c) il personale fruiscie dell'intero periodo di ferie spettanti entro il 31 agosto e in ogni caso il periodo non deve essere inferiore a 15 giorni continuativi;
 - d) Il dipendente può chiedere di rinviare all'anno scolastico successivo alcuni giorni di ferie per motivi personali;
 - e) il rinvio della fruizione ferie richieste, operato dall'Amministrazione per motivi di servizio, deve essere adeguatamente motivato;
 - f) le ferie rinviate vanno fruito, di norma, entro il 30 aprile dell'anno successivo prevalentemente nei periodi di sospensione dell'attività didattica;



- g) qualora più soggetti appartenenti allo stesso profilo richiedano le ferie nello stesso periodo e vi sia l'impossibilità di soddisfare tutte le domande, si procederà ad una rotazione annuale secondo graduatoria concedendo alternativamente i mesi di luglio ed agosto e garantendo un periodo minimo di 15 giorni lavorativi consecutivi;
- h) l'eventuale variazione del piano delle ferie definito, potrà avvenire solo per straordinarie e motivate (per iscritto) esigenze di servizio, o personali del lavoratore, anche per evitare danni economici ai lavoratori da un lato e disservizi dall'altro;
- i) le domande per le ferie da fruire nei restanti periodi dell'anno vanno presentate con un anticipo di almeno due giorni rispetto alla data di fruizione. Per esigenze straordinarie, quando non può farsi ricorso ai permessi per motivi personali e familiari, le domande possono essere formulate, direttamente al Dirigente Scolastico o al Direttore SGA, per telefono, con obbligo di formalizzazione al rientro in servizio. In tali casi anche l'autorizzazione viene anticipata verbalmente dal Dirigente Scolastico o, per sua delega, dal Direttore SGA.

Art. 22 - Permessi brevi, permessi retribuiti e ferie durante le attività didattiche

1. Salvo casi straordinari di necessità ed urgenza i suddetti permessi potranno essere concessi se richiesti con **almeno due giorni di anticipo** e, per il personale docente, in quanto sia possibile la sostituzione con altro personale in servizio.
2. I permessi brevi potranno avere una durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio, fino ad un massimo di 2 ore per il personale docente, ed entro il limite annuo corrispondente al rispettivo orario settimanale di insegnamento. Il personale docente, in relazione alle esigenze di servizio, è tenuto a recuperare entro i due mesi successivi le ore non lavorate. Il recupero avverrà prioritariamente per le supplenze o per lo svolgimento di interventi integrativi e corsi di recupero con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso. Per le ore non recuperate per fatto imputabile al docente dovrà essere trattenuta una somma pari alla retribuzione spettante per le ore non recuperate (art. 13 del CCNL 2006-09).
3. Per quanto attiene ai permessi brevi chiesti durante le attività funzionali il CCNL non fornisce indicazioni chiare e considerato che l'attribuzione di tali permessi non è subordinata alla sostituzione con personale in servizio come durante le attività didattiche ordinarie, si prevede:
 - a) per le assenze documentate con certificato medico, nel caso in cui il dipendente abbia reso già al mattino la sua prestazione lavorativa (Orientamento Aran n. 1819 del 02/02/2016), non si prevede il recupero e inoltre non vi sono i presupposti per le decurtazioni economiche di cui all'art. 71 del DL 112/2008 (decreto Brunetta);
 - b) per le assenze per motivi familiari improvvisi, utilizzando i permessi retribuiti e presentando autocertificazione gli stessi non vanno recuperati;
 - c) per le assenze da recuperare con attività organizzative, di cui all'art. 43 comma 13 del CCNL 2019/21, cioè quelle che il dirigente scolastico affida fino al 10 per cento di docenti che lo coadiuvano in attività di supporto organizzativo e didattico dell'istituzione scolastica e senza oneri, si prevede che tali attività debbano prima essere specificatamente previste all'interno del presente contratto e stabilite secondo le esigenze scolastiche;
 - d) rimane sempre possibile la richiesta di "permesso breve"; in tal caso viene verificata la "compatibilità" con le esigenze di servizio (formalmente sempre possibile, tranne i casi di organi collegiali che prevedono il collegio perfetto) ma non sarà possibile disporre il recupero in attività funzionali perché già programmate per l'intero anno. Inoltre non potendosi prevedere il recupero in attività di insegnamento si possono soltanto rivedere eventuali autorizzazioni di esonero da attività funzionali già concesse per evitare lo sfioramento delle 40 ore di cui all'art. 44 comma 3 del CCNL 2019/21.
4. Per quanto riguarda ferie, permessi e assenze del personale a tempo indeterminato rimangono invariate le norme previste dagli artt. 13-18 del CCNL 2006-09 salvo quanto previsto per la monetizzazione delle ferie all'art. 38 del CCNL/2019-21 e, per gli ATA, all'art. 67 del CCNL/2019-21.
5. Per quanto riguarda ferie, permessi e assenze del personale a tempo determinato l'art. 19 del CCNL 2006-09 è abrogato e si applica l'art. 35 del CCNL/2019-21 con le integrazioni e le eccezioni previste per gli ATA agli artt. 67, 68 e 69 del CCNL/2019-21 relativamente ai permessi orari, alle assenze per particolari disposizioni di legge e a quelle per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.



6. Si ricorda, in particolare, l'art. 35 comma 12 del CCNL/2019-21 che consente, anche al personale docente ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), ivi compreso quello con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della Religione cattolica, il diritto, a domanda, a tre giorni di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione. Per il personale ATA tali permessi possono anche essere fruiti ad ore, con le modalità di cui all'art. 67 del CCNL 2019/21 (permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari).

Art. 23 – Visite guidate

1. Per quanto riguarda le visite guidate e i viaggi di istruzione, compatibilmente con le esigenze della scuola, è consentito al docente di recuperare le ore eccedenti il proprio orario giornaliero compensando i permessi brevi e/o fruendo di recuperi nella seguente misura e modalità:
 - a) 1 giorno di recupero per ogni servizio svolto con pernottamento o nel giorno libero o sabato/domenica
 - b) max 1 ora per le visite che terminano entro le ore 15
 - c) max 2 ore per le visite che terminano oltre le ore 15
2. Tali recuperi in ogni caso non devono determinare oneri per l'amministrazione scolastica.

Art. 24 – Attività dei docenti e supplenze interne prima dell'avvio del servizio mensa

1. Tutti gli aspetti relativi alla funzione docente si trovano nel nuovo CCNL/2019-21 dall'art. 39 all'art. 48.
2. Il nuovo art. 44 del CCNL/2019-21 (Attività funzionali all'insegnamento) prevede una integrazione alle attività di carattere collegiale dei consigli, includendo anche i gruppi di lavoro operativo per l'handicap.
3. Le ore non utilizzate per le attività collegiali di cui all'art. 44 comma 3 lett. a) e b) (cosiddette "40+40") sono destinate alle attività di formazione programmate annualmente dal collegio dei docenti con il PTOF.
4. Con Regolamento d'istituto è possibile prevedere lo svolgimento a distanza delle 2 ore di programmazione didattica collegiale prevista per i docenti della scuola primaria e di alcune delle attività funzionali collegiali che non rivestono carattere deliberativo (vedi successivo art. 27).
5. Prima dell'avvio della mensa scolastica il personale docente dell'infanzia e quello di scuola primaria del tempo pieno presta servizio in compresenza. Pertanto, nel caso di assenze di docenti di scuola dell'infanzia e di scuola primaria anche di altri plessi si procederà ad utilizzare tali docenti a disposizione prima di ricorrere alle supplenze esterne come chiarito nel comma seguente. Si ricorrerà a tale procedura anche nel caso di assenze di docenti di scuola primaria qualora i docenti a disposizione avessero il titolo per insegnare nella scuola primaria.
6. Il personale interno da utilizzare per le sostituzioni che si trova nelle condizioni di cui al comma 6 verrà individuato tramite la posizione occupata nelle graduatorie interne d'istituto di infanzia e primaria posto comune, partendo dall'ultima posizione e procedendo a ritroso senza soluzione di continuità. In presenza di più sostituzioni giornaliere prevarrà nella scelta del docente la migliore posizione in graduatoria interna. Per evitare che per assenze di lunga durata sia sempre lo stesso docente individuato il primo giorno a sostituire, si procederà a scorrere ogni giorno la graduatoria in modo tale che sia sempre garantita la rotazione dei docenti. Qualora possibile, i docenti individuati effettueranno la sostituzione di colleghi dello stesso ordine e in subordine di ordine diverso. I titolari di precedenza di cui alla legge 104/92 non sono tenuti alla sostituzione in comune diverso da quello di servizio e in tali casi saranno individuati alla prima supplenza utile nel proprio comune.



TITOLO VI – FORMAZIONE
(CCNL/2019-21 art. 30 c. 4 lett. c7, art. 36)

Art. 25 – Diritto/dovere alla formazione e modalità di fruizione

1. L'Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio (CCNL/2019-21 art. 36 c. 1).
2. A tale scopo utilizza tutte le risorse disponibili che, se non spese nell'esercizio finanziari di riferimento, rimangono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con la stessa destinazione. Assicura opportuni finanziamenti per la partecipazione del personale in servizio ad iniziative di formazione deliberate dal collegio dei docenti o programmate dal DSGA, sentito il personale ATA, necessarie per una qualificata risposta alle esigenze derivanti dal piano dell'offerta formativa (CCNL/2019-21 art. 36 c. 3).
3. I corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche avvengono, di norma, durante l'orario di servizio e in ogni caso fuori dell'orario di insegnamento. Il personale, docente ed ATA, che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta il rimborso delle spese di viaggio (CCNL/2019-21 art. 36 c. 5).
4. Il personale può partecipare, previa autorizzazione del dirigente scolastico, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte dall'Università o da enti accreditati. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo, da utilizzare prioritariamente in relazione allo sviluppo e all'arricchimento della professionalità. In quest'ultimo caso il numero di ore può essere aumentato secondo le esigenze, tenendo conto anche del tempo necessario per raggiungere la sede dell'attività di formazione (CCNL/2019-21 art. 36 c. 6).
5. Per il personale docente, la formazione avviene in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento di cui all'art. 43 del CCNL/2019-21 (Attività dei docenti). Le ore di formazione ulteriori rispetto a quelle di cui all'art. 44 comma 4 del CCNL/2019/21 (Attività funzionali all'insegnamento) sono remunerate con compensi, anche forfettari stabiliti in contrattazione integrativa (vedi art. 46 c. 5), a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui all'art. 78 (CCNL/2019-21 art. 36 c. 7).
6. Il personale docente ha diritto alla fruizione di cinque giorni per anno scolastico per partecipare ad iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente e in orario di servizio (CCNL/2019-21 art. 36 c. 8). L'attività di formazione ed aggiornamento verrà autorizzata dal DS secondo i seguenti criteri in ordine sequenziale di priorità, in caso di contemporanea richiesta di due o più docenti:
 - Non più di un docente per plesso
 - Docente della classe in cui è presente uno specifico problema da affrontare (es.: dislessia) afferente all'area dei contenuti dell'attività di formazione/aggiornamento
 - F.S. afferente all'area dei contenuti dell'attività di formazione/aggiornamento
 - Tematica afferente alle linee guida del PTOF
7. Il dirigente scolastico assicura, nelle forme e in misura compatibile con la qualità del servizio, un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro per consentire la partecipazione a iniziative di formazione anche in aggiunta a quanto stabilito dal precedente comma (CCNL/2019-21 art. 36 c. 9).
8. La partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento ATA, effettuati oltre l'orario di servizio, è considerata servizio a tutti gli effetti.
9. L'attività di formazione ed aggiornamento in orario di servizio del personale ATA verrà autorizzata dal DS secondo i seguenti criteri in ordine sequenziale di priorità, in caso di contemporanea richiesta di due o più unità di personale:
 - Tenuto conto delle esigenze di servizio, previa intesa con il D.S.G.A., si osserverà una rotazione per aree di comune interesse e/o si individuerà la specificità dei compiti assegnati quale risulta dal piano annuale delle attività in caso di formazione mirata
10. Per ulteriori aspetti contrattuali relativi all'aggiornamento ed alla formazione dei lavoratori si rimanda all'art. 36. del CCNL/2019-21.



TITOLO VII – LAVORO AGILE, DA REMOTO, ATTIVITA' COLLEGIALI A DISTANZA E DISCONNESSIONE

(CCNL/2019-21 art. 30 c. 4 lett. c8, c. 9 lett. b5)

Art. 26 - Lavoro a distanza

1. Il CCNL 2019/21 introduce e regola agli artt. 10-16 il lavoro a distanza articolandolo in due macro categorie:
 - a) lavoro agile (artt. 11-15)
 - b) lavoro da remoto (art. 16)
2. Per tali due tipologie di lavoro a distanza sono previste differenti misure in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro. Infatti, nel caso di lavoro agile, che si caratterizza per l'assenza di vincoli di luogo e di orario, è lo stesso legislatore che, all'art. 22 della legge n. 81/2017, tenuto conto dell'impossibilità di verificare l'idoneità di un numero infinito di potenziali luoghi ove svolgere la prestazione, ha previsto che "il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro".
3. Diversamente, nel caso di lavoro da remoto, che invece si caratterizza per la presenza di un preciso vincolo di luogo e di orario, l'assenza di espresse deroghe alla disciplina del d.lgs. n. 81 del 2008 ha comportato la necessità di prevedere (art. 16 del CCNL 18/01/2024) che "L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale." Tale obbligo è indipendente dalla quantità di lavoratori ai quali viene riconosciuta la possibilità di effettuare lavoro da remoto.

Art. 27 - Attività a distanza dei docenti

4. Tra il personale del comparto istruzione destinatario del lavoro agile non è compreso il personale docente, per la particolare funzione svolta e i compiti educativi ad essa connessi.
5. In relazione alle attività del personale docente, l'art. 44 comma 6 del CCNL 2019/21 prevede che con Regolamento d'Istituto è possibile regolare lo svolgimento a distanza delle due ore di programmazione didattica della scuola primaria comprese nell'orario settimanale di servizio. Con lo stesso regolamento è possibile disciplinare lo svolgimento a distanza di altre attività collegiali rientranti tra le attività funzionali che non rivestono carattere deliberativo.
6. Si prevede di regolamentare la possibilità di svolgimento a distanza delle attività collegiali a carattere non deliberativo inserendola nella delibera del collegio dei docenti relativa al piano annuale delle attività di cui all'art. 43 comma 4 del CCNL 2019/21. Inoltre, per l'attività di programmazione collegiale della scuola primaria, ai sensi dell'art. 128 del TU 297/1994 e art. 43 CCNL 2019/21, si definiscono nel regolamento:
 - giorno di svolgimento
 - cadenza settimanale o plurisettimanale
 - orario
 - modalità in presenza, a distanza o mista, per assicurare a chi ne faccia richiesta la possibilità di svolgere l'attività all'interno dei locali scolastici (in tal caso il calendario e gli orari saranno fissi per ottimizzare l'orario di lavoro del personale addetto alla vigilanza e alla chiusura dei locali)
 - aspetti organizzativi (requisiti minimi strumentazione tecnologica, rispetto riservatezza)
 - adempimenti dei singoli docenti, procedure in caso di disconnessione o malfunzionamento strumentazione tecnologica
 - modalità di rilevazione delle presenze e degli accessi, fasce di contattabilità
 - modalità di redazione del verbale e compilazione agenda programmazione
 - condizioni di realizzazione nel rispetto della riservatezza e assenza di vincoli di luogo
7. In particolare, nel Regolamento d'Istituto, sarà indicato che le attività di programmazione della scuola primaria a distanza e delle riunioni a carattere non deliberativo potranno essere svolte a distanza senza alcun vincolo di luogo. Tale precisazione, richiamata dall'art. 44 comma 6 del CCNL 2019/21, consente al DS di ottemperare agli obblighi connessi alla responsabilità del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 22 della legge 81/2017, consegnando ai docenti e al RLS un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi

generali e rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro a distanza (vedi ARAN CIRS120).

8. Pertanto, anche alla luce di tale nota ARAN, non è necessario stipulare un accordo individuale con il singolo docente ma sono sufficienti disposizioni organizzative del DS sottoscritte per accettazione da tutti i docenti.
9. Il DS, infine, acquisisce le dichiarazioni dei singoli docenti sulla disponibilità delle strumentazioni tecnologiche richieste e predisporre l'apertura dei locali scolastici nell'orario delle riunioni per le quali è prevista la forma mista.

Art. 28 - Lavoro agile e da remoto per il personale ATA

1. In relazione all'organizzazione del lavoro a distanza del personale ATA, si trascrivono i principi generali stabiliti dal CCNL 2019/21.
2. Prerequisiti generali per l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto:
 - a) esperienza consolidata nell'esecuzione di compiti complessi richiedenti specifica capacità di attuazione delle procedure e autonomia operativa;
 - b) capacità di utilizzo autonomo dei software e delle piattaforme digitali ministeriali e gestionali utilizzati dall'istituzione scolastica;
 - c) avere assolto agli obblighi formativi in materia di sicurezza sul lavoro
3. Le attività che possono essere svolte in modalità agile / da remoto, così come riportato nel piano delle attività predisposto dal funzionario con incarico EQ ed adottato dal DS, sono tutte quelle del proprio profilo realizzabili con gli strumenti informatici a disposizione.
4. Criteri generali delle modalità attuative per il lavoro agile:
 - a) È possibile addivenire alla stipula dell'accordo individuale per il lavoro agile e per il lavoro da remoto con durata massima di un anno scolastico.
 - b) Gli strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, sono assegnati al lavoratore dall'istituzione scolastica esclusivamente nel caso del lavoro da remoto.
 - c) Il lavoro da remoto può essere svolto nella sola forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione.
 - d) Soltanto per il lavoro agile, durante la fascia di contattabilità, il dipendente è contattabile sia telefonicamente, sia tramite posta elettronica che tramite piattaforma (esempio google Meet). La fascia di contattabilità può essere anche frazionabile in una fascia antimeridiana e in una pomeridiana, comunque complessivamente non superiore all'orario medio giornaliero di lavoro.
 - e) Il lavoratore ha diritto alla disconnessione negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità, come per tutti gli altri lavoratori (vedi successivo art. 31).
 - f) I luoghi scelti per lo svolgimento del lavoro agile dovranno avere le seguenti caratteristiche: condizioni di riservatezza e sicurezza, connessione internet con un livello di sicurezza adeguato; postazione di lavoro che garantisca lo svolgimento dell'attività in condizioni di sicurezza.
 - g) La prestazione lavorativa viene eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.
 - h) Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
 - i) Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima o, nel caso di assenze di almeno 2 amministrativi, anche la stessa mattina.
5. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria e per la sua attivazione si applicano le norme previste dall'art. 12 del CCNL 2019/21 previo confronto ai sensi dell'art. 6 e dell'art. 30 comma 9 del CCNL 2019-21 "b5) criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi".



Art. 29 - Tipologia e modalità di comunicazione (docenti e ATA)

1. Gli strumenti elettronici per la comunicazione si distinguono in strumenti sincroni e asincroni. I primi, a differenza dei secondi, richiedono che entrambi i terminali della comunicazione (trasmittente e ricevente) siano connessi perché si abbia comunicazione.
2. La comunicazione telefonica tradizionale richiede la connessione tra chi trasmette e chi riceve. La messaggistica (whatsapp, mail, messenger) può avvenire anche se una delle due parti non è connessa, in questo caso chi riceve decide tempi e modalità di consultazione dei messaggi ricevuti.

Art. 30 - Modalità e tempi di convocazione e delle comunicazioni ufficiali (docenti e ATA).

1. Le convocazioni ufficiali degli organi collegiali, degli incontri scuola famiglia, degli organi tecnici devono avvenire con comunicazione scritta, pubblicata nel sito web della scuola, con i cinque giorni di preavviso previsti.
2. Le comunicazioni pubblicate nel sito web devono essere consultate e lette dai docenti e dal personale ATA, pertanto, la consultazione del sito web deve essere costante e frequente.

Art. 31 - Diritto alla disconnessione (docenti e ATA)

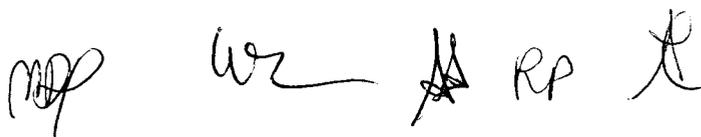
1. Questo strumento contrattuale vuole tutelare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, in modo da eliminare l'invasività del datore di lavoro e l'obbligo per il lavoratore di rimanere connesso 24 ore su 24 e 7 giorni su 7.
2. Il diritto alla disconnessione è garantito dalle ore 17.30 di ogni giorno lavorativo sino alle ore 7.00 del giorno lavorativo successivo (dal lunedì al venerdì); il venerdì il diritto alla disconnessione partirà dalle ore 15.00 sino alle ore 7.00 del lunedì successivo.
3. Per comunicazioni gravi ed urgenti che riguardano la sicurezza nonché i rapporti con gli enti locali, il Dirigente Scolastico si riserva il diritto di pubblicare comunicazioni ed avvisi sul sito della scuola anche in orari diversi da quelli concordati e di contattare lo staff di direzione e i responsabili di plesso per le decisioni relative.

Art. 32 - Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni sincrone (telefoniche)

1. I lavoratori non possono essere contattati telefonicamente per problematiche riguardanti la prestazione lavorativa durante il periodo di sospensione delle attività didattiche e nei periodi festivi.
2. I collaboratori del dirigente scolastico, le funzioni strumentali i responsabili di sede, i docenti che hanno compiti organizzativi, in caso d'urgenza, pur non potendo essere contattati telefonicamente nei suddetti limiti temporali, possono essere contattati via mail o con comunicazioni di messaggistica varia (whatsapp, messenger) che poi gli stessi potranno leggere con tutta la possibile tranquillità.
3. Nei limiti dell'orario di funzionamento degli uffici di segreteria e di presidenza è possibile contattare i lavoratori durante il periodo di sospensione delle attività didattiche per comunicazioni connesse al proprio stato giuridico o economico. Per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti sono superati al fine di evitare o prevenire situazioni di pericolo.

Art. 33 - Modalità e tempi di utilizzo delle comunicazioni asincrone (messaggistica)

1. La comunicazione tramite i "canali sociali" non richiede la connessione contestuale e contemporanea dei lavoratori. In questo caso è possibile inviare comunicazioni anche in periodi non lavorativi poiché è garantita la piena libertà del lavoratore di scegliere i tempi di lettura e di replica. A tal fine, trattandosi di trasmissione di messaggi, che non richiedono la connessione contemporanea, i lavoratori (tra questi è incluso anche il dirigente scolastico) possono decidere i tempi di trasmissione dei messaggi, fatto salvo il diritto di chi riceve di leggere e replicare nei tempi desiderati.
2. In ogni caso le comunicazioni a mezzo dei canali sociali informatici con gli utenti e con i colleghi devono essere finalizzate ad informazioni di servizio e alle interazioni necessarie per lo svolgimento della funzione di educazione, di istruzione e di orientamento.



TITOLO VIII – RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO

(CCNL/2019-21 art. 30 c. 4 lett. c9)

Art. 34 - Tecnologie nelle attività d'insegnamento

1. Gli strumenti elettronici sono finalizzati a migliorare la prestazione lavorative diminuendo lo stress da lavoro e rendere più efficace il servizio scolastico. I docenti utilizzano gli strumenti tecnologici durante l'orario scolastico per attività didattiche, di ricerca e studio individuale e/o collettivo. Con queste finalità i docenti possono creare gruppi di lavoro, quali ad esempio gruppi sociali di informazioni o piattaforme e-learning, finalizzate esclusivamente alle attività didattica, nessuna comunicazione diversa potrà veicolare tramite gli stessi, non può essere fatto uso diverso da quello indicato nelle finalità.

Art. 35 - Tecnologie nelle attività funzionali all'insegnamento

1. Al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si stabilisce che rientra fra i compiti del docente l'accesso quotidiano (nei giorni di effettivo servizio a scuola) al registro elettronico per la firma della presenza, la registrazione di alunni e studenti assenti, la registrazione di valutazioni e note disciplinari, la registrazione sintetica dell'attività svolta, la lettura delle comunicazioni della segreteria e delle circolari nel registro elettronico.
2. La consultazione dell'email dovrà avvenire almeno una volta al giorno.
3. Per le comunicazioni urgenti sarà utilizzato, anche, il mezzo telefonico o l'incontro personale.

Art. 36 - Tecnologie nelle attività amministrative

1. Tutto il personale, e in particolare gli operatori di segreteria, sono tenuti all'utilizzo degli strumenti informatici e telematici rispettando le norme del codice digitale (D. Lgs 82/2005 e ss.mm.ii.).
2. Parimenti gli operatori video terminalisti hanno diritto ai turni di riposo, alle pause e a tutte le protezioni previste dalle norme in materia (D. Lgs 81/2008).

Art. 37 - Qualità del lavoro e innovazione tecnologica

1. Per alcune attività particolari per il personale ATA conseguenti all'applicazione di innovazioni normative e tecnologiche, anche al fine di tenerne conto in termini di intensificazione lavorativa ed eventuale retribuzione aggiuntiva si individuano alcune ipotesi di prestazione:
 - a) esecuzione di progetti comunitari
 - b) adempimenti relativi ad obblighi vaccinali
 - c) collaborazione nei progetti formativi dell'ambito 21
 - d) assistenza all'utenza per iscrizioni online degli alunni
 - e) attività di supporto al PNSD
 - f) inserimento nelle commissioni per la sicurezza, per i viaggi d'istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità e per l'elaborazione del PEI (art. 63 c. 1 CCNL/2019-21)
2. Per tali ed altre prestazioni, spesso ulteriori ai compiti contrattuali, si cercherà di tenere conto nei limiti del possibile, oltre alle risorse a carico del FIS, anche di altri fondi a disposizione (Pon, Pnsd, Alternanza scuola lavoro, Aree a rischio, economie, fondi privati...).
3. In ogni caso si farà in modo che il crescente utilizzo di innovazione tecnologica sia colto nella sua positività, privilegiandone il valore di facilitatore nei processi lavorativi.
4. Si porrà cura alle pause previste dal lavoro al video terminale e si chiederanno valutazioni al medico competente qualora sia necessario.



TITOLO IX – RIPARTIZIONE RISORSE E TRATTAMENTO ECONOMICO

(CCNL/2019-21 art. 30 c. 4 lett. c2, c3, c4)

Art. 38 - Valorizzazione del personale docente (ex bonus)

1. In applicazione della legge di Bilancio 2020 (legge n. 160 del 27.12.2019) e in particolare art. 1 comma 249 che recita: *“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”*, le somme del sono confluite nel MOF del presente anno scolastico.

Art. 39 - Fondo per il miglioramento dell’offerta formativa (CCNL/2019-21 art. 78)

1. A decorrere dall’a.s. 2018/19, confluiscono in un unico fondo, denominato “Fondo per il miglioramento dell’offerta formativa”, le risorse di cui all’art. 40 del CCNL 2018.
2. Tale fondo è alimentato, inoltre, dalle seguenti risorse previste da disposizioni di legge, nei loro valori annuali:
 - a) risorse di cui all’art. 1 comma 126 della legge 13 luglio 2015 n. 107 (ex “valorizzazione del merito”);
 - b) risorse di cui all’art. 1 comma 592 della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018);
 - c) risorse di cui all’art. 1 comma 770 della legge 234/2021 (legge di bilancio 2022);
 - d) altre eventuali disposizioni di legge che destinano specifiche risorse al fondo di cui al presente articolo.
3. Il fondo per il miglioramento dell’offerta formativa è finalizzato a remunerare il personale per le seguenti finalità:
 - a) finalità già previste per il fondo per l’istituzione scolastica ai sensi dell’art. 88 del CCNL 2007;
 - b) compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell’avviamento alla pratica sportiva;
 - c) funzioni strumentali al piano dell’offerta formativa;
 - d) incarichi specifici del personale ATA;
 - e) compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
 - f) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. a) tenuto conto di quanto previsto dall’art. 1 comma 249 della legge 160/2019 (*“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) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. b) per le finalità previste dall’art. 1 comma 593 della legge 205/2017;
 - h) utilizzo delle risorse di cui al comma 2, lett. c) per le finalità previste dall’art. 1 comma 770 della legge 234/2021;
 - i) utilizzo delle risorse di cui al comma 2 lett. d) per remunerare le prestazioni del personale secondo le finalità indicate dalle norme di legge che ne hanno previsto lo stanziamento nell’ambito del fondo di cui al presente articolo;
 - j) altri compensi finanziati a carico del presente fondo sulla base delle vigenti disposizioni del CCNL.

Art. 40 – Attività finalizzate

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.

Art. 41 – Finalizzazione delle risorse del FIS

1. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del FIS 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. 42 – Criteri per la suddivisione del Fondo dell’istituzione scolastica

1. Si concorda che le economie relative alle voci attività complementari di ed. fisica, area rischio e ore eccedenti saranno utilizzate e imputate alla quota di ripartizione del FIS riservato ai docenti.
2. In riferimento all’assegnazione ministeriale le disponibilità relative a quanto previsto dal FIS ed altri istituti contrattuali sono determinate come di seguito.



PROSPETTO DETERMINAZIONE DEL FONDO ISTITUZIONE SCOLASTICA A.S. 2024/25		
VOCE	lordo dipendente	lordo stato
a) Finanziamento comunicazione MIM prot. 36704 del 30/09/2024	49.509,33	65.698,88
b) Quota variabile Indennità Direzione DSGA	4.620,00	6.130,74
c) Sostituzione DSGA	400,00	530,80
TOTALE FIS	54.529,33	72.360,42
d) ex quota bonus	10.062,89	13.353,46
e) funzioni strumentali docenti	3.966,70	5.263,81
f) Incarichi specifici ATA	2.788,08	3.699,78
TOTALE ASSEGNATO	71.347,00	94.677,47
g) economie FIS in cedolino unico docenti (di cui 3000,00 ripartite in g1, g2 e 868,90 in risorse per la valorizzazione docente di cui al punto 4.m)	4.504,75	5.977,80
h) economie FIS in cedolino unico ATA	856,94	1.137,16
i) economie incarichi specifici ATA	8,76	11,62
j) economie funzioni strumentali	0,98	1,30
TOTALE DISPONIBILITA' COMPLESSIVA	76.718,43	101.805,35

PROSPETTO DETERMINAZIONE ORE ED. MOTORIA PLURICLASSI A.S. 2024/25		
VOCE	lordo dipendente	lordo stato
g1) da economie FIS totali in cedolino unico docenti (vedi art. 46 c. 4a)	2.000,00	2.654,00
TOTALE ore Ed. Motoria nelle pluriclassi	2.000,00	2.654,00

PROSPETTO DETERMINAZIONE ORE ECCEDENTI A.S. 2024/25		
VOCE	lordo dipendente	lordo stato
g2) da economie FIS totali in cedolino unico docenti (vedi art. 46 c. 4b)	1.000,00	1.327,00
k) Finanziamento comunicazione MIM prot. 36704 del 30/09/2024	2.490,49	3.304,88
TOTALE ore eccedenti	3.490,49	4.6312,88

PROSPETTO DETERMINAZIONE FONDI ATTIVITA' COMPLEMENTARI DI ED. FISICA A.S. 2024/25		
VOCE	lordo dipendente	lordo stato
l) Finanziamento comunicazione MIM prot. 36704 del 30/09/2024	897,18	1.190,56
TOTALE fondi attività complementari di Ed. Fisica	897,18	1.190,56

3. Per la ripartizione fra le componenti ATA e Docenti si stabiliscono i seguenti criteri:

Modalità di ripartizione risorse fra personale docente e ATA			
	ATA	docenti	Totale L.D.
Ripartizione FIS ATA 35% e Docenti 65% (lett. a)	17.328,27	32.181,06	49.509,33
Indennità Direzione DSGA (lett. b)	4.620,00		4.620,00
Indennità sostituzione DSGA (lett. c)	400,00		400,00
Ripartizione ex Bonus ATA 35% e Docenti 65% (lett. d)	3.522,01	6.540,88	10.062,89
Economia FIS e MOF anni prec. (lett. g/h) non ripartita in g1+g2	856,94	635,85	1.492,79
Totale Fondo comune	26.727,22	39.357,79	66.085,01
Attività incarichi specifici ATA e FF.SS. docenti (lett. i/j)	2.788,08	3.966,70	6.754,78
Economia Incarichi specifici ATA anni passati (lett. i)	8,76		8,76
Economia Funzioni strumentali anni passati (lett. j)		0,98	0,98
Totale incarichi specifici e funzioni strumentali	2.796,84	3.967,68	6.764,52
TOTALE	29.524,06	43.325,47	72.849,53

4. Ulteriori stanziamenti per il personale da suddividere secondo i criteri dell'art. 47

Risorse per la valorizzazione della professionalità del personale docente		
VOCE	lordo dipendente	lordo stato
m) Economia MOF 23/24 nota MIM 22854 del 19/07/24 con risorse riferite al 22/23 valorizzazione professionalità docente DM 258/2022	868,90	1.153,03
n) Assegnazione MIM prot. 36704 del 30/09/24 per valorizzazione dei docenti di ruolo in servizio presso scuole del c.d. piano Agenda SUD	2.304,69	3.058,32



Art. 43 – Stanziamenti

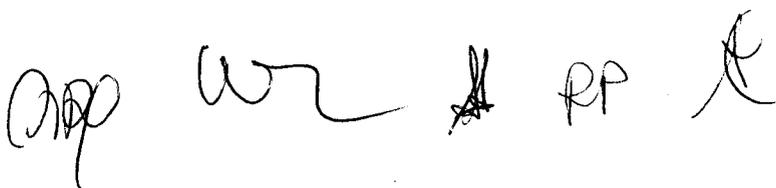
1. Al fine di perseguire le finalità di questa Istituzione scolastica, sulla base della delibera del Consiglio di Istituto e del Piano annuale, il fondo d'istituto destinato al **personale docente** è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:
 - a) **Supporto al dirigente scolastico e incarichi fiduciari** (es. collaboratori del dirigente, figure di presidio ai plessi, commissione orario, etc...);
 - b) **Attività funzionali all'insegnamento** (es. coordinatori dei consigli di Interclasse e intersezione, responsabili laboratori, gruppi di lavoro e/o di studio, figure di supporto alle F.S., referenti con incarichi continuativi etc...);
 - c) **Attività aggiuntive all'insegnamento** (progetti per l'arricchimento dell'offerta formativa extracurricolari);
2. Al fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al **personale ATA**, a ciascuna delle quali vengono assegnate, alla luce del Piano delle attività predisposto dal DSGA, le risorse specificate:
 - a) prestazioni oltre l'orario d'obbligo;
 - b) intensificazione della prestazione lavorativa;
 - c) assegnazione di incarichi a supporto dell'amministrazione o della didattica;

Art. 44 - Conferimento degli incarichi

1. Il Dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante (o l'eventuale riferimento alla contrattazione **se in itinere**) ed i termini del pagamento.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva all'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.
4. Gli incarichi aventi durata annuale (comprese le referenze) saranno retribuiti in proporzione al periodo di effettivo svolgimento su un massimo stabilito di 10 mesi (settembre/giugno) e solo se adeguatamente documentati.
5. Eventuali sostituzioni operate, a seguito di rinunce o impossibilità oggettive, comporteranno una retribuzione ai subentranti in ragione del periodo svolto.
6. Allo stesso modo la rinuncia ad effettuare un progetto determinerà la distribuzione in maniera equa delle ore risparmiate con priorità ad altri colleghi dello stesso progetto e, in subordine, ad altri progetti dello stesso ordine di scuola.

Art. 45 - 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 ed al Piano Triennale dell'Offerta formativa, deliberati dagli OO.CC.
2. Salvo diversa indicazione, i compensi devono intendersi attribuiti in maniera forfettaria ad eccezione delle ore di docenza per le quali viene determinato l'impegno richiesto.
3. Nel caso in cui un incarico sia assunto da più docenti contemporaneamente o da più docenti successivamente, il compenso forfettario è suddiviso in modo proporzionale tra gli stessi, sulla base delle loro relazioni.
4. Il fondo di istituto destinato al personale docente, pari a **€ 39.357,79**, è così ripartito:



FONDO D'ISTITUTO PERSONALE DOCENTE A.S. 2024/25	Totale disponibilità	39.357,79
--	-----------------------------	------------------

A) Supporto al Dirigente Scolastico e incarichi fiduciari						
DESCRIZIONE ATTIVITA'	DESCRIZIONE AGGIUNTIVA	Docenti	Ore cad.	Totale h 831	Importo orario	Tot. lordo 15.996,75
Collaboratore	Vicario	1	330	330	19,25	6.352,50
Collaboratore	Il Collaboratore	1	80	80	19,25	1.540,00
Resp. Plesso	Infanzia Villafrati (3tn + 2tr)	1	32	32	19,25	616,00
Resp. Plesso	Infanzia Godrano (2tr)	1	23	23	19,25	442,75
Resp. Plesso	Infanzia Mezzojuso (1tn)	1	22	22	19,25	423,50
Resp. Plesso	Cefalà D. (2pl-tn + 1tr)	1	34	34	19,25	654,50
Resp. Plesso	Campofelice (2pl + 1tr)	1	27	27	19,25	519,75
Resp. Plesso	Primaria Villafrati (11cl)	1	47	47	19,25	904,75
Resp. Plesso	Primaria Godrano (1pl + 3cl)	1	30	30	19,25	577,50
Resp. Plesso	Primaria Mezzojuso (7cl)	1	39	39	19,25	750,75
Resp. Plesso	Secondaria Villafrati (6cl)	1	37	37	19,25	712,25
Resp. Plesso	Secondaria Godrano (3cl)	1	27	27	19,25	519,75
Resp. Plesso	Secondaria Mezzojuso (5cl)	1	31	31	19,25	596,75
Vice Resp.	Tuttio tranne Infanzia Mez e God	9	8	72	19,25	1.386,00

B) Attività funzionali all'insegnamento						
DESCRIZIONE ATTIVITA'	DESCRIZIONE AGGIUNTIVA	Docenti	Ore cad.	Totale h 724	Importo orario	Tot. lordo 13.937,00
Referente	Supporto PTOF e Sicurezza	1	80	80	19,25	1.540,00
Coordinatore	Secondaria	14	8	112	19,25	2.156,00
Coordinatore	Primaria	27	8	216	19,25	4.158,00
Referente	Lab. Scientifico Villafrati-Mezzojuso	2	8	16	19,25	308,00
Referente	Lab. Informatico pri. Vil e sec. Mez	2	20	40	19,25	770,00
Referente	Lab. Tecnologico Villafrati	1	20	20	19,25	385,00
Referente	Continuità e Legalità	1	10	10	19,25	192,50
Referente	Indirizzo Musicale	1	10	10	19,25	192,50
Referente	Bullismo e cyber-bullismo	1	10	10	19,25	192,50
Referente	GOSP	1	20	10	19,25	192,50
Referente	Progetto GdS	1	10	10	19,25	192,50
Referente	Commissione orario primaria	5	10	50	19,25	962,50
Referente	Commissione orario secondaria	3	10	30	19,25	577,50
Referente	Tutor tirocinanti TFA	5	8	40	19,25	770,00
Referente	Tutor neo immessi	3	10	30	19,25	577,50
Referente	Tutore accoglienti tirocinanti TFA	4	5	20	19,25	385,00
Referente	Progetto I.I.S.S. A. Volta	1	10	10	19,25	192,50
Referente	Progetto Giornale di Sicilia	1	10	10	19,25	192,50

C) Attività aggiuntive all'insegnamento						
DESCRIZIONE ATTIVITA'	DESCRIZIONE AGGIUNTIVA	Docenti	Ore cad.	Totale h 200	Importo orario	Tot. lordo 6.930,00
Frontale	Sportello di ascolto (psicologa)	1	60	60	38,50	€ 2.310,00
Funzionale	Sportello di ascolto (psicologa)	1	40	40	19,25	€ 770,00
Funzionale	Centro sportivo scolastico	3		100	38,50	€ 3.850,00

Fondo Riserva	Vedi art. 46 comma 2	€ 1.000,00
----------------------	-----------------------------	-------------------

Quindi si prevede un impegno di somme pari a € 37.863,75 ed un'economia di 1.494,04.

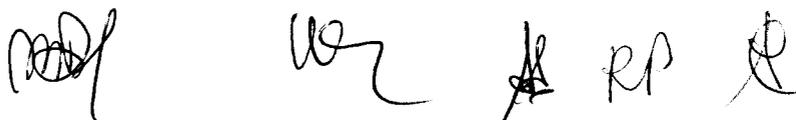
[Handwritten signatures]

Art. 46 – Chiarimenti ripartizione risorse - Ulteriori stanziamenti e destinazione economie

1. Per quanto riguarda le ore assegnate ai responsabili di plesso vengono confermati i criteri dell'anno scorso per cui le ore sono determinate aggiungendo ad una quota base uguale per tutti per la *funzione* di responsabilità (19 ore), un parametro numerico per una serie di valori oggettivi come il numero degli alunni in un plesso (alunni + personale), il numero e la tipologia delle classi/sezioni (normali o pluriclassi, a tempo ridotto o a tempo normale) e la complessità legata alle sostituzioni nella scuola primaria e secondaria.
2. Il fondo di riserva è stato istituito per remunerare eventuali prestazioni imprevedibili e non programmabili. Su richiesta di una delle parti sarà possibile accedervi previa specifica seduta di contrattazione. Da tale somma si dovrà eventualmente prelevare un eventuale eccedenza o rideterminazione di indennità sostituzione Dsga, qualora incapiente.
3. Per la sostituzione del Dsga, per assenze superiori a 15 gg. e fino a 3 mesi o comunque di durata tale da compromettere il corretto funzionamento dell'istituzione scolastica, il DS conferisce l'incarico a un Assistente Amm.vo della scuola secondo criteri di seguito definiti (art. 57 c. 1 e art. 30 c. 9):
 - a) si provvede prima con l'AA titolare della seconda posizione economica, successivamente con uno degli AA titolari della prima posizione, infine con uno degli AA in servizio;
 - b) in caso di pari requisito si terrà conto del maggiore periodo di sostituzione effettuata
4. Allo scopo di consentire l'effettuazione delle ore curricolari di Educazione Motoria anche nelle classi terminali (4° e 5°) delle pluriclassi e una maggiore copertura economica per le sostituzioni dei docenti l'economia FIS in cedolino unico docenti di 3.000 euro viene utilizzata come segue:
 - a. euro 2.000 per le lezioni curricolari di educazione motoria nelle pluriclassi;
 - b. euro 1.000, aggiuntive a quelle già assegnate come ore eccedenti, per le sostituzioni dei docenti, con il seguente compenso orario lordo:
 - per i docenti di scuola secondaria 1/65 della retribuzione tabellare iniziale
 - per i docenti di scuola primaria 1/87 della retribuzione tabellare iniziale
 - per i docenti di scuola dell'infanzia 1/90 della retribuzione tabellare iniziale
5. Il CCNL 2019/21 prevede all'art. 44 c. 4 che le cosiddette "40+40" ore sono destinate prioritariamente alle attività collegiali e quelle non utilizzate a tal fine sono destinate alle attività di formazione programmate annualmente dal collegio dei docenti con il PTOF. Tali ore di formazione (vedi anche art. 25 c. 5) per il personale docente ulteriori rispetto a quelle di cui all'art. 44, comma 4 del CCNL/2019/21 (Attività funzionali all'insegnamento) sono remunerate con compensi, anche forfettari stabiliti in contrattazione integrativa.

Art. 47 – Stanziamenti derivanti da disposizioni di legge e destinate al personale

1. Tali risorse sono destinate a valorizzare il personale docente che garantisce la continuità e presta servizi in zone disagiate (art. 7 CCNI FMOF 2024/25).
2. L'assegnazione delle risorse finanziarie 2022/23 di cui al punto m) dell'art. 39 comma 4 prevedeva la valorizzazione dei docenti che assicuravano la continuità didattica mantenendo per almeno 5 anni la titolarità in provincia diversa da quella dell'istituzione scolastica. Nel nostro caso, non essendoci personale con tali requisiti, tale somma viene aggiunta a quella relativa al punto n) dell'art. 39 comma 4 e, come anche precisato alla FAQ del MIM F000466, viene suddivisa secondo i criteri indicati al successivo comma.
3. Le risorse complessive stanziati di cui all'art. 39 comma 4 ammontano a 3.173,59 lordo dipendente. Tali compensi vengono suddivisi, secondo le indicazioni della nota MIM prot. 36704 del 30/09/2024 e dell'art. 7 commi 3 e 6 del CCNI FMOF 2024/25, come di seguito:
 - a) Ai docenti a tempo indeterminato che hanno garantito nell'ultimo triennio 2022/23-2023/24-2024/25 la permanenza nella medesima scuola e che abbiano partecipato a progetti specifici in ambito extracurricolare per ampliare l'offerta formativa.



Art. 48 - Funzioni strumentali al PTOF

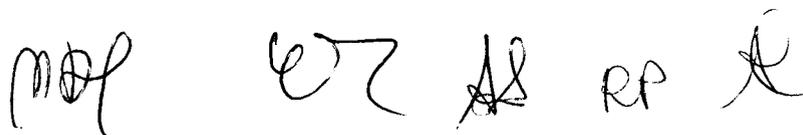
1. Ai sensi dell'art. 33 CCNL 2007, il Collegio ha individuato n. 5 aree da presidiare con Funzioni strumentali, di importo uguale per tutti. Sono assegnati i seguenti compensi:

Funzioni strumentali	quota disponibile 2024/25	3.967,68
tipologia incarico (l'attività verrà verbalizzata in itinere e con relazione finale)		comp. tot.
Area 1 – Aggiornamento del PTOF e Invalsi		793,53
Area 2 – Autovalutazione e monitoraggio		793,53
Area 3a – Inclusione alunni BES Infanzia/Primaria		396,77
Area 3b – Inclusione alunni BES Secondaria		396,77
Area 4 – Tecnologie e animazione digitale		793,54
Area 5a – Viaggi d'istruzione Infanzia/Primaria		396,77
Area 5b – Orientamento e viaggi d'istruzione Secondaria		396,77
TOTALE		3.967,68

2. L'eventuale economia per assenze e/o per dimissione del docente designato verrà equamente suddivisa alle altre funzioni previste o ripartita in proporzione agli eventuali subentranti in corso d'anno.

Art. 49 – Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA e criteri di accesso al fondo

1. Al personale ATA sono dovuti i compensi per le attività specificate in dettaglio nel prospetto sotto indicato, secondo il tipo ed il livello di responsabilità connesse al profilo.
2. 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.
3. Le quote del fondo d'istituto da assegnare al personale ATA vengono ripartite secondo la seguente tabella, che identifica l'ammontare forfetario riconoscibile a ciascun addetto.
4. 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.
5. I compensi di intensificazione lavorativa verranno ripartiti in misura proporzionale al carico di lavoro assegnato ed eseguito.
6. Il fondo di istituto destinato al personale ATA, pari a € 26.727,22, è così ripartito:



Tipologia Personale	DESCRIZIONE ATTIVITA'	Unità	Ore cad.	Tot. ore	Importo orario	Totale disponibilità 26.727,22
DSGA	Indennità Direzione Dsga	1			Fisso	4.620,00
Ass. amm.vo	Sostituto Dsga	1			Ipotesi	0,00
Ass. amm.vo	Straordinario	6	28	168	15,95	2.679,60
Ass. amm.vo	Intensificazione sostituzione collega	6	30	180	15,95	2.871,00
Ass. Amm.vo	Intensificazione area alunni	1	30	30	15,95	478,50
Ass. Amm.vo	Intensificazione area personale, pensioni	1	30	30	15,95	478,50
Ass. Amm.vo	Intensificazione area personale, supplenze	1	30	30	15,95	478,50
Ass. amm.vo	Intensificazione area acquisti e bilancio	1	30	30	15,95	478,50
Ass. amm.vo	Intensificazione area archivio e catalogazione	1	30	30	15,95	478,50
Ass. amm.vo	Intensificazione R.E., Disabilità, Invalsi, Organico, Monitoraggi	1	50	50	15,95	797,50
Coll. Scol.	Straordinario	20		443	13,75	6.091,25
Coll. Scol.	Intensificazione sostituzione colleghi assenti (1 ora)	1	180	180	13,75	2.475,00
Coll. Scol.	Intensificazione disagio unico personale nel plesso	6	10	60	13,75	825,00
Coll. Scol.	Intensificazione servizio mensa scolastica Villafrati	2	8	16	13,75	220,00
Coll. Scol.	Intensificazione servizio mensa scolastica Mezzojuso	1	10	10	13,75	137,50
Coll. Scol.	Intensificazione servizio mensa scolastica Cefalà Diana	2	5	10	13,75	137,50
Coll. Scol.	Intensificazione gestione eventi e amplificazione	1	40	40	13,75	550,00
Coll. Scol.	Intensificazione complessità sede centrale e centralino	2	20	40	13,75	550,00
Coll. Scol.	Intensificazione complessità secondaria Mezzojuso (> 4 cl.)	1	10	10	13,75	137,50
Coll. Scol.	Intensificazione complessità prim./inf. Villafrati (ingresso e fotocopie)	1	15	15	13,75	206,25
Coll. Scol.	Intensificazione complessità prim./inf. Villafrati (ingresso e fotocopie)	1	10	10	13,75	137,50
Coll. Scol.	Intensificazione complessità prim./inf. Villafrati (2° ingresso)	1	15	15	13,75	206,25
Coll. Scol.	Intensificazione complessità primaria Godrano (> 4 cl.)	1	10	10	13,75	137,50
Coll. Scol.	Intensificazione complessità primaria Mezzojuso (> 4 cl.)	2	15	30	13,75	412,50
Coll. Scol.	Manutenzione specialistica Villafrati			40	13,75	550,00
Coll. Scol.	Manutenzione specialistica Mezzojuso			20	13,75	275,00
Coll. Scol.	Manutenzione specialistica Cam-Cef-God			20	13,75	275,00

Quindi si prevede un impegno di € 26.684,35 ed un'economia di 42,87.

7. Le prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al FIS, sono remunerate anche con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio.
8. Le sostituzioni dei colleghi collaboratori scolastici saranno riconosciute nel limite di n. 01 ora per ogni sostituzione effettuata fuori dal Comune e di ½ ora nell'ambito dello stesso comune previa registrazione a cura del C.S. nel registro. Nel caso in cui le ore dovessero superare il numero previsto l'importo sarà riconosciuto in percentuale.
9. Sono possibili compensazioni fra le voci "straordinario" e "sostituzioni" relativamente ai collaboratori scolastici nel caso di economie rispetto alle previsioni.
10. In caso di attività straordinarie e non attualmente prevedibili (traslochi ecc...) si attingerà con priorità dalle somme previste per lo straordinario per intensificare il personale impegnato.
11. Il personale del plesso dove il soggetto che sostituisce si assenta per completare le pulizie effettuerà n. 1,5 ore di straordinario.
12. Per le sostituzioni del collega amministrativo di segreteria si conviene che l'importo procapite per ogni assistente subirà le seguenti riduzioni:
 - per assenze superiori a 3 mesi (escluso ferie e compensativi) riduzione di 1/3 della quota procapite;
 - per assenze maggiori a 5 mesi (escluso ferie e compensativi) riduzione di 2/3 della quota procapite.
La parte non corrisposta sarà assegnata ai rimanenti assistenti amministrativi.
13. In considerazione della esiguità dei fondi a disposizione si stabiliscono i seguenti criteri per l'accesso alle prestazioni straordinarie ed aggiuntive:



- a) disponibilità espressa;
 - b) ripartizione in base a parametri oggettivi quali la rotazione ai fini dell'equa distribuzione delle risorse;
 - c) nell'attribuzione di incarichi per ore eccedenti nell'ambito di attività/progetti che richiedano servizi di pulizia la priorità sarà data al personale collaboratore idoneo ai servizi;
 - d) fermo restando il possesso di sufficienti requisiti, tutto il personale ha diritto a partecipare alle attività e alle mansioni aggiuntive senza alcuna discriminazione.
14. Per la manutenzione specialistica si farà ricorso ad apposito bando interno per il reperimento di personale capace e disponibile. Nell'eventualità di un impegno inferiore alle previsioni (prolungate interruzioni delle attività didattiche, lockdown) una quota proporzionale delle somme confluirà nelle voci di "straordinario e/o "sostituzioni".
 15. Qualunque prestazione comunque effettuata sarà in coerenza con il CCNL 2019/21 e con il piano delle attività elaborato dal DSGA.

Art. 50 – Incarichi specifici – Compiti e misure

1. Gli incarichi specifici comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori rispetto a quelle previste nel profilo e lo svolgimento di compiti complessi o disagiati.
2. L'individuazione degli incarichi spetta al direttore all'interno del Piano delle attività. L'assegnazione è fatta dal Dirigente Scolastico.
3. Su proposta del D.S.G.A. il Dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 54 del CCNL 2019/21 da attivare nella scuola.
4. Il Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - disponibilità degli interessati;
 - professionalità specifica richiesta, sulla base dei titoli professionali e delle esperienze acquisite.
5. Nell'attribuzione degli incarichi specifici è necessario tenere conto del personale destinatario ex art. 7. Il compenso per incarichi specifici è incompatibile con quello relativo ai destinatari ex art. 7.
6. Al personale collaboratore scolastico già formato con art. 7 spettano in aggiunta agli obblighi di servizio ulteriori e più complesse mansioni.
7. Gli incarichi specifici "comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori" rispetto a quanto già rientra nel profilo professionale e, quindi, non possono essere assimilati ad una prestazione oraria come lo straordinario.
8. Viene confermato come l'anno passato il numero delle ore per l'AA non titolare di art. 7, a cui viene assegnato circa il 26% della quota totale prevista come incarichi specifici.
9. La rimanente parte per i CS viene suddivisa tenendo conto dei seguenti criteri come dettagliati di seguito ai commi 9 e 10:
 - a) Numerosità degli alunni disabili assistiti (70% circa)
 - b) Numerosità degli alunni dell'infanzia assistiti (30% circa)
10. Per il comma 9 lett. a) Si considerano 8 ore per EHG e 4 ore per EH. Il numero totale delle ore per plesso per la disabilità viene dimezzato se esiste assistente igienico personale. Tali ore vengono divise per il numero dei soggetti che se ne occupano in ogni plesso e il compenso risultante procapite viene riconosciuto solo a chi non ha l'art. 7.
11. Per il comma 9 lett. b) si considera il peso numerico in % da suddividere per ogni plesso. Il numero delle ore per plesso viene diviso per il numero dei soggetti che se ne occupano e il compenso risultante procapite viene riconosciuto solo a chi non ha l'art. 7.
12. La disponibilità ammonta a **2.796,84** e sarà suddivisa come da seguente prospetto:



INCARICHI SPECIFICI PERSONALE ATA										2024/25	2796,84
Tipologia personale	plesso	personale	art. 7	Ass. lg.	Descrizione attività	unità	ore cad.	totale ore	importo orario	totale lordo	
A.A. (int.)	SEC VIL	AA-01	NO		ATTIVITA' AMMINISTRATIVA	1	45	45	15,95	717,75	
					DISABILITA' tipologia						
C.S. (int.)	SEC VIL (32h)	CS-01	NO	SI	3ehg + 2eh	può partecipare	1	8	8	13,75	110,00
C.S. (int.)		CS-02	NO			può partecipare	1	8	8	13,75	110,00
C.S. (int.)		CS-03	SI			INIDONEO/A			0	13,75	0,00
C.S. (int.)	INF PRI VIL (76h)	CS-04	NO	SI	9ehg + 1eh	può partecipare	1	9	9	13,75	123,75
C.S. (int.)		CS-05	NO			può partecipare	1	9	9	13,75	123,75
C.S. (int.)		CS-06	NO			INIDONEO/A			0	13,75	0,00
C.S. (int.)		CS-07	SI			se ne occupa			0	13,75	0,00
C.S. (int.)		CS-08	SI			INIDONEO/A			0	13,75	0,00
C.S. (int.)		CS-09	NO			può partecipare	1	9	9	13,75	123,75
C.S. (int.)	SEC MEZ (20h)	CS-10	NO		1ehg + 3eh	può partecipare	1	20	20	13,75	275,00
C.S. (int.)		CS-11	SI	INIDONEO/A				0	13,75	0,00	
C.S. (int.)	PRI MEZ (25h)	CS-12	SI		3ehg + 2eh	se ne occupa			0	13,75	0,00
C.S. (int.)		CS-13	SI	INIDONEO/A				0	13,75	0,00	
C.S. (int.)		CS-14	SI	se ne occupa				0	13,75	0,00	
C.S. (int.)	INF MEZ (8h)	CS-15	NO		1ehg	può partecipare	1	8	8	13,75	110,00
C.S. (int.)	SEC GOD	CS-16	NO			può partecipare			0	13,75	0,00
C.S. (int.)	PRI GOD (8h)	CS-17	NO		1ehg	può partecipare	1	8	8	13,75	110,00
C.S. (int.)	INF GOD (8h)	CS-18	NO		1ehg	può partecipare	1	8	8	13,75	110,00
C.S. (int.)	CEF (12h)	CS-19	NO	SI	1ehg + 1eh	può partecipare	1	6	6	13,75	82,50
C.S. (int.)	CAM (12h)	CS-20	NO		1ehg + 1eh	può partecipare	1	12	12	13,75	165,00
					ALUNNI tipologia						
C.S. (int.)	INF VIL	CS-07	SI	55%	78	se ne occupa			0	13,75	0,00
C.S. (int.)		CS-05	NO			può partecipare	1	18	18	13,75	247,50
C.S. (int.)	INF MEZ	CS-15	NO	11%	16	può partecipare	1	7	7	13,75	96,25
C.S. (int.)	INF GOD	CS-18	NO	18%	26	può partecipare	1	11	11	13,75	151,25
C.S. (int.)	INF CEF	CS-19	NO	8%	12	può partecipare	1	3	3	13,75	41,25
C.S. (int.)		CS-XX	NO			può partecipare	1	3	3	13,75	41,25
C.S. (int.)	INF CAM	CS-20	NO	7%	10	può partecipare	1	4	4	13,75	55,00
						142	150		2794,00		
							economia		2,84		

Art. 51 – Sequenze contrattuali sul Fondo d'Istituto

1. Nel caso fossero disponibili nuove risorse del fondo, per nuove risorse (PON e/o altro) o per quanto previsto all'art. 46 comma 2, il DS convoca le parti per contrattare le eventuali risorse aggiuntive.



TITOLO X – CRITERI ATTRIBUZIONE E DETERMINAZIONE COMPENSI DA RISORSE AGGIUNTIVE AL FMOF

(CCNL/2019-21 art. 30 c. 4 lett. c3)

Art. 52 - Criteri ripartizione delle risorse e dei compensi relativi ai progetti nazionali e Comunitari

1. In linea con quanto concordato negli anni precedenti per l'utilizzo dei lavoratori in progetti ed attività di fonte non contrattuale, compreso i PON, si conferma che il personale dell'istituto sarà individuato secondo criteri approvati dagli organi collegiali o definiti nelle informative del Dirigente Scolastico e, per alcuni aspetti, da quanto disposto di seguito.
2. Per i compensi per la gestione delle risorse umane, fatti salvi quelli in cui è prevista una quota fissata da bandi o norme e previa disponibilità fornita dagli interessati, sarà riservata una quota al personale ATA scelto secondo criteri di individuazione e compensi previsti dal presente contratto.
3. In ogni caso sarà previsto il compenso per almeno un collaboratore scolastico per plesso per ogni attività pomeridiana che preveda l'impiego di alunni e si prevederanno anche le somme per coprire la ½ ora prima e dopo il progetto, con ore di straordinario.
4. Per i collaboratori scolastici, per evitare penalizzazioni a chi non ha progetti avviati nel proprio plesso, le ore verranno equamente suddivise fra i disponibili in relazione alla scelta del/dei modulo/i. Solo in caso di **adesioni insufficienti** si potrà partecipare a più progetti.
5. Per i progetti PON FSE e FESR già finanziati e non ancora completati si applicheranno i criteri già deliberati in precedenza come integrati dal presente contratto.
6. Per gli assistenti amministrativi, il Ds, tramite apposito avviso interno, individua il fabbisogno e seleziona il personale a cui si attribuiranno equamente i compensi in relazione ai compiti previsti nelle sezioni Gestione Interventi e Gestione Finanziaria del portale PON 2014-2020 oltrechè dal Fascicolo Operazione FSE previsto dal documento del Miur prot. 1498 del 9/2/2018 "Disposizioni e istruzioni per l'attuazione delle iniziative cofinanziate dai Fondi Strutturali Europei 2014-2020" e/o da successive modifiche.
7. Sono sempre possibili sostituzioni anche in caso di rinunce all'avvio e/o nel corso di svolgimento del progetto; conseguentemente le somme e i carichi di lavoro saranno equamente distribuiti fra i subentranti. In particolare in caso di economie per assenze o indisponibilità il budget previsto sarà assegnato all'area materiale di consumo o all'area amministrativa.
8. Le somme previste per le spese gestionali sono legate al numero di alunni partecipanti, ed ammontano a 5,10 x n. alunni x n. ore (importo aggiornato). Se in corso d'opera si riducono gli alunni partecipanti, anche l'importo per le spese gestionali si riduce. Pertanto viene accantonata una somma che potrà servire nel caso si verifichi tale circostanza o per integrare le spese per il materiale di consumo e/o per le certificazioni finali di lingua. In caso di insufficiente accantonamento sarà effettuata una equa e proporzionale riduzione delle ore per i vari soggetti coinvolti negli incarichi (ds, dsга, aa, cs, valutatore/facilitatore).
9. Per la selezione del personale docente, oltre che seguendo l'ordine di graduatoria e le preferenze espresse, gli incarichi verranno assegnati nel rispetto dei principi di equità, trasparenza, rotazione, pari opportunità richiamati negli avvisi dei progetti comunitari, allo scopo anche di distribuire efficacemente la programmazione e l'organizzazione delle diverse attività extracurricolari, finanziate sia da fondi FIS che regionali, nazionali, comunitari.
10. Pertanto, per la selezione del personale tutor interno verrà data priorità, nell'ordine, al docente della classe e del plesso. In caso di insufficienti candidature potranno essere assegnati più incarichi agli stessi docenti salvaguardando in ogni caso l'equa suddivisione degli incarichi tra più docenti.
11. Per la selezione del personale esperto, ai fini di contemperare le indicazioni di cui al comma 9, si prevede che possano essere assegnati max 2 incarichi per ogni progetto. In caso di insufficienti candidature si prevede per il candidato esperto possa indicare anche più di 2 moduli/interventi precisando l'ordine di preferenza. In ogni caso sarà salvaguardata l'equa suddivisione degli incarichi tra più esperti.

Art. 53 – Criteri ripartizione compensi per progetti di futura attivazione

1. Per i futuri progetti PON-FSE, PNRR, PN Scuola, si applicheranno per le Spese Gestionali i criteri di seguito indicati. Vengono previste le somme relative alla figura di n. 1 unità di collaboratore scolastico per max 2 classi attivate nello stesso plesso dove sono previste attività pomeridiane con alunni, e l'importo relativo al materiale necessario alla realizzazione del progetto, come determinato dal Dirigente Scolastico; la rimanente somma verrà suddivisa con i seguenti criteri:

30% Direzione, 25% Dsga, 45% segreteria; ove previsto il valutatore avremo 10% valutatore e 35% segreteria

2. Per tutti gli altri progetti sia con fondi comunitari, che nazionali o regionali, e per i quali non siano stabilite quote prefissate, si seguiranno i seguenti criteri per la suddivisione degli importi, con la stessa precisazione di cui sopra per l'eventuale impiego dei collaboratori scolastici:
- a) *Senza progettazione e collaudo: 30% per la Direzione, 25% per il Dsga, 45% per il personale amministrativo*
 - b) *Con progettazione e collaudo: 20% per la progettazione, 10% per il collaudo, 20% per la Direzione, 20% per il Dsga, 30% per la segreteria.*

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 54 – Clausola di salvaguardia finale

1. Nell'eventualità in cui, per qualsiasi ragione, i fabbisogni di spesa superino l'ammontare complessivo delle risorse disponibili in capo al fondo di istituto o risorse consimili, ove non diversamente disposto da norme sopravvenute, i compensi individuali vengono ridotti in misura proporzionale come da seguente esempio: *budget a disposizione = 400 ore, totale straordinario effettuato = 500 ore; le ore pagabili ammontano a 400/500 = 80%; di conseguenza ogni lavoratore avrà retribuito l'80% delle proprie ore effettuate.*
2. Eventuali economie a consuntivo andranno a confluire nel fondo dell'anno scolastico successivo con le precisazioni previste negli articoli precedenti.
3. Eventuali modifiche del PTOF, del Piano Annuale e qualsiasi situazione che incida sugli accordi del presente contratto, norme e/o integrazioni e modifiche del CCNL/2019-21 e dei contratti regionali saranno materia di informazione, confronto e contrattazione. Il DS convocherà le parti entro sette giorni.

Art. 55 – Natura della retribuzione accessoria

1. La liquidazione dei compensi avverrà previa verifica della corrispondenza tra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti. Al termine dell'anno scolastico il dipendente che ha ricevuto l'incarico:
 - redige una sintetica relazione sull'attività svolta, limitatamente al personale docente;
 - per le attività aggiuntive di insegnamento presenta il registro relativo alle ore svolte.
2. Nel caso in cui il destinatario dell'incarico risulti assente per un periodo superiore a 30 gg., anche non continuativi, la corresponsione dell'importo verrà ridotta di 1/10 per ogni mese di assenza/sospensione dell'attività. Il predetto criterio si applica anche ai compensi per le funzioni strumentali.

Art. 56 – Pubblicizzazione contratto ed informativa

1. Il presente contratto, compreso le informative e i piani delle attività, saranno pubblicati sul sito istituzionale della scuola nella sezione "Bacheca sindacale / RSU".

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente

Dott.ssa Maria Concetta Buttiglieri

PARTE SINDACALE

RSU

Anna Maria Calè

Biagio Battaglia

Onofrio Salvatore Tripo

Rappresentante Territoriale (Snals)

Rosa Pennacchio