



ISTITUTO COMPRENSIVO LUCCA 7

C.F.92051750468 - LUIC844002 - Codice univoco uf76k0
luic844002@istruzione.it - luic844002@pec.istruzione.it
tel 0583 329062 - fax 0583 329833, Via di Fregionaia, 27 - 55100 Lucca
www.lucca7.edu.it

IPOSTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

Triennio 2025/26 - 2026/27 - 2027/28

a.s. 2025/26



TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

Art. 2 – Interpretazione autentica

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

TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

Art. 6 – Informazione

Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

Art. 8 – Confronto

Art. 9 – Attività sindacale

Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti

Art. 12 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 13 – Collaborazione plurime del personale docente

Art. 14 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

Art. 15 - Intensificazione della prestazione dovuta

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

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

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

Art. 18 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORI

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 19 – Fondo per il salario accessorio

Art. 20 – Fondi finalizzati

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 21– Finalizzazione del salario accessorio

Art. 22 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

Art. 23 – Stanziamenti

Art. 24 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente

Art. 26 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

Art. 27 - Incarichi specifici

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

Art. 28 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Art. 29 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

Art. 30 - Misure di prevenzione del contagio

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 31 – Clausola di salvaguardia finanziaria

Art. 32 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

Art. 33 – Tabelle economiche

TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

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

Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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

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

TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

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

Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

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

Art. 6 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dagli artt. 5 e 11 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2022-2024, ai quali si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione tutte le materie previste dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2022-2024 come oggetto di confronto e di contrattazione collettiva integrativa.
3. L'informazione consiste nella trasmissione preventiva, puntuale e in forma scritta di dati ed elementi conoscitivi ai soggetti sindacali aventi titolo, al fine di consentire la piena conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa, nonché la formulazione di osservazioni e proposte.
4. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, ivi comprese le materie di cui all'art. 5, comma 2, del medesimo decreto legislativo. L'informazione relativa a tali atti è resa almeno cinque giorni lavorativi prima della loro adozione.
5. L'informazione è resa nei tempi, nei modi e con contenuti idonei a consentire ai soggetti sindacali una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure organizzative e gestionali adottate dall'istituzione scolastica.
6. L'informazione è fornita dal Dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico e comunque entro i termini previsti dal CCNL vigente.

Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

- La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
- La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
- Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni dell'art. 11, comma 4, lett. c) del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022-2024
 - **Sicurezza sul lavoro:** i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - **Ripartizione del MOF:** i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (MOF) e la determinazione dei relativi compensi;
 - **Compensi accessori e progetti:** i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi di formazione scuola-lavoro (PCTO in qualità di soggetto ospitante) e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
 - **Valorizzazione del personale:** i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019;
 - **Permessi sindacali:** i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e successive modifiche ed integrazioni;
 - **Flessibilità oraria personale ATA:** 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;
 - **Formazione del personale:** 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;
 - **Diritto alla disconnessione:** 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;
 - **Innovazioni tecnologiche:** 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;
 - **Servizi essenziali durante le assemblee:** l'individuazione 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;
 - **Lavoro agile e da remoto:** i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto.

Art. 8 – Confronto

1. Ai sensi dell'art. 11, comma 9, lettera b) del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022-2024, sono oggetto di confronto le seguenti materie:
 - a. la proposta di formazione delle classi e degli organici;
 - b. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei
 - c. i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) del CCNL 18/01/2024 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.

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di un albo sindacale on line, all'interno del sito web dell'Istituto www.lucca7.edu.it e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. La RSU si assume la responsabilità dei contenuti dei documenti di cui richiede la pubblicazione. La richiesta deve essere inoltrata tramite posta elettronica dall'indirizzo istituzionale dei componenti della RSU (*nome.cognome@lucca7.edu.it*) e indirizzata alla casella di posta istituzionale dell'Istituto (*luic844002@istruzione.it*).
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale "Auditorium" situato nella sede di direzione concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le comunicazioni di natura sindacale provenienti dall'esterno, fatta eccezione per le periodiche newsletter, alle quali ciascuna componente può iscriversi.

Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno **sei giorni** di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno **quarantotto ore di anticipo**, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.

6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, per cui in ciascun plesso:

n. 1 unità di personale ausiliario

Saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

Art. 12 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato dal dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990, con l'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del 2 dicembre 2020 e relativi Protocollo di intesa (art. 2 dell'Accordo) e Regolamento (art. 3 dell'Accordo).

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 13 – Collaborazione plurime del personale docente

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

Art. 14 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

1. In caso di necessità o di esigenze imprevedute e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può disporre l’effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l’orario d’obbligo, acquisita la disponibilità degli interessati.
2. Il dirigente può disporre, inoltre, l’effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico o istruzione. Le prestazioni di intensificazione o di straordinario non autorizzate non sono computate per il riconoscimento di quanto indicato all’art. 15 comma

Art. 15 - Intensificazione della prestazione dovuta

1. L'intensificazione consiste nello svolgimento di attività aggiuntive rispetto a quelle dovute, necessarie per gestire situazioni emergenziali o straordinarie. Per essere definita tale l'intensificazione deve essere svolta esclusivamente all'interno del normale orario giornaliero di lavoro.
2. L'intensificazione può essere attuata solo con il consenso del lavoratore interessato e sulla base di formali istruzioni o indicazioni.
3. Il personale assente può essere sostituito da uno o più colleghi dell'unità organizzativa (ufficio) o del plesso di assegnazione, nell'ambito e non oltre il proprio orario giornaliero di servizio. Tale sostituzione genera *intensificazione* delle prestazioni di lavoro dovute, da computare in rapporto al numero di giorni di sostituzione effettuata.
4. Per ciascun giorno di sostituzione con *intensificazione* è riconosciuta **un'ora di lavoro aggiuntiva complessiva** al personale che ha compensato con il proprio lavoro l'assenza
5. Fino all'attivazione del badge il registro elettronico della prestazione lavorativa del personale ATA per le ore di intensificazione da riconoscere è tenuto un registro cartaceo a cura dell'ufficio personale.
6. Le ore di lavoro aggiuntive riconosciute come derivanti da intensificazione sono soggette a pagamento o a recupero su richiesta del dipendente.

Intensificazione lavorativa dei collaboratori scolastici

7. Al collaboratore scolastico che sostituisce un collega assente o provvisoriamente collocato su altra sede per esigenze di servizio, svolgendo alcune delle sue mansioni è riconosciuta **un'ora di lavoro aggiuntiva**, cumulabile in caso di necessità con prestazione di straordinario, previa autorizzazione del DSGA e con rispetto della pausa dovute.
8. Al collaboratore scolastico che effettua una sostituzione che comporta variazione del proprio orario di servizio maggiore o uguale a un'ora è riconosciuta mezz'ora di intensificazione, laddove non sia previsto straordinario.
9. Non è riconosciuta intensificazione a chi effettua straordinario per sopperire all'assenza del collaboratore scolastico.

Intensificazione lavorativa degli assistenti amministrativi

10. All'assistente amministrativo che sostituisce un collega assente svolgendo alcune delle sue mansioni è riconosciuta **un'ora di lavoro aggiuntiva**, cumulabile in caso di necessità con prestazione di straordinario, previa autorizzazione del DSGA e con rispetto della pausa dovute.
11. Al fine del riconoscimento delle ore di lavoro aggiuntive per sostituzione di un collega assente, il personale amministrativo che svolge la sostituzione con intensificazione del proprio lavoro ordinario deve comunicare per scritto al DSGA il dettaglio delle mansioni svolte oltre le proprie, ovvero quali mansioni del collega assente ha effettuato nel periodo della sostituzione.
12. Per il personale assistente amministrativo a tempo determinato l'intensificazione è riconosciuta quale recupero nel numero massimo di tre giorni lavorativi complessivi annuali.
13. Non è riconosciuta intensificazione a chi effettua straordinario per sopperire all'assenza dell'assistente amministrativo.
14. Per particolari attività il dirigente – sentito il DSGA – può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

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

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
 - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
 - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
 - l'orario di entrata deve precedere di almeno 10 minuti l'orario dell'arrivo degli alunni;
 - l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni;
 - l'orario di uscita non potrà essere successivo all'orario di chiusura del plesso;
 - la fascia temporale di flessibilità richiesta non potrà essere all'interno dell'orario di apertura al pubblico dell'ufficio amministrativo.

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

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono inoltrate al personale alla posta elettronica di servizio @lucca7.edu.it
2. Il personale non è tenuto a leggere in giornata le comunicazioni ricevute oltre le ore 16:00, il sabato, la domenica, nei giorni festivi o nei giorni di sospensione delle attività didattiche come da calendario di istituto e durante le ferie.
3. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

Art. 18 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento offerto al personale interessato.
2. Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORI

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 19 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2025/2026 è complessivamente alimentato da:
 - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal M.I.M.;
 - b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal Ministero dell'Istruzione;
 - c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
 - d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;
 - e. eventuali contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Consiglio di Istituto e successivo accertamento da parte del dirigente *o a seguito di variazione del P.A.* da calcolarsi al lordo dipendente.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale. L'ammontare delle risorse, in effetti, non è mai contrattabile e dunque il loro importo totale deve essere oggetto di sola informazione preventiva.

Art. 20 – Fondi finalizzati

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.
2. Per il presente anno scolastico a.s. 2024/25 tali fondi ricapitolati in Tabella, con indicazione delle economie relative all'anno scolastico precedente:

Risorse MOF	Economie aa.ss. precedenti	Assegnazione a.s. corrente	Totale disponibile per la contrattazione (Lordo Dipendente)
Fondo delle istituzioni scolastiche	€ 3.607,22	€ 51.948,81	€ 55.556,03
Funzioni Strumentali	€ 0,00	€ 4.021,08	€ 4.021,08
Incarichi Specifici del personale ATA	€ 0,00	€ 4.573,91	€ 4.573,91
Ore Eccedenti (non soggette a contrattazione)	€ 15.197,04	€ 3.169,21	€ 18.366,25
Attività complementari di educazione fisica	€ 1.585,87	€ 643,18	€ 2.229,05
Aree a rischio, a forte processo immigratorio	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Valorizzazione personale scolastico	€ 412,57	€ 10.467,92	€ 10.880,49
Turni notturni e festivi	/	/	/
TOTALI	€ 20.802,70	€ 74.824,11	€ 95.626,81

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 21– Finalizzazione del salario accessorio

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

Art. 22 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. La risorsa disponibile per i compensi accessori è composta dalla dotazione FIS , dalla quota disponibile per la valorizzazione del personale scolastico, da eventuali economie al netto dell'indennità per il DSGA e compenso al sostituto ed è calcolata come segue:
 - a. alla dotazione FIS per l'anno scolastico corrente sono addizionate le economie dell'anno precedente (Tabella 2 - punti 1; 2; 3)
 - b. detratta l'indennità del DSGA e per il compenso al sostituto, si aggiunge la risorsa disponibile per la valorizzazione del personale scolastico, incluse eventuali economie (Tabella 2 - punti da 4 a 9)

2. La risorsa ottenuta è suddivisa tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curriculari ed extracurriculari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine sono assegnati:
- per le attività del personale docente **€ 42.284,39** (70%)
 - per le attività del personale ATA **€ 18.121,88** (30%)

Tabella 2		
Determinazione della risorsa disponibile del Fondo dell'istituzione scolastica integrato dalla risorsa per la valorizzazione del personale scolastico		
N. rif.	Risorsa	Euro
1	FIS a.s. corrente	51.948,81
2	Economia FIS a.s. precedente	3.607,22
3	FIS anno corrente + economie	55.556,03
4	Indennità DSGA e sostituto	€ 6.030,25
5	FIS totale al netto di indennità Dsga e Sostituto	49.525,78
6	Valorizzazione personale scolastico a.s. corrente	€ 10.467,92
7	Valorizzazione personale scolastico economie	€ 412,57
8	Valorizzazione personale scolastico totale	10.880,49
9	RISORSA FIS + VALORIZZAZIONE PERSONALE SCOLASTICO DISPONIBILE	60.406,27
10	FIS DOCENTI 70%	42.284,39
11	FIS ATA 30%	18.121,88
12	4000 euro spostati da Piano gestionale 2556/6 (Spese per la liquidazione delle ore eccedenti) a FIS PIno gestionale 2556/5 (rif. verbale n. 3 delle trattative sindacali - del 5 febbraio)	4.000,00
	TOT FIS CONTRATTATO	64.406,27

3. La risorsa per la valorizzazione del personale scolastico è utilizzata come segue:
- a. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo, fatta salva la possibilità di individuare espressamente altri criteri di utilizzo delle economie.
 - b. Per l'a.s. 2025/26 le eventuali economie del Fondo personale ATA per gli Assistenti Amministrativi possono essere utilizzate per integrazione delle risorse attribuite a:
 - coordinamento segreteria personale
 - coordinamento segreteria didattica
 - altri incarichi già definiti per l'attribuzione del compenso accessorio

- c. per i collaboratori scolastici possono integrare la risorsa alla voce "Collaborazione front office sedi scuole infanzia, primaria e secondaria"
 - d. Per l'a.s. 2024/25 le eventuali economie del Fondo personale DOCENTI:
 - possono integrare la risorsa "Supporto alle attività organizzative" e sono assegnate ai coordinatori di plesso e agli incaricati di Funzione Strumentale.
4. La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a **€ 525**, in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF.

Art. 23 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base della delibera del Consiglio d'istituto, di cui all'art. 88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e del Piano annuale delle attività dei docenti, il fondo d'istituto destinato al **personale docente** è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:

Tabella 3		
Aree di ripartizione FIS DOCENTI		
Rif	Area	Euro
a	Supporto alle attività organizzative	23.927,75
b	Compensi Coordinatori aree PTOF	2.945,25
c	Referenti progetti e attività specifiche	6.487,25
d	Progetti	3.696,00
e	Continuità didattica	404,25
g	Gruppi di lavoro	5.698,00
	Supporto alla didattica - Incarichi attuazione PDM	3.118,50
		46.277,00

2. Lo stanziamento per le funzioni strumentali al PTOF è così utilizzato:

Tabella 4		
	AREA del Piano Triennale dell'Offerta Formativa	Compenso da MOF
1	F.S. Curricolo, progettazione e valutazione didattica	€804,22
2	F.S. Inclusione	€804,22
3	F.S. Comunicazione e innovazione didattica	€804,22
4	F.S. Benessere a scuola	€804,22
5	F.S. 1/2 Progettazione, monitoraggio e valutazione di Istituto	€402,11
	F.S. 1/2 Progettazione, monitoraggio e valutazione di Istituto	€402,11
		€4.021,08

2. Allo stesso fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate:

Tabella 4		
Aree di ripartizione FIS ATA		
Rif	Area	Euro
a	Intensificazione Assistenti Amministrativi	5.614,40
b	Intensificazione Collaboratori scolastici	12.498,75
		18.113,15

Art. 24 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente

1. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale docente per l'a.s.2024/25 corrispondono a **€ 10.880,49** (inclusi € 412,57 corrispondenti a economie anni precedenti).
2. La legge di bilancio per il 2020 (Legge 30 dicembre 2019, n. 160) al comma 249 dell'art.1 prevede che "Le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione". In base a tale previsione la risorsa è utilizzata come descritto all'art. 22.

Art. 25 - 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 qualora già determinato in sede contrattuale.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

Art. 26 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi o del recupero.
2. Le prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 27 - Incarichi specifici

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.

Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono destinate come descritto dalla Tabella 5:

TABELLA 5		
Incarichi specifici ATA		
Rif	Area	Euro
c	Incarichi specifici AA.AA.	1.372,17
d	Incarichi specifici Coll. Scol.	3.201,74
		4.573,91

- Al termine dell'anno scolastico le risorse residue, dovute a riduzioni dei compensi per assenze complessivamente superiori a giorni 15 o per diminuzione dei carichi di lavoro (es. per trasferimento in uscita di alunni disabili), sarà destinato a riconoscere particolari complessità di singoli incarichi, con decisione assunta dal dirigente, su proposta del DSGA.

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

Art. 28 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

- Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
- 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.
- Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
- Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
- Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

Art. 29 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

- Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono individuati tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formati attraverso specifico corso.
- Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sopra indicati competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

Art - 30 - Misure di prevenzione del contagio

Si fa riferimento al Regolamento per il contenimento del contagio da Sars- CoV-2, approvato dal Consiglio di Istituto e diffuso a tutto il personale, anche con specifici incontri di formazione.

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 31 – Clausola di salvaguardia finanziaria

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

Art. 32 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.
3. In caso di assenza prolungata di sei mesi o superiore di un docente o assistente amministrativo, i compensi previsti per l'incarico del lavoratore assente sono assegnati proporzionalmente al supplente/i.
4. In caso di mancata corrispondenza, il dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al 50% di quanto previsto inizialmente.

Art. 33 – Tabelle economiche

1. Le tabelle economiche allegate sono parte integrante della presente Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Istituto e in seguito del Contratto, quando approvato dai revisori dei Conti:
 - Tabella economica FIS personale ATA con definizione dei compensi per gli INCARICHI SPECIFICI
 - Tabelle economica FIS personale DOCENTE