

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO**

Aggiornato secondo le disposizioni di cui al CCNL di comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019/21, entrato in vigore il 19/01/2024

### **TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata**

1. Il presente contratto integrativo di istituto ha validità triennale fatta eccezione per la parte riguardante le risorse e i compensi al personale scolastico che ha validità annuale, si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica Liceo Artistico "A. Passoni" di Torino.
2. 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.
3. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.
4. Per quanto non espressamente previsto nel presente, si rimanda alle norme specifiche attualmente in vigore

#### **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 sette giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 1, per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro trenta giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.

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

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



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

#### **CAPO I – RELAZIONI SINDACALI**



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

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

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

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

### **Art. 6 – Informazione**

- 
- 
1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 al quale si rinvia integralmente.
  2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
    - tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5, c. 4);
    - tutte le materie oggetto di confronto (art. 5, c. 4);
    - la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 30, c. 10, lett. b1);
    - i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 30, c. 10, lett. b2);
    - i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 del CCNL 2019-2021 (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
  3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione in forma scritta di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

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

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 33 e più in generale all'art. 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
  - i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 30, c. 4, lett. c1);
  - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi (art. 30 c. 4, lett. c2);
  - i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative 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 (art. 30, c. 4, lett. c3);


- 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 (art. 30, c. 4, lett. c4);
- i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i. (art. 30, c. 4, lett. c5);
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 30, c. 4, lett. c6);
- i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 30, c. 4, lett. c7);
- i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 30, c. 4, lett. c8);
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 30, c. 4, lett. c9);
- 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 (art. 30, c. 4, lett. c10);
- i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023 (art. 30, c. 4, lett. c11).

## **Art. 8 – Confronto**




1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
  - l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 30, c. 9, lett. b1);
  - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 30, c. 9, lett. b2);
  - i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 30, c. 9, lett. b3);
  - la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 30, c. 9, lett. b4);
  - i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi (art. 30, c. 9, lett. b5);
  - i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA (art. 30, c. 9, lett. b6).

## **CAPO II - DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 9 – Attività sindacale**

- 
1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale virtuale che sarà resa disponibile sul sito.
  2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
  3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale i locali di ciascun plesso 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 notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

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

- 
- 
- 
1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021, cui si rinvia integralmente.
  2. 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 due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro. Nulla è imputabile al lavoratore che non dovesse rispettare i tempi a causa di ritardi dell'amministrazione.
  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, nonché la rilevazione delle presenze/assenze del personale docente, per cui n. 1 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. La scelta del personale che deve assicurare i servizi 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 partendo dall'ultima lettera utilizzata per tali fini nell'anno scolastico precedente. Se il ricorso all'estrazione si presenta per la prima volta, la lettera viene estratta in presenza della RSU di istituto. Dell'operazione viene fatto processo verbale da acquisire agli atti.

#### **Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti - ferie**

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, secondo il CCNQ in vigore, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, due giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.
4. Il personale tutto richiede i permessi previsti dal contratto, di norma, con un anticipo di almeno



*Prot. n. 1/2019*  
*Libero*  
*Quarta*

- 5 giorni, salvo casi di urgenza.
5. La concessione dei permessi, tra tutti quelli consentiti al personale scolastico a tempo determinato e indeterminato, dovrà soddisfare i seguenti criteri:
    - i permessi per formazione possono essere concessi ad un massimo di 6 unità di personale docente contemporaneamente e saranno soddisfatti in ordine di arrivo delle richieste;
    - i permessi per formazione possono essere concessi ad un massimo di 3 (2 CS e 1 AA) unità di personale ATA contemporaneamente e saranno soddisfatti in ordine di arrivo delle richieste;
    - per tutte le tipologie di permesso non ricomprese nei punti a. e b., in caso di contemporaneità di richieste, l'attribuzione del permesso seguirà il principio della
    - rotazione del personale richiedente che vedrà subordinata la propria richiesta al diritto di fruizione di personale che non ha ancora beneficiato dello specifico permesso.
  6. La concessione delle ferie del personale ATA è subordinata alle esigenze di servizio sebbene nel pieno rispetto del contenuto del CCNL. Le richieste sono valutate sulla base dei seguenti criteri:
    - anzianità di servizio nell'istituto;
    - rotazione negli anni del personale di ruolo;
    - contratti con scadenza al 31 agosto.
  7. La richiesta di piano ferie deve pervenire secondo la scansione temporale definita dal CCNL.
  8. Per la concessione delle ferie, dovranno essere garantiti i seguenti livelli minimi durante la chiusura delle attività didattiche:
    - n° 2 CS per plesso per garantire le pulizie straordinarie previste nell'apposito piano;
    - n° 2 AA
    - n° 2 AT
  9. Il personale di cui al precedente punto 8 verrà individuato mediante sorteggio della lettera dell'alfabeto da cui iniziare per garantire la rotazione in caso di mancato accordo sul piano ferie.

#### **Art. 12 – Referendum**

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

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

Per i servizi minimi da garantire in caso di sciopero, si applicano le disposizioni di cui al Protocollo di intesa sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, sottoscritto fra il Dirigente Scolastico e le OO.SS., nonché del conseguente Regolamento pubblicato sul sito.

Non è prevista la determinazione di alcun contingente in tutti gli altri casi per cui, in caso di sciopero, il Dirigente Scolastico valuterà le dichiarazioni rese spontaneamente in ordine all'adesione o meno e comunicherà l'entità della riduzione del servizio, la sospensione delle lezioni e/o la chiusura del/dei plesso/i.

La comunicazione alle famiglie dell'indizione dello sciopero avverrà con 5 giorni di anticipo alle famiglie compatibilmente con i tempi di comunicazione da parte degli enti preposti.

In funzione delle adesioni allo sciopero, l'orario del personale ATA potrà subire cambiamenti pur nel rispetto del monte orario giornaliero. I turni potrebbero subire variazioni per razionalizzare il

servizio in orario antimeridiano.

### TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

#### Art. 14 – Criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori

1. I criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori al personale docente, educativo ed ATA, *(inclusa la quota delle risorse relative ai PCTO)* e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale sono identificati come segue.
  - Attribuzione: *competenze ed esperienze professionali pregresse e documentate, disponibilità del personale, formazione specifica documentata, progetti a valenza generalizzata, volontarietà nella candidatura;*
  - Determinazione: *caratteristiche dell'incarico in termini di complessità (forfettario), impegno orario, impatto dell'attività sull'istituto/singolo plesso (saranno maggiormente remunerate le attività che impattano sull'intero istituto)*
2. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
3. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
4. Per particolari attività il dirigente – sentito il DSGA – può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009, ai sensi del DLgs 165/01. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate attraverso apposita voce di bilancio.
5. Le richieste individuali di straordinario, debitamente motivate, devono essere preventivamente autorizzate sentito il DSGA. La prestazione di straordinario sarà attribuita esclusivamente al personale che avrà dato la propria disponibilità, fatte salve le disposizioni di servizio emanate direttamente dal Dirigente Scolastico
6. Una volta retribuita la parte di straordinario definita in contrattazione integrativa d'istituto, la restante parte come recupero compensativo dovrà essere goduta prevalentemente nei giorni di sospensione dell'attività didattica, nelle chiusure prefestive e in subordine negli altri periodi tenuto conto di quanto stabilito nel comma successivo, dietro preventiva richiesta scritta del dipendente.
7. Ai fini del recupero del comma precedente, l'autorizzazione è subordinata alla presenza del numero minimo di collaboratori/assistenti amministrativi individuati per ciascun plesso/ufficio. A titolo esemplificativo, nel caso degli uffici, il numero minimo è stabilito in almeno un AA per ufficio fino alla concorrenza massima di 2 unità. Per il personale CS, il numero minimo è definito dalla ripartizione dell'organico di fatto su ciascun plesso e in ogni caso non potrà essere inferiore a tre unità.
8. Il recupero dello straordinario dovrà avvenire:
  - per il personale a tempo determinato entro la scadenza del contratto in corrispondenza delle chiusure prefestive, dei giorni di sospensione delle attività didattiche e negli altri giorni di chiusura straordinaria, salvo quelle disposte dalle autorità competenti. Il recupero dovrà precedere la richiesta di ferie, nel senso che prima di chiedere ferie in corrispondenza delle chiusure dell'attività didattica, dovrà essere recuperato lo straordinario prestato;

- per il personale a tempo indeterminato entro l'anno scolastico e nei medesimi giorni di cui al punto precedente. Il recupero dovrà precedere la richiesta di ferie, nel senso che prima di chiedere ferie in corrispondenza delle chiusure dell'attività didattica, dovrà essere recuperato lo straordinario prestato.
9. Il recupero dello straordinario potrà essere utilizzato per coprire le chiusure dei prefestivi deliberati in consiglio di istituto.
  10. Ai sensi del CCNL vigente, la prestazione di intensificazione è retribuita in maniera forfettaria nei confronti di chi ha effettivamente effettuato la prestazione e dato la propria disponibilità. A fine anno viene effettuata la rendicontazione delle ore prestate che saranno remunerate con l'apposito budget destinato. Non sono previste possibilità di recupero su questo istituto contrattuale

*Al*

*del Profano*

*Scian*

*Adel*





## **TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA**

### **Art. 15 – 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 già menzionate fasce temporali, per i CC.SS. sono i seguenti:
  - l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;
  - l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.
3. I criteri per individuare le predette fasce temporali, per gli A.A. sono i seguenti:
  - l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di apertura dello sportello al pubblico;
  - l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di sportello al pubblico.
  - I margini di flessibilità sono definiti in massimo 30 minuti in ingresso e uscita per ciascun turno.
4. I criteri per l'accesso all'istituto sono:
  - esigenza di cura di figli al di sotto degli anni 12;
  - esigenza di cura di parenti per cui è riconosciuto il beneficio ex L 104/92 e il dipendente risulti essere il destinatario della cura e personali;
  - esigenza di raggiungere il luogo di lavoro in tempi congrui rispetto alla distanza dall'abitazione/residenza

### **Art. 16 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio**

1. Il personale docente, educativo e ATA ha diritto a non essere contattato nei seguenti giorni e orari:

- 
- 
- 
- 
- a. tutti i giorni, dalle ore 18.30 alle ore 7.30 del giorno successivo per il personale che presta servizio diurno;
  - b. tutti i giorni, dalle ore 23.15 alle ore 7.30 del giorno successivo per il personale che presta servizio serale;
  - c. dalle ore 18.30/23.15 (diurno/serale) del venerdì alle ore 7.30 del lunedì;
  - d. dalle ore 18.30/23.15 (diurno/serale) di ogni giorno prefestivo fino alle ore 7.30 del primo giorno feriale successivo;
  - e. dalle ore 18.30/23.15 (diurno/serale) del giorno precedente all'inizio delle ferie alle ore 7.30 del giorno in cui è prevista la ripresa del servizio.
2. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

**Art. 17 – 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 specifica formazione del personale interessato.
2. Tale formazione va intesa come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

**Art. 18 – Personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi e ad altre attività indifferibili in caso di assemblea sindacale**

1. Durante le assemblee sindacali, è individuato, qualora necessario in relazione al personale che intende partecipare all'assemblea, un'unità di collaboratore scolastico per ciascun plesso aperto per assicurare la vigilanza agli ingressi, nonché un'unità di assistente amministrativo per la ricezione delle comunicazioni.
2. L'individuazione è effettuata nel rispetto di un criterio di rotazione per ogni assemblea, tenuto conto che per ciascun anno scolastico si procederà in ordine alfabetico estraendo a sorte una lettera. Per ogni anno scolastico si procederà con la lettera dell'alfabeto successiva a quella di ultima individuazione, laddove la prima lettera sarà estratta in presenza della RSU.

**Art. 19 – Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali**

Tenuto conto che il personale ATA della sede di via della Cittadella è adibito ad orari articolati su più turni e che la scuola eroga servizio giornaliero superiore alle 10 ore per almeno 3 giorni alla settimana per i corsi serali, viene riconosciuto il beneficio della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali alle unità di personale assegnate al suddetto plesso a partire dalla data di attivazione dei corsi serali e per la durata dei medesimi.

**TITOLO QUINTO – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**



## CAPO I - NORME GENERALI

### Art. 20 – Fondi finalizzati

1. 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.
2. 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.
3. Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:

a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007	€ 68.710,68
b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva	€ 3.268,30
c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	€ 4.581,48
d) per gli incarichi specifici del personale ATA	€ 3.982,97
e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	€ /
f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	€ 3.221,64
g) per le finalità di cui all'art 1, comma 593 della legge n. 205/2017	€ /
h) per IFTS	€ /
i) per i progetti nazionali ed europei (PON, PN, POR, PNRR, convenzioni...)	€ 396.438,64
j) per la valorizzazione del personale	€ 14.058,71
k) per i PCTO per la secondaria di secondo grado	€ 12.052,57
l) decreto MIM n. 63 del 05/04/2023+nota 36704 del 30/09/24	€ 132.807,54

4. ai quali aggiungere i seguenti fondi come economie dell'anno precedente da lasciare invariate in termini di destinazione ad eccezione delle economie di cui alle FS che vengono inserite negli incarichi specifici ATA:

b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva	€ 1.626,37
d) per gli incarichi specifici del personale ATA	€ 366,64
e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	€ 2.169,40
f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	€ 185,43
g) orientamento	€ 6.320,83

## 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. Le risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano delle attività del personale ATA. Il criterio generale è la proporzione numerica tra personale docente e ATA che porta da una divisione media di 75% per il personale docente e 25% per il personale ATA. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente € 57.630,00 e per le attività del personale ATA € 19.210,00 rispettivamente pari a 75% e 25% così come definito in sede di contrattazione, al netto dell'indennità di direzione per DSGA, inclusa l'indennità per AA vicario quantificata in € 6.302,00.
2. La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a € 500,00 in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF.
3. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.
4. In caso di assenza del titolare della prestazione, il compenso previsto spetterà al personale supplente in caso di accettazione dell'incarico oppure ad altra unità di personale disponibile ad accettarlo. In caso di indisponibilità, l'ammontare del compenso confluirà nelle economie a disposizione per l'anno successivo.

## **Art. 23 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale**

1. Non sono previste risorse apposite in quanto non è stato deliberato da parte del collegio docenti un monte ore specifico di formazione eventualmente da incentivare al superamento delle 40+40 ore di impegni collegiali/cattedra.
2. Per il personale ATA non sono previsti stanziamenti perché le eventuali ore prestate oltre quelle di servizio saranno recuperate mediante riposi compensativi.

## **Art. 24 – Stanziamenti**

1. Al fine di perseguire le finalità PTOF, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:
  - a. supporto alle attività organizzative: € 40.530,00
  - b. supporto alla didattica € 14.495,25
  - c. progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa: € 3.476,28
  - d. attività aggiuntive d'insegnamento: € 18.091,07
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:
  - a. intensificazione del carico di lavoro per sostituzione di colleghi assenti: € 5.452,70
  - b. assegnazione di incarichi a supporto dell'amministrazione o della didattica: € 10.200,30
  - c. monte ore straordinario € 7.137,10
  - d. progetti € 717,75

## **Art. 25 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione**

## **del personale**

Il budget confluisce nel fondo generale ed è ripartito secondo i criteri per la ripartizione del fondo medesimo.

### **Art. 26 – Conferimento degli incarichi**

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

### **Art. 27 – 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, saranno remunerate fino alla concorrenza del budget assegnato.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate, a domanda, con recuperi compensativi secondo quanto stabilito all'art. 14.

### **Art. 28 – Incarichi specifici**

1. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono destinate a corrispondere un compenso base, così fissato:
  - € 2.73,50 per n. 7 unità di personale tecnico
  - € 1.595,00 per n. 3 unità di personale amministrativo
  - € 550,00 per n. 1 unità di collaboratori scolastici

### **Art. 29 – Criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023**

1. Le risorse di cui al decreto MIM n. 63 del 05/04/2023 sono utilizzate nel rispetto dei seguenti criteri, ferme restando le prescrizioni del medesimo decreto:
  - *Secondo il finanziamento annuale, di cui al DM 231 del 15 novembre 2024, le quote destinate per i tutor e gli orientatori sono definite all'art. 3, comma 1, lettere a) e b), pari a: a) per i docenti che svolgono le funzioni di tutor è previsto un compenso articolato in due distinte voci: una parte collegata alla funzione espletata, compresa tra un valore minimo pari a 1.589,68 euro lordo Stato e un valore massimo pari a 2.725,16 euro lordo Stato, a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 2, alla quale si aggiunge una parte, erogata sulla base del numero delle ore di tutoraggio realizzate, a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 3, che va ad incrementare la parte collegata alle risorse nazionali.*
  - *b) per i docenti orientatori è previsto un compenso sulla base della funzione espletata pari ad euro 1.500,00 lordo Stato, a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 2.*
2. La determinazione dei compensi è effettuata secondo i seguenti criteri:

A ciascun tutor viene riconosciuto un compenso che varia da € 1.589,68 (min. 30 studenti) a € 2.725,16 (max 50 studenti) in proporzione al numero di studenti affidati. Le parti concordano che per l'as in corso, tenuto conto che il numero di tutor è insufficiente per il numero di studenti del triennio e che l'impegno di ciascun tutor supera i parametri indicati dalla norma, la ripartizione del fondo, anche in assenza di una ripartizione equa degli studenti, avvenga in modo equo attribuendo a ciascun tutor il compenso massimo, anche tenuto conto del decreto di individuazione che identifica il numero minimo di alunni seguiti da ciascun tutor.

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

### **Art. 30 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito dal CCNL vigente e dalle norme successive, a cui si rimanda.
6. I criteri generali che mirano alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro sono:
  - tempestività della convocazione della riunione periodica;
  - tempestività nella comunicazione a tutti i lavoratori delle modifiche apportate al DVR;
  - adeguamento immediato e tempestivo del DVR al variare delle potenziali situazioni di rischio;
  - aggiornamento annuale e tempestivo delle certificazioni conseguite dal personale;
  - attivazione sistematica di corsi di formazione per il personale non formato

### **Art. 31 – Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione**

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

## **TITOLO SETTIMO – NORME TRANSITORIE E FINALI**

### **Art. 32 – Clausola di salvaguardia finanziaria**

1. 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 la riapertura del tavolo negoziale per garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.