

ISTITUTO OMNICOMPRESIVO
STATALE

"GIOVANNI VERGA"



UNIONE EUROPEA

Scuola dell'Infanzia, Primaria, Secondaria di I grado
Secondaria di II grado Liceo Classico, Liceo Scientifico
Istituto Tecnico indirizzo turismo, indirizzo AFM,
Servizi per l'agricoltura e lo sviluppo rurale
Viale Margherita, 54 – 95049 VIZZINI (CT)



REGIONE SICILIA



I. O. S. "GIOVANNI VERGA" - VIZZINI
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI SITITUTO
AA. SS. 2024/2025 – 2025/2026 - 2026/2027
VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE

Il giorno 04/03/2025 alle ore 10:35 viene sottoscritta la presente Ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo dell'I.O.S. "G. Verga" di Vizzini per gli anni scolastici 2024/2025, 2025/2026 e 2026/2027.

L'ipotesi di accordo viene sottoscritta tra

la **PARTE PUBBLICA**

nella persona del Dirigente Scolastico pro-tempore Dott. Salvatore Picone

e la **PARTE SINDACALE**

RSU di Istituto

Maggiore Santo

Lina Lentini

Giuseppe Palma

Rappresentanti delle OO.SS. territoriali

Anief

Cisl Scuola

Fle Cgil

Gilda

Snals

SOMMARIO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata	5
Art. 2 – Interpretazione autentica	5
Art. 3 – Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto	5
TITOLO II - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI	5
CAPO I - RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 4 – Obiettivi e strumenti.....	5
Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente.....	6
Art. 6 – Informazione	6
Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa	6
Art. 8 – Confronto	7
CAPO II - DIRITTI SINDACALI.....	9
Art. 9 – Attività sindacale.....	9
Art. 10 – Assemblee sindacali in orario di lavoro	9
Art. 11 – Permessi sindacali retribuiti e non retribuiti	9
Art. 12 – Referendum	10
Art. 13 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall’accordo sull’attuazione della Legge 146/1990	10
TITOLO III- ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	10
Art. 14 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	10
Art. 15 - Gli incaricati dell’attuazione delle misure di prevenzione e protezione.....	10
TITOLO IV - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA.....	11
Art. 16 - Criteri per l’attribuzione e la determinazione di compensi accessori.....	11
TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA.....	11
Art. 17 - Criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA.....	11
Art. 18 - Criteri generali per l’utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio.....	12
Art. 19 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione	12
Art. 20 – Personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali	12
TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	13
CAPO I - NORME GENERALI.....	13
Art. 21 – Fondi finalizzati	13
CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO	14
Art. 22 – Finalizzazione del salario accessorio.....	14

Art. 23 –Fondo per la Contrattazione Integrativa	14
Art. 24 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell’istituzione scolastica (FIS)	15
Art. 25 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale	17
Art. 26 - Ripartizione delle risorse del FIS destinate ai docenti	17
Art. 27 – Ripartizione delle risorse del FIS destinate al personale ATA.....	19
Art. 28 – Funzioni Strumentali al Piano dell’Offerta Formativa.....	19
Art. 29 – Ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti.....	20
Art. 29 - Incarichi specifici del personale ATA	20
Art. 30 - Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del merito del personale docente	21
Art. 31 – Clausola di salvaguardia finanziaria	21
Art. 32 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio	22
Art. 33 – Disposizioni finali	22

I. O. S. “GIOVANNI VERGA” - VIZZINI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ISTITUTO
AA. SS. 2024/2025 - 2025/2026 - 2026/2027

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto è conforme alle disposizioni di cui al CCNL di Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019/21, sottoscritto il 18/01/2024, nel seguito indicato sinteticamente come “CCNL”.
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell’Istituto Omnicomprensivo “Giovanni Verga” di Vizzini e, conformemente a quanto previsto dall’art. 8, comma 3, del CCNL, dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2024/2025, 2025/2026 e 2026/2027, ad esclusione delle norme di cui al Titolo VI (trattamento economico accessorio) che saranno negoziate con cadenza annuale. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali.
3. Il presente Contratto ha validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e produce i propri effetti fino alla stipula di un nuovo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.
5. Rispetto a quanto non espressamente indicato nel presente contratto, si applicano il CCNL scuola 2019-2021, il D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, i CCNI e i CCIR vigenti nonché la legislazione scolastica vigente.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Il presente contratto integrativo può essere oggetto di interpretazione autentica qualora insorgano controversie, su richiesta di una delle parti, con l’indicazione della clausola 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 della clausola controversa. La procedura si deve concludere entro quindici giorni.
3. L’eventuale accordo sostituisce la clausola controversa con 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 II - 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 (RLS) e ne comunica il nominativo al dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato tra il personale dell'istituto in servizio che sia disponibile e possieda le necessarie competenze. Il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. 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.
3. 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 al quale si rinvia integralmente e, in particolare, dall'art. 30, comma 10, lett. b).
2. Sono oggetto di informazione, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa:
 - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5, c. 4);
 - b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5, c. 4);
 - c. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 30, c. 10, lett. b1);
 - d. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 30, c. 10, lett. b2);
 - e. i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 del CCNL (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. 31 e, più in generale, all'art. 48 comma 3 del D. Lgs. 165/2001.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa d'istituto le seguenti materie:
 - a. i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 30, c. 4, lett. c1);
 - b. 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);
 - c. i criteri per l'attribuzione e la determinazione dei 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 (ex alternanza scuola lavoro) e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 30, c. 4, lett. c3);
 - d. 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);
- e. 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);
- f. 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);
- g. 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);
- h. 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. 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);
- j. 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);
- k. i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al Decreto Ministeriale n. 63 del 5 aprile 2023 (valorizzazione dei docenti chiamati a svolgere la funzione di tutor e del docente dell'orientamento/orientatore) (art. 30, c. 4, lett. c11).
- l. [soltanto per le scuole con plessi situati su più comuni] i criteri per l'assegnazione del personale docente ai plessi dell'istituzione scolastica

Art. 8 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto a livello di istituto le seguenti materie:
 - a. 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);
 - b. 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);
 - c. i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 30, c. 9, lett. b3);
 - d. la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 30, c. 9, lett. b4);
 - e. 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);
 - f. i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA (art. 30, c. 9, lett. b6).
3. Il dirigente invia alle OO.SS. l'informazione relativa alle materie oggetto di confronto a livello di istituto. Entro cinque giorni dalla data in cui viene resa l'informazione, i soggetti sindacali hanno facoltà di richiedere, anche singolarmente, un incontro con il dirigente. L'incontro può essere proposto da quest'ultimo, contestualmente alla trasmissione delle informazioni.
4. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a dieci giorni e, al termine del confronto, deve essere redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale

1. I componenti la RSU hanno il diritto di comunicare con gli altri lavoratori di questa istituzione scolastica per motivi di interesse sindacale.
2. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono:
 - a) di una bacheca sindacale in ogni plesso normalmente collocata nell'atrio del plesso ma che può trovare diversa collocazione, anche su indicazione della RSU in accordo con la Parte Pubblica, purchè visibile a tutto il personale scolastico;
 - b) di una bacheca sindacale virtuale sul sito istituzionale della scuola.
3. Le bacheche sindacali sono gestite dalla RSU. Ogni documento affisso alle bacheche di cui al comma 2 deve essere firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
4. Nelle bacheche di cui sopra possono essere pubblicati documenti di interesse sindacale e di lavoro. La RSU sarà responsabile di eventuali violazioni della privacy o di altre lesioni di diritti altrui che dovessero discendere dalla pubblicazione di determinati atti o comunicazioni. Anche la sostituzione ed eliminazione del materiale esposto è di esclusiva competenza della RSU.
5. Le Organizzazioni Sindacali di livello provinciale e/o regionale e/o nazionale possono inviare documenti direttamente alla scuola, ai fini della loro pubblicazione on line.
6. Il dirigente trasmette via e-mail alla RSU le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.
7. Su richiesta della RSU verrà di volta in volta individuato, nella sede centrale, un locale da utilizzare per le attività di competenza della RSU medesima, concordando con il Dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.

Art. 10 – Assemblee sindacali in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL, 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 comunicazione scritta, con almeno sei giorni di anticipo, specificando l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola. 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. 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 da effettuarsi esclusivamente tramite l'applicativo impiegato per la richiesta di permessi o ferie o astensioni comunque denominate, eccezion fatta per un dimostrabile non funzionamento dell'applicativo medesimo, costituisce espressa volontà di rinuncia del dipendente alla partecipazione all'assemblea sindacale ed implica l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.**
4. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
5. Qualora lo svolgimento dell'assemblea non 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 nei plessi dell'Istituto ove si svolge attività didattica, per cui n. 2 unità di personale ausiliario per ogni plesso aperto e n. 2 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. L'individuazione del personale che

deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal DSGA, tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

Art. 11 – Permessi sindacali 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 cinque 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 – 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

1. 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 in data 10 febbraio 2021 fra il Dirigente Scolastico, per la parte pubblica, e i rappresentanti delle OO.SS. per la parte sindacale. In ogni caso, va assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico nei plessi dell'Istituto ove si svolge attività didattica, per cui n. 2 unità di personale ausiliario per ogni plesso aperto e n. 2 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. L'individuazione del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal DSGA, tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico. Qualora si fosse in presenza di alunni con particolari esigenze legate ad una disabilità, il contingente minimo sarà aumentato di n.1 unità per plesso ove risultino presenti gli alunni o studenti con disabilità grave.

TITOLO III- ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 14 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.

4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

Art. 15 - 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 IV - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 16 - 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 ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinata alla remunerazione del personale, sono i seguenti:

a) per l'attribuzione:

1. possesso di titoli culturali specifici afferenti la tipologia di intervento;
2. possesso di competenze ed esperienze di docenze e/o professionali nel settore di pertinenza pregresse e documentate;
3. possesso di certificazioni informatiche;
4. disponibilità;

b) per la determinazione:

1. caratteristiche dell'incarico in termini di complessità;
2. impegno orario.

Le attività saranno retribuite con importo forfettario o orario, come determinato dal CCNL, se effettivamente prestate, documentate e verificate dall'Amministrazione.

2. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.

TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 17 - 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:

- a.a) le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata, approvata dal Dirigente Scolastico sentito il DSGA;
- a.b) la richiesta sia compatibile con le esigenze di funzionamento e con la garanzia della qualità dei servizi.

2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:

Assistenti amministrativi:

- a.a) slittamento del turno lavorativo nell'arco della giornata;
- a.b) completamento dell'orario antimeridiano con orario pomeridiano su richiesta dei dipendenti (6h+3h);

Collaboratori scolastici:

- a.a) l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;
- a.b) l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.

Art. 17-bis – Criteri per l'assegnazione dei docenti ai plessi dell'istituzione scolastica [solo per le scuole con plessi situati su più comuni]

1. Considerato che questa istituzione scolastica per effetto del dimensionamento scolastico, acquisirà durante il prossimo a.s. 2025/2026 tre plessi su due comuni diversi da quello ove risiede la maggior parte dei plessi della scuola e della sede centrale, così distinti:

- Comune di Licodia Eubea n. 1 plesso Scuola dell'Infanzia, n. 1 plesso scuola Primaria e Secondaria di Primo Grado
- Comune di Grammichele n. 1 plesso Scuola Secondaria di Secondo Grado

i docenti saranno assegnati ai plessi sulla base dei seguenti criteri:

- Salvaguardia della continuità didattica
- Precedenze per disabilità o gravi motivi di salute
- Maggior punteggio nella graduatoria di istituto.

Per l'attribuzione dei docenti ai plessi per il solo a.s. 2025/2026, anno in cui avranno luogo gli effetti del dimensionamento della rete scolastica, i docenti saranno assegnati ai plessi sulla base dei seguenti criteri:

- Salvaguardia della continuità didattica. Tale salvaguardia verrà garantita a quei docenti che durante l'a.s. 2024/2025 prestavano servizio presso i plessi siti nel Comune di Licodia Eubea per i docenti dell'infanzia e del primo grado e presso il plesso sito nel Comune di Grammichele per il secondo grado, per almeno il 50% del monte ore effettivo, ivi compresi i casi di part time, del proprio orario di servizio.
- Precedenze per disabilità o gravi motivi di salute documentati.
- Maggior punteggio nella graduatoria di istituto così come costituitosi al termine delle operazioni di armonizzazione delle graduatorie di istituto a seguito di dimensionamento della rete scolastica.

Art. 18 - 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 pubblicate sul registro elettronico entro le ore 20:00 salvo il verificarsi di specifiche esigenze non preventivate, come comunicazioni di assenze per cause di urgenza verificatesi in orario pomeridiano, cause di forza maggiore, acquisizione di informazioni non pervenute durante l'orario mattutino o nel primo pomeriggio e che rivestono una importanza rilevante nelle procedure organizzative dell'Istituzione Scolastica. Con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata dal personale stesso o altre piattaforme (registro elettronico). Tuttavia, considerata la natura non certificata della PEO, o eventuali disservizi connessi alla gestione della PEO stessa, assume valore di notifica per tutto il personale scolastico o per una o più categorie, la pubblicazione sul sito web dell'Istituzione Scolastica, dovendosi intendere la pubblicazione sul registro elettronico e l'invio di PEO come una best practice il cui mancato invio o pubblicazione, sempre sul registro elettronico, non inficia in alcun modo la validità della comunicazione di servizio.
2. In caso di urgenza indifferibile è fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, oltre gli orari indicati al comma 1, **tramite qualunque supporto.**

Art. 19 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

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

Art. 20 – Personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali

1. Durante le assemblee sindacali, sono individuate, qualora necessario in relazione al personale che intende partecipare all'assemblea, 2 unità di personale ausiliario per i plessi aperti e n. 2 unità di personale amministrativo
2. L'individuazione è effettuata nel rispetto di un criterio di rotazione per ogni assemblea, a partire dall'ordine alfabetico inteso come criterio di individuazione del personale che dovrà prestare servizio al primo turno di rotazione

Art. 20 – bis - PERMESSI E ASSENZE

Fatte salve eventuali cause di forza maggiore che devono comunque essere documentabili e non derivabili da cause imputabili al dipendente (art. 1218 c.c.) e caratterizzati da straordinarietà ed imprevedibilità o di caso fortuito che si manifesta quando all'interno del fatto tipico si inserisce un fattore assolutamente imprevedibile od inevitabile che, come tale, impedisce di formulare in capo al soggetto un addebito a titolo di colpa, come nel caso in cui si abbia un malore alla guida e tenuto conto che tanto le cause di forza maggiore quanto il caso fortuito devono essere dimostrati dal personale scolastico, permessi e ferie vanno così richiesti:

- **permessi** per partecipazione a **concorsi ed esami**: considerata la possibilità di programmare tali partecipazioni, le istanze di parte vanno presentate non meno di 8 giorni prima della data di fruizione del permesso;
- **permessi art. 15 c. 2 C.C.N.L. 2006/09 tanto retribuiti quanto non retribuiti**: le istanze di parte vanno presentate **non meno di 4 giorni prima**. Se i giorni di permesso vanno richiesti **per un martedì**, considerata l'articolazione delle attività didattiche e della segreteria in 5 giorni settimanali, la domanda va presentata **non più tardi di venerdì alle ore 10:00** della settimana precedente al martedì che si intende fruire tramite permessi retribuiti e non retribuiti. Fatti salvi eccezionali stati di necessità, i suddetti permessi, proprio in virtù della loro programmabilità, verranno concessi nel seguente numero:
 - **PERSONALE DOCENTI: n. 2 permessi nello stesso giorno** per ordine e grado oltre che per plesso.
 - **PERSONALE ATA: n. 2 permessi nello stesso giorno** e, solo in maniera residuale verificata l'opportuna copertura di personale ATA a cura del D.S.G.A., del plesso e considerati i turni giornalieri, non essendo il personale ATA, profilo di collaboratore scolastico, assegnato ad un plesso ma all'intero istituto.
- **Permessi orari**: la fruizione di tali permessi devono risultare compatibili con le esigenze di servizio. Rimandando a quanto disposto all'art. 16 del C.C.N.L. 2006/2009 per il numero di ore fruibili durante l'intero anno e durante la giornata lavorativa, le istanze vanno presentate almeno 2 giorni prima, salvo casi eccezionali e non prevedibili. Qualora le ore di permesso vengano richieste per lunedì, l'istanza va presentata **non più tardi di venerdì alle ore 10:00** della settimana precedente al lunedì che si intende fruire.
- **Richiesta di ferie**: le istanze di parte vanno presentate **non meno di 4 giorni prima**. Se i giorni di ferie vanno richiesti **per un martedì o a partire da un martedì**, considerata

l'articolazione delle attività didattiche e della segreteria in 5 giorni settimanali, la domanda va presentata **non più tardi di venerdì alle ore 10:00** della settimana precedente al martedì che si intende fruire tramite ferie.

- **Visite specialistiche:** considerata la programmabilità delle visite specialistiche, fatti salvi eventuali ed eccezionali stati di necessità, le istanze di parte vanno presentate **non meno di 5 giorni prima**. Se l'assenza è programmata **per un mercoledì**, considerata l'articolazione delle attività didattiche e della segreteria in 5 giorni settimanali, la domanda va presentata **non più tardi di venerdì alle ore 10:00** della settimana precedente al mercoledì che si intende fruire.
- **Permesso per mandato elettorale:** compatibilmente con gli impegni istituzionali i quali possono prevedere anche riunioni straordinarie e di emergenza, la fruizione di tali permessi va effettuata redigendo una programmazione mensile.
- **Permesso per matrimonio:** le istanze di parte vanno presentate **non meno di 15 giorni prima**

Qualora non fosse possibile rispettare, ad esempio, i 4 giorni di preavviso, come nel caso di permesso da richiedere per un mercoledì, la domanda dovrà essere presentata nei giorni di sabato e domenica anche con la finalità di individuare eventuali priorità nella fruizione dei permessi in presenza di più richieste nello stesso giorno e per consentire al personale amministrativo di trattare la pratica di richiesta con tempestività.

ASSENZE PER MALATTIA E VISITE FISCALI

Il **personale scolastico in malattia** è soggetto a visita fiscale da svolgersi all'interno di fasce orarie definite per i pubblici dipendenti. Durante tali fasce di reperibilità, il personale scolastico, salvo giustificati e documentabili motivi, quali, a titolo di esempio non esaustivo, visita medica ordinaria o specialistica, è tenuto a rimanere nella propria abitazione per consentire l'accertamento dello stato di malattia da parte dell'INPS tramite visita fiscale. Qualora il domicilio del dipendente risulti diverso dalla residenza, il dipendente dovrà **comunicare tale variazione in segreteria e all'INPS**. Il personale che per un motivo legittimo e documentabile debba allontanarsi dalla propria residenza, deve darne **IMMEDIATA** comunicazione alla Segreteria, anche a mezzo email, indicando l'orario di allontanamento e la motivazione e recando, anche successivamente, idonea documentazione a supporto. **La segreteria provvederà a darne tempestiva comunicazione all'INPS**. Le comunicazioni tardive, non verranno considerate valide in virtù dell'impossibilità di retrodatazione di una certificazione. Parimenti, non verrà considerata valida motivazione per giustificare l'assenza del dipendente durante la visita fiscale, il disbrigo di faccende procrastinabili, quali, a titolo di esempio non esaustivo, l'acquisto di farmaci da banco o comunque non salvavita e pertanto acquistabili presso una farmacia di turno in un secondo momento.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 21 – Fondi finalizzati

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali economie possano essere utilizzate per altri fini.
2. Per il presente anno scolastico, i fondi i cui criteri di impiego sono oggetto di contrattazione integrativa saranno:

• XXXXX

- XXXX
- XXXX

3. Le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, destinate anche alla remunerazione del personale (art. 30, c. 4, lett. c3) saranno:

per il progetto PNRR Azioni di prevenzione e contrasto della dispersione scolastica (D.M. 19/2024)	€ 123.220,38
per il progetto PNRR 3.1 Azioni di potenziamento delle competenze STEM e multilinguistiche (D.M. 65/2023)	€ 123.828,16
per il progetto PNRR 2.1 Formazione del personale scolastico per la transizione digitale (D.M. 66/2023)	€ 72.142,00
per il progetto PNRR Agenda Sud (D.M. 176/2024)	€ 69.861,50

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 22 – Finalizzazione del salario accessorio

1. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse 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 valutando i risultati conseguiti.
2. L'accesso a tali risorse è regolato dai seguenti criteri generali:
 - a. **equità**: tutto il personale ha diritto a partecipare alle attività che danno accesso al Fondo per il salario accessorio, nella misura consentita dalle risorse finanziarie previste e dalla disponibilità dichiarata;
 - b. **professionalità**: l'assegnazione alle attività aggiuntive e agli incarichi è disposta prioritariamente sulla base delle competenze certificate e/o maturate dal personale in servizio;
 - c. **continuità**: per lo svolgimento di specifici ruoli, al fine di non vanificare le competenze già sviluppate e gli obiettivi già conseguiti;
 - d. **volontarietà**: libera adesione alle attività.

Art. 23 – Fondo per la Contrattazione Integrativa

1. Il Fondo per la contrattazione integrativa è complessivamente costituito da:
 - a. fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 78 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021) erogato dal MIM;
 - b. fondo per la valorizzazione del personale scolastico, ai sensi della legge n. 160/2019 co. 249;
 - c. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIM;
 - d. eventuali economie del Fondo per la contrattazione integrativa derivanti da risorse non utilizzate nell'anno scolastico precedente;
 - e. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito decreto 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.

3. Per l'anno scolastico 2024/2025 il Fondo per la contrattazione integrativa è così determinato Euro 65.992,36
4. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del CCNI siglato il giorno 26 settembre 2024, *“resta ferma la possibilità per la singola istituzione scolastica di definire con la contrattazione integrativa di istituto le finalità e le modalità di ripartizione delle eventuali risorse non utilizzate negli anni precedenti, comprese le eventuali risorse di cui al comma 1, anche per le finalità diverse da quelle originarie ai sensi dell'articolo 78, comma 9, del CCNL 2019-2021”*. Le risorse relative al Fondo per la contrattazione integrativa eventualmente rimaste disponibili al termine dell'anno scolastico 2024/2025, andranno ad incrementare il fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico 2025/2026, senza il vincolo originario di destinazione, tenuto conto delle specifiche esigenze di questa istituzione scolastica.

Art. 24 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica (FIS)

1. Le risorse del Fondo dell'Istituzione Scolastica (FIS) 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 delle attività del personale ATA.
2. La quota del FIS disponibile per la contrattazione integrativa, come determinata al precedente comma 2, diminuita degli importi per l'indennità di direzione al DSGA ed al suo sostituto, è così ripartita:
 - Euro 48.174,42 componente docenti
 - Euro 17.817,94 componente ATATale ripartizione può essere variata entro un margine di flessibilità pari al 5% in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF e del PdM e compatibilmente con lo stato di attuazione del presente contratto.
3. L'importo del FIS disponibile Quota docenti, come sopra determinato, è ulteriormente ripartito come di seguito:
 - Euro 37.268,00 attività non di insegnamento
 - Euro 10.894,00 attività di insegnamento

In sede di informazione sull'attuazione del presente contratto verranno rese note tutte le eventuali operazioni di riequilibrio e redistribuzione delle risorse fra le diverse attività programmate resesi necessarie per cause eccezionali e non prevedibili.

4. Le eventuali economie derivanti da somme impegnate ma non utilizzate, confluiranno nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

Art. 25 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

1. Le 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, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF.
2. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente € 3.000,00 da utilizzare ai fini dell'art. 44 co. 4 del CCNL 2019-2021, esclusivamente al superamento delle n. 80 ore funzionali; mentre le attività formative del personale ATA, purché effettuate fuori dell'orario di servizio e ricomprese nel PTOF, sono oggetto di recupero compensativo qualora non retribuite economicamente.
3. Le attività di formazione programmate annualmente dal Collegio dei docenti nell'ambito del PTOF ed eccedenti le 80 ore funzionali verranno retribuite secondo le seguenti modalità: entro il 30 giugno 2024 il personale docente verrà invitato a presentare domanda di retribuzione da cui dovranno risultare in modo analitico sia la quantificazione delle ore funzionali effettuate nell'arco dell'anno, sia la documentazione delle ore di formazione

svolte dopo il 1° gennaio 2024; una volta determinate le quote individuali di ore di formazione eccedenti le 80 ore funzionali, il budget accantonato sarà ripartito proporzionalmente tra i docenti che avranno fatto richiesta in ragione del rispettivo numero di ore di formazione eccedenti, ovviamente per ciascuna ora nel limite massimo del compenso orario previsto per attività funzionale (€ 19,25). La retribuzione di Euro 19,25 è intesa come misura massima retribuibile per singola ora di formazione e non come importo dovuto al docente per ogni ora di formazione. Infatti, la retribuzione delle ore eccedenti avviene in maniera forfettaria e tiene conto della seguente divisione intesa quale criterio di ripartizione delle somme a disposizione, per fascia di ore di formazione eccedenti le 40+40 ore, inteso quale limite massimo retribuibile per singolo docente:

- sino a 5 ore oltre le 40 + 40 ore: Euro 19,25 per ogni ora di formazione eccedente documentata e previamente autorizzata.
- oltre le 5 ore e sino a 15 ore eccedenti le 40 + 40 ore: Euro 150,00 (importo forfettario)
- oltre le 15 ore eccedenti le 40+ 40 ore: 200,00 (importo forfettario)

sono retribuibili solo quelle ore eccedenti le 40 + 40 ore di attività formative documentabili e precedentemente approvate dal D.S. su domanda di autorizzazione presentata dal docente almeno 8 giorni prima l'inizio delle attività formative.

Art. 26 - Ripartizione delle risorse del FIS destinate ai docenti

1. La quota del FIS spettante ai docenti, sarà suddivisa fra le seguenti voci:
 - a.a) progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare;
 - a.b) supporto alle attività organizzative e amministrative del dirigente, attività di coordinamento e di referenza.

Per quanto possibile, le suddette attività saranno assegnate evitando l'eccessiva sovrapposizione di incarichi alle stesse persone.

Art. 27 – Ripartizione delle risorse del FIS destinate al personale ATA

1. La quota del FIS spettante al personale ATA, sarà suddivisa fra le seguenti voci:
 - Attività personale ATA profilo A.A. : Euro 4.051,30
 - Attività personale ATA profilo C.S. : 13.763,75
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, a domanda, con recuperi compensativi, fino ad un massimo di giorni 15, compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. Eventuali somme residue saranno utilizzate per retribuire eventuali ulteriori attività che si rendesse necessario svolgere entro il 31 agosto 2025.

Art. 28 – Funzioni Strumentali al Piano dell'Offerta Formativa

1. Il Collegio dei Docenti ha deliberato di identificare n. 5 Funzioni Strumentali, in coerenza con il PTOF dell'Istituzione scolastica, collegandole alle seguenti aree:
 - Area 1 – PTOF e RAV
 - Area 2 – Dispersione Scolastica;
 - Area 3 – Disabilità ed inclusione;
 - Area 4 – Orientamento Scuola Secondaria di Secondo Grado;
 - Area 5 – Viaggi di istruzione e uscite didattiche;
 - Area 6 – Sito web;

1. Il budget assegnato dal MIM per la corresponsione dei relativi compensi, comprensivo dell'importo relativo all'impiego delle economie dell'a. s. 2023/2024, verrà ripartito fra le diverse Funzioni attribuendo a ciascuna un compenso fisso, a cui andrà aggiunto un compenso stimato in base al diverso carico di lavoro.

Art. 29 – Ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti

1. Le ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti saranno attribuite e retribuite nei limiti delle disponibilità finanziarie accertate.
2. Le ore eccedenti per le sostituzioni dei docenti sono conteggiate sulla base delle disposizioni organizzative del dirigente scolastico e/o dei suoi collaboratori comunque intesi.
3. Il Dirigente provvederà ad impegnare i docenti per la sostituzione dei colleghi assenti per assenze brevi e saltuarie, nel seguente ordine:
 - a.a) docenti non impegnati in attività didattica;
 - a.b) docenti con permessi brevi da recuperare;
 - a.c) docenti di potenziamento;
 - a.d) docenti disponibili ad effettuare ore di docenza eccedenti l'orario di servizio.
4. La sostituzione dei docenti assenti con coloro che hanno dato la disponibilità sarà effettuata secondo i seguenti criteri, nell'ordine:
 - a.a) docenti della stessa classe/interclasse;
 - a.b) docenti della stessa disciplina del docente assente;
 - a.c) altri docenti.
5. I docenti che hanno dichiarato la propria disponibilità a sostituire i colleghi assenti:
 - a.a) ricevono apposita comunicazione di servizio e firmano per accettazione;
 - a.b) svolgono la docenza in sostituzione del docente assente e, nel caso di docenza in classi di cui siano anche titolari, annotano l'attività svolta sul registro elettronico.

Art. 29 - Incarichi specifici del personale ATA

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici del personale ATA da attivare nella istituzione scolastica.
2. Gli incarichi specifici sono intesi come prestazioni che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori nell'ambito del proprio profilo professionale e lo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del PTOF, e non previsti espressamente nell'area di appartenenza.
3. Gli stessi potranno essere svolti non necessariamente oltre il normale orario di lavoro.
4. La distribuzione degli incarichi e la quantificazione economica tiene conto di:
 - a. disponibilità espressa dal personale;
 - b. competenze specifiche, titoli professionali e di studio, capacità tecniche possedute;
 - c. reparti e compiti già affidati;
 - d. tipologia di incarico.
5. La retribuzione sarà vincolata alla verifica dell'effettivo svolgimento e alla valutazione, da parte del Dirigente e del DSGA, dei risultati raggiunti, ad eccezione di quelli inerenti gli incarichi relativi alla sicurezza.
6. Per l'anno scolastico 2024/2025 saranno assegnati e compensati i seguenti incarichi specifici del personale ATA:
 - a. gestione della mensa
 - b. gestione della pulizia degli alunni con disabilità
 - c. gestione della pulizia degli alunni nella scuola dell'infanzia e nella scuola primaria

Art. 30 - Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del merito del personale docente

1. I fondi relativi alla valorizzazione del personale docente, per effetto dell'art. 1 c. 249 della L. 160/2019, confluiscono sul FIS determinandone l'incremento. Pertanto tali fondi non saranno oggetto di contrattazione separata.

TITOLO VII - 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. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza delle ore effettuate con quelle indicate in progetto tramite compilazione di timesheet