



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ISTITUTO Anno Scolastico 2025-2026

Visto l'art. 3 d. Lgs. 16 aprile 1994, n. 297

Visto l'art. 3 comma 4 del D.P.R. 8 marzo 1999, n. 275

Visto l'art. 6, comma 6, del CCNL 29/11/2007;

Visti gli artt. 5,6 e 8 del CCNL 23/12/2025;

Visto l'ipotesi di CCNI del 29 settembre 2025 del Comparto Istruzione e Ricerca, sezione Istituzioni scolastiche ed educative con la quale si stabiliscono i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie confluite nel "*Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa*";

Vista la delibera di approvazione del PTOF 2025 – 2028 elaborato dal Collegio dei docenti (delibera nr. 3 del verbale nr. 17 del 23/10/2025);

Vista la delibera di approvazione del PTOF 2025 – 2028 da parte del Consiglio di Istituto, (delibera nr. 1 del verbale nr. 10 del 22/12/2025);

Visto il piano annuale delle attività del personale docente per l'anno scolastico 2025/26;

Vista la nota M.I.M., prot. n. 9535 del 30 settembre 2025, con cui è stato comunicato l'ammontare delle risorse finanziarie per il MOF spettanti a questa Istituzione Scolastica per l'anno scolastico 2025/2026;

Viste le note M.I.M., prot. n. 25014 del 18 novembre 2025 e prot. n. 54220 del 06 dicembre 2025, con cui sono state comunicate l'assegnazione di ulteriori risorse finanziarie per la retribuzione accessoria;

Vista la nota M.I.M., prot. n. 49656 del 06 dicembre 2025, con cui è stata comunicata l'assegnazione della risorsa finanziaria aggiuntiva per la gestione delle pratiche pensionistiche;

Visto il piano delle attività del personale ATA, predisposto dal Direttore S.G.A. e adottato dal Dirigente Scolastico in data 16.01.2026 con prot. 737;

Viste le economie 2024/2025 del M.O.F.;



Istituto di Istruzione Superiore
Della Corte - Vanvitelli Cava de' Tirreni (Sa)

Il giorno 24 aprile 2026 alle ore 12:45 viene sottoscritto il contratto definitivo integrativo d'Istituto a. s. 2025/2026.

Il contratto viene sottoscritto tra:

- Per la parte pubblica la Dirigente Scolastica Prof.ssa Franca Masi

- Per la RSU di Istituto:

- Amabile Giovanni

- Infante Roberto

- Ilario Antonio

- Milione Renato

- Rotondo Gabriella

- Sorrentino Ciro

- Per le OO.SS.:

CISL SCUOLA

GILDA-UNAMS

SNALS-CONFALS

ANIEF

FEDERAZIONR UIL SCUOLA RUA



TITOLO PRIMO - PARTE NORMATIVA

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

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

Il presente Contratto Integrativo è finalizzato al conseguimento di risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio scolastico mediante una organizzazione del lavoro del personale docente, educativo ed ATA dell'istituto basata sulla partecipazione e sulla valorizzazione delle competenze professionali. L'accordo intende incrementare la qualità del servizio, sostenendo i processi innovativi in atto e garantendo l'informazione più ampia ed il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori dell'istituzione scolastica.

Il contratto ha durata triennale con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e produce i propri effetti fino alla stipula di un nuovo contratto, e si riferisce a tutte le materie indicate nell'art. 11, comma 4, lettera c) del CCNL 2022/24 in coerenza con le scelte operate dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio d'Istituto all'atto dell'elaborazione e dell'approvazione del PTOF e a quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del CCNI sulla mobilità con esclusione della ripartizione del MOF e delle altre voci economiche aventi carattere annuale.

Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali, ovvero di mutate condizioni dell'Istituto.

Art. 2 - Interpretazione autentica e clausola di riserva

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione e/o applicazione del presente contratto, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione delle clausole che è necessario interpretare.

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 quindici giorni.

Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza delle ipotesi di contratto.

Nell'ipotesi in cui non si raggiunga l'accordo su specifiche materie oggetto di contrattazione ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'Amministrazione può procedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto di chiarimento e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 (modificato dal decreto legislativo n.75 2017) è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 3 — Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione

La verifica dell'attuazione della presente ipotesi, ovvero della contrattazione collettiva integrativa d'istituto ha luogo in occasione di una o più sedute a ciò espressamente dedicate.

Ai fini di una migliore programmazione delle attività, il Dirigente Scolastico convocherà le RSU per la verifica della prosecuzione della contrattazione di Istituto entro il 31 Marzo ed il 30 Giugno.



CAPO II RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI SINDACALI

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali di Istituto, nel rispetto dei distinti ruoli, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse professionale dei lavoratori con l'esigenza di migliorare l'efficacia e l'efficienza del servizio.

Le relazioni sindacali sono improntate alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti delle parti negoziali.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività, a norma dell'art. 30 del CCNL 2019/2021 che prevede i seguenti istituti:

- a) Informazione art. 11 CCNL 2022/2024 comma 10 lett. b);
- b) Confronto art. 7 CCNL 2022/2024 comma 9 lett. b);
- c) Contrattazione integrativa art. 11 CCNL 2022/2024 comma 4 lett. c);

Art. 5 — Rapporti tra RSU e Dirigente

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.

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.

Il Dirigente Scolastico provvede a convocare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL 2022/2024 con almeno cinque giorni di anticipo, dando indicazione delle materie su cui verterà l'incontro, luogo e ora dello stesso con invio della documentazione prevista dai seguenti articoli 6, 7 e 8.

Il Dirigente Scolastico e la RSU possono chiedere il rinvio della trattativa con l'obbligo di aggiornarla nel più breve tempo possibile, qualora nel corso della contrattazione emerga la necessità di approfondimento delle materie oggetto di contrattazione.

Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina legislativa in materia di trasparenza, nei limiti e con le modalità dalle stesse previste (Titolo 2, art.4 comma 6 CCNL 2019/2021).

Le riunioni di contrattazione verranno definite in accordo tra le parti contrattuali.

Art. 6 - Informazione

L'informazione è disciplinata dall'art. 11 CCNL 2022/2024 del comparto istruzione e ricerca al quale si rinvia integralmente.

Costituiscono oggetto di informazione, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022-2024:

- tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa e di confronto (art. 5 c. 4) costituendo presupposto per la loro attivazione;
- Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di



cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale nonché le materie di cui all'art. 5, comma 2, del medesimo d.lgs. n.165/2001;

- la proposta di formazione delle classi e degli organici;
- i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei;
- i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

Il Dirigente fornisce l'informazione in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico e comunque entro il 10 settembre di ciascun anno.

Art. 7 – Confronto

Il confronto è disciplinato dall'art. 6 ai sensi dell'art.5 del CCNL 2022/2024 quale si rinvia integralmente.

Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021:

- 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;
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- 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;
- i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.

Il confronto si avvia mediante la trasmissione alla RSU degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Il confronto è attivato qualora, entro 5 giorni dalla trasmissione delle informazioni, venga richiesto dalla RSU nel suo complesso o dalle OOSS firmatarie del CCNL 2022/2024.

Art. 8 - 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 articolo "Clausole di salvaguardia" 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 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022/2024, di cui all'art.11:

- i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;



- i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi;
- 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 per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione 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;
- i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
- 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;
- 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;
- 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);
- 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;
- 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;
- 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 (tutor e docente dell'orientamento);
- il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste (vd. Art.10).

Art. 9 — Attività sindacale

La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una sezione sul sito web della scuola dove sono pubblicati i documenti relativi all'attività sindacale.

Il dirigente darà notizia, mediante pubblicazione all'albo, alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

I componenti della R.S.U. hanno il diritto di comunicare con gli altri lavoratori dell'Istituto, per motivi di interesse sindacale, senza che ciò interferisca con la regolare prestazione del servizio e in ogni caso al di fuori degli obblighi di lavoro.

La RSU ha diritto alla strumentazione necessaria a svolgere la propria attività, un locale per lo svolgimento della propria attività.

Art. 10— Assemblea in orario di lavoro

Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019/2021 a cui si rinvia integralmente.



La richiesta di assemblea che riguarda la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno:

- a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i.;
- b) dalla RSU nel suo complesso (che la indice a maggioranza) e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i.;
- c) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i.. deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo.

La comunicazione, relativa all'indizione dell'assemblea, deve essere trasmessa al personale tramite circolare entro il giorno lavorativo successivo a quello in cui è pervenuta, per consentire la più ampia partecipazione.

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.

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 di adesione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.

Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro al termine dell'assemblea nella classe o nel settore di competenza.

Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e qualora l'assemblea riguardi anche o esclusivamente il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico, nonché degli uffici di segreteria.

Ai sensi dell'art. 30 comma 4 lett c.10 la contrattazione di Istituto individua il contingente di personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla Scuola e alle altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale finalizzato a garantire, comunque, la più larga partecipazione agli interessati e si individua il seguente contingente:

n. 2 collaboratori scolastici per ciascun plesso

n. 1 assistente amministrativo

n. 1 assistente tecnico per ciascun plesso

L'individuazione del personale ATA che dovrà assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto:

- della disponibilità degli interessati
- sorteggio
- criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico

In caso di assemblea sindacale si prevede è prevista la possibilità di spostare con ordine di servizio unità ATA da un plesso all'altro.

Art. 11 — Permessi sindacali RSU

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:

Docenti a tempo indeterminato: 156





ATA a tempo indeterminato: 43

Per l'a.s. 2025/2026 il monte ore è pari a 84,57

I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con preventiva comunicazione al dirigente con almeno 3 giorni di anticipo.

Nel caso di incontri di contrattazione integrativa di Istituto di Assemblee i componenti RSU usufruiscono dei permessi sindacali previsti per l'esercizio della loro funzione.

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.

TITOLO II CAPO I

ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 12- Campo di applicazione

Il presente capo ha ad oggetto l'applicazione del D.lgs. 81/2008 e le norme in materia di sicurezza, salvo quanto previsto dalle vigenti norme legislative e contrattuali.

I soggetti tutelati sono coloro che prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato. Ad essi sono equiparati tutti gli studenti della scuola per i quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali; sono, altresì, da comprendere ai fini della gestione delle ipotetiche emergenze, anche gli studenti presenti a scuola in orario curricolare ed extracurricolare per iniziative complementari previste nel Piano Triennale dell'Offerta Formativa.

Gli studenti, pur non essendo numericamente computati nel numero del personale impegnato presso l'istituzione scolastica, sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e la revisione annuale del Piano d'emergenza.

Sono, altresì, tutelati tutti i soggetti che, avendo a qualsiasi titolo, diritto di presenza presso i locali della istituzione scolastica si trovino all'interno di essa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: *ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti corsisti, tirocinanti*).

Art. 13- Obblighi in materia di sicurezza

Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro, ha i seguenti obblighi in materia di sicurezza:

- Adozione di misure protettive in materia di locali, strumenti, materiali, apparecchiature, videoterminali, ecc.
- Valutazione dei rischi esistenti
- Elaborazione di apposito documento nel quale siano esplicitati i criteri di valutazione
- Misure e dispositivi di prevenzione adottati, programma di successivi miglioramenti
- Designazione del personale incaricato di attuazione delle misure
- Pubblicazione e informazione
- Attuazione di interventi di formazione rivolti a favore del personale scolastico da organizzare compatibilmente con ogni altra attività



Art. 14 – Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Dirigente Scolastico, in quanto datore di lavoro, organizza il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, tra i dipendenti, le figure sensibili secondo la dimensione della scuola, gli addetti alle emergenze, al Primo Soccorso, all'evacuazione e all'antincendio. Il Dirigente Scolastico predispone il Servizio di Prevenzione e Protezione la cui composizione viene formalizzata nel DVR dell'istituto e di seguito indicato:

INCARICO	SCUOLA SECONDARIA II GRADO
ADDETTI SPP	1
PREPOSTI	13
ADDETTI PRIMO SOCCORSO	27
ADDETTI ANTINCENDIO	18
ADDETTI INTERRUZIONE GAS ACQUA ENERGIA ELETTRICA	3
RESPONSABILE DELLE EMERGENZE	3
RESPONSABILE AREA DI RACCOLTA	3

Alle su descritte figure compete l'assolvimento di tutte le funzioni previste dalle normative sulla sicurezza.

Art. 15 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35)

Il Dirigente Scolastico indice, almeno una volta all'anno, una riunione con funzione consultiva per la protezione/prevenzione dai rischi.

Alla riunione prendono parte lo stesso Dirigente o un suo rappresentante che la presiede, il RSPP, il Medico competente, nonché l'RLS.

Nella riunione il Dirigente Scolastico discute dei seguenti punti:

- il DVR e il Piano dell'Emergenza;
- l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute.

Di ogni riunione è redatto apposito verbale.

Art. 16 – Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Qualora si rendesse 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. Il RLS ha diritto a 40 ore di permesso per l'espletamento dell'incarico a all'accesso ai luoghi di lavoro nei rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al dirigente scolastico le visite che egli intende effettuare negli ambienti. Tali visite posso svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato. Laddove sussiste l'obbligo da parte del dirigente scolastico di consultare il RLS, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettiva tempestività: pertanto il dirigente scolastico consulta il RLS su tutti quegli eventi per i quali la disciplina lo coinvolge.



Art. 17- Attività di formazione e informazione

Nei limiti delle risorse disponibili sono realizzate attività di formazione e informazione nei confronti dei dipendenti. La formazione dei soggetti titolari dei compiti di cui al Dlgs.vo 81/2008 è obbligatoria.

Il personale ATA recupererà tali ore con riposi/permessi brevi compatibili con le esigenze di servizio.

Il personale docente potrà avere retribuiti corsi di formazione non obbligatoria nei limiti dei fondi disponibili o eventualmente recuperare le ore di formazione dalle attività funzionali all'insegnamento, da concordare con il dirigente.

Art. 17 Bis Attività di formazione obbligatoria

1. Il Dirigente Scolastico realizza l'attività di formazione e di informazione nei confronti dei dipendenti lavoratori e, ove necessario, degli alunni, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
2. L'Attività di formazione verso i dipendenti deve prevedere almeno i sottoelencati contenuti minimi individuati dal D.L. Lavoro/Sanità del 16/01/1997:
 - il quadro normativo sulla sicurezza;
 - la responsabilità penale e civile;
 - gli organi di vigilanza;
 - la tutela assicurativa;
 - i rapporti con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
 - la valutazione dei rischi;
 - i principali rischi e le misure di tutela;
 - la prevenzione incendi;
 - la prevenzione sanitaria;
 - la formazione dei lavoratori.
3. Ai sensi dell'art. 20, comma 2, lettera h) del D.Lgs. n. 81/2008 i dipendenti devono obbligatoriamente partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Dirigente Scolastico.

Art. 18-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 burnout.

L'Istituzione Scolastica "Della Corte-Vanvitelli" da tempo attua progetti in collaborazione con gli attori del territorio, per far sì che la legalità sia una pratica diffusa nella comunità scolastica e nei processi di apprendimento con l'obiettivo di formare cittadini solidali e responsabili in grado di esaminare criticamente la realtà per prendere coscienza degli atteggiamenti illegali e contribuire a combatterli e neutralizzarli. A tale scopo è prevista la figura di un referente alla legalità ed alla prevenzione dei fenomeni di bullismo e cyberbullismo.

Il DS in collaborazione con il DSGA e il proprio staff, concordemente con il Collegio dei Docenti e con il personale ATA, metterà in atto tutte quelle azioni necessarie a tutelare la serenità del lavoratore nell'espletamento del proprio incarico di servizio, al fine di creare un clima di benessere sociale all'interno del quale trovino giovamento sia i lavoratori sia l'utenza, nella convinzione che in un sistema ben funzionante fatto di regole chiare e condivise migliora anche la prestazione



professionale a vantaggio di tutti e di ciascuno. Si individuano le seguenti modalità di indagine e prevenzione:

1. ascolto delle esigenze e/o dei rilievi presentati da tutto il personale, nell'occasione di riunioni specifiche o anche di colloqui riservati;
2. condivisione con il personale di strategie migliorative delle condizioni di lavoro da mettere in atto;
3. organizzazione di un corso di formazione finalizzato alla conoscenza e risoluzione dei problemi connessi al burn-out e allo stress da lavoro correlato;
4. applicazione delle procedure idonee ad arginare comportamenti inadeguati.

CAPO II

Art. 19- Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della L. 146/90 come modificata dalla Legge 83/2000

Il lavoratore che intende partecipare ad uno sciopero fornisce, ai sensi dell'art.3, comma 4 dell' "Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero" del 2 dicembre 2020 dichiarazione di intendere partecipare, non voler partecipare ovvero di non aver ancora maturato alcuna decisione al riguardo.

In applicazione dell'art.3, comma 2 del succitato Accordo, l'individuazione del numero dei lavoratori interessati a garantire tali servizi ed i criteri di individuazione dei medesimi, tra i quali dovrà privilegiarsi la volontarietà degli stessi e, in subordine, il criterio di rotazione, sono definiti nell'apposito protocollo di Intesa Dirigente/OO.SS. rappresentative.

Ai sensi dell'art. 30 comma 4 lett c.10 la contrattazione di Istituto individua il contingente di personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla Scuola e alle altre attività indifferibili coincidenti con lo sciopero finalizzato a garantire, comunque, la più larga partecipazione agli interessati e si individua il seguente contingente:

- n. 2 collaboratori scolastici per ciascun plesso
- n. 1 assistente amministrativo
- n. 1 assistente tecnico per ciascun plesso

CAPO III

DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 20- La comunità educante e democratica

La scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa, ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno ed il recupero delle situazioni di svantaggio.

2. Appartengono alla comunità educante il Dirigente Scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA ed il personale amministrativo, tecnico e ausiliario (A.T.A.), nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal D.Lgs. 297/94.



Art. 20 bis — Riunione di inizio anno ATA.

All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal Dirigente Scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017.

Art.21- Formazione del personale

Premesso che la formazione rappresenta una leva strategica per lo sviluppo di competenze professionali del personale, il Dirigente Scolastico promuove, con il supporto dell'incaricato della funzione strumentale al PTOF per l'Area 1 e, per quanto attiene al personale ATA, del DSGA, la formazione del personale, anche attraverso accordi di rete con le altre scuole e soggetti del territorio.

Le risorse che saranno disponibili per la formazione e per la sicurezza saranno ripartite nella misura del 75% al personale Docente e 25% al personale ATA.

Nell'ambito delle risorse disponibili nello stato di previsione del MIM e previa contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 30, comma 4, lett. a3) (livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), verrà promossa per il personale in servizio la formazione organica e collegata ad un impegno di prestazione professionale che contribuisca all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo ricoperto dal lavoratore.

L'art. 36 del CCNL 2019/2021 riconosce espressamente tale diritto al personale, sia attraverso la predisposizione di percorsi formativi interni, sia attraverso l'incentivazione alla partecipazione a percorsi anche universitari di formazione.

Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 2019/2021, i corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche avvengono, di norma e salvo esigenze di servizio, durante l'orario di servizio e in ogni caso fuori dell'orario di insegnamento.

Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Le iniziative di Istituto di aggiornamento professionale, sono definite dal Dirigente scolastico in base ai criteri stabiliti dagli organi collegiali e, per quanto attiene al personale ATA, con le esigenze evidenziate dal DSGA. Avrà considerazione prioritaria la partecipazione del personale in servizio alle iniziative di formazione previste dalla norma (es. sicurezza) e a quelle connesse con il riordino della scuola secondaria di secondo grado (in particolare degli Istituti tecnico professionali) e/o con eventuali innovazioni normative.

Per il Personale Docente i fondi disponibili saranno utilizzati per compensare formatori ed attività di autoformazione-aggiornamento. La formazione avviene in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento di cui all'art. 43 (Attività dei docenti) CCNL 2019/2021.

Le ore di formazione ulteriori rispetto alle attività funzionali all'insegnamento sono remunerate con compensi, anche forfettari stabiliti in contrattazione integrativa, a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, fino a capienza dei fondi.

La richiesta e la documentazione relativa al corso a cui il dipendente vuole partecipare devono essere presentati all'Ufficio protocollo dell'istituto, da parte dell'interessato, con almeno 5 giorni di anticipo. La concessione di permessi per la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento organizzati da soggetti esterni alla istituzione scolastica, e debitamente autorizzati dal MIM, terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

1. Coerenza con il PTOF
2. Personale tutto titolare in organico
3. Personale che completa percorsi già avviati
4. Personale con meno ore di formazione



5. Esigenze di servizio
6. Personale più giovane di età

Nel caso in cui pervengano, per la stessa giornata, più domande di partecipazione a corsi di aggiornamento. Docenti e ATA saranno autorizzati nel rispetto delle esigenze di servizio.

Il personale Ass.te Tec.co che partecipa ai corsi di formazione è sostituito, in coerenza con il dettato della L. di stabilità, con il personale docente I.T.P.

Le risorse saranno utilizzate tenendo conto della normativa di riferimento, dei criteri previsti dalle presenti determinazioni e dagli OO.CC. per le materie di competenza, nonché della disponibilità personale.

Il Dsga gestisce il piano di formazione per il personale ATA compatibilmente con la disponibilità finanziaria.

Annualmente è approvato dagli organi collegiali il Piano Annuale di Formazione ed aggiornamento per il personale docente.

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto si rinvia al CCNL 2022-2024.

Art.21 Bis – Formazione art. 36 comma 8 del CCNL 2019/2021

Il personale docente ha diritto alla fruizione di n. 5 giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione ad iniziative di formazione con l'esonero dal servizio. La sostituzione è disposta dal Dirigente secondo le modalità previste dalla normativa vigente sulle supplenze brevi

Art. 22 Congedi dei genitori DLGS 151/2001 art.32-34 CCNL 2019/2021

Il congedo parentale è concesso previa presentazione di domanda, contenente l'indicazione della durata, con un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi dalla data di decorrenza del periodo di astensione, salvo le ipotesi di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto del suddetto termine. In tale ultimo caso, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro

Art. 23- Congedo per donne vittime di violenza ex art. 17 CCNL 19/21

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80 del 2015, ha diritto, previa formale richiesta, ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 120 giorni lavorativi, da fruire, su base giornaliera (o anche su base oraria per il solo personale ATA), nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice in questione è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

I periodi di congedo ex art. 17 CCNL 18.01.2024 possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni.

Art. 24- Unioni civili Art.18 CCNL 2019/2021

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76 del 2016, le disposizioni di cui al CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti



dell'unione civile.

L'art. 18 ccnl 2019-2021 ha abrogato l'art. 19 del CCNL 19/04/2018.

Art. 25-Transizione di genere Art.21 CCNL 2019/2021

Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le amministrazioni riconoscono un'identità alias al dipendente che ha intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164 del 1982 e s.m.i. e ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale.

Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identità *alias* da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del d.lgs. n. 165 del 2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto

al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.

Non si conformano all'identità *alias* e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

CAPO IV

DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE ATA

Art. 26- Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA.

L'orario del personale ATA deve garantire il regolare svolgimento del servizio e deve essere funzionale nell'erogazione dei servizi e di apertura all'utenza con articolazione oraria antimeridiana e pomeridiana.

Nell'organizzazione dell'orario di lavoro posson essere adottate le sottoindicate tipologie di orario di lavoro in relazione alle esigenze dell'Istituzione Scolastica:

- Orario flessibile
- Turnazioni
- Orario plurisettimanale

In particolare per la richiesta di flessibilità oraria, tenuto conto della dotazione organica di personale ATA dell'Istituto, 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.
- Il riscontro deve essere formalizzato.

I criteri per individuare le predette fasce temporali, nel rispetto dell'orario settimanale di lavoro dei dipendenti e compatibilmente con la esigenza di garanzia della continuità e della qualità dei servizi, sono quelli sinteticamente illustrati di seguito:

1. Beneficiari della Legge 104/92
2. Presenza di figli minori nel nucleo familiare;
3. Lontananza dalla sede di lavoro;
4. Tossicodipendenza
5. tutte le altre situazioni riconosciute dalle leggi

potrà essere previsto lo slittamento del turno lavorativo nell'arco della giornata assicurando la copertura del servizio di propria competenza, previa informativa e autorizzazione del DSGA o completamento dell'orario antimeridiano con orario pomeridiano previa compatibilità organizzativa, garantendo i servizi di segreteria anche per l'utenza, le esigenze didattiche per l'utilizzo dei laboratori, la sorveglianza e pulizia degli ambienti.

Personale di segreteria

Anticipazione sull'ingresso fino a 15 minuti (con recupero sull'orario di uscita).

Posticipazione sull'ingresso fino a 15 minuti (con recupero sull'orario di uscita)

Personale Assistente tecnico

L'accoglimento della richiesta di variazione oraria terrà conto dei tempi necessari per l'apertura e il riassetto dei laboratori dopo il termine delle lezioni e delle esigenze didattiche correlate al laboratorio assegnato al dipendente

Personale collaboratore scolastico

Anche per i collaboratori l'accoglimento dell'istanza terrà conto delle classi di sorveglianza assegnate e degli spazi affidati

Orario a copertura delle seguenti fasce:

7.45 — 14.57 (turno antimeridiano)

14.30 - fino al termine del corso di istruzione per adulti

In caso di giustificata emergenza, i ritardi (nel limite di nr. 15 minuti) non sistematici possono essere recuperati nella stessa giornata, compatibilmente con l'orario di funzionamento del plesso di assegnazione, senza aggravio di spesa per l'amministrazione.

Art. 27 – Utilizzo del personale Ata nel caso di elezioni

Nel caso in cui singoli plessi dell'istituto siano sede di elezioni/chiusura di un plesso, il personale ivi impiegato potrà assolvere ai propri obblighi di servizio secondo le seguenti modalità:

- cambio sede per esigenze di servizio

I criteri di selezione sono:



- Disponibilità
- Rotazione
- Anzianità di servizio (partendo dall'ultimo in graduatoria)

Art. 27 Bis – Utilizzo del personale docente e ATA nel caso di elezioni di organismi sindacali

Nel caso di elezioni di organizzazioni sindacali, per i partecipanti ai seggi elettorali le attività prestate verranno riconosciute con recupero orario.

Art. 28- Sostituzione del titolare di incarico di DSGA ex art. 57 CCNL 18.01.2024

Secondo quanto stabilito dall'art. 57 CCNL 19/21, nel caso in cui il Funzionario E.Q. titolare di incarico di DSGA si assenti per un periodo superiore a 15 giorni (o comunque di durata tale da compromettere il corretto funzionamento dell'istituzione scolastica o educativa) e non oltre tre mesi continuativi, incluse proroghe, il dirigente scolastico conferisce un incarico temporaneo di DSGA ad altro personale in servizio presso l'istituzione scolastica ed inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o, in sua assenza, nell'Area degli Assistenti che, a sua volta, è sostituito secondo le vigenti disposizioni in materia di supplenze.

Al personale soprarichiamato che sostituisce il titolare di incarico di DSGA è corrisposta, per ogni giorno di effettivo servizio e con risorse a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, l'indennità di cui all'art. 56 del CCNL 18.01.2024, in luogo del compenso individuale accessorio.

Art. 29 – Incarichi specifici ex art. 54 CCNL 19/21

Il Dirigente Scolastico, su proposta del Funzionario titolare di incarico di D.S.G.A., previo confronto sui criteri di individuazione del personale ai sensi dell'art. 30, comma 9, lett. b6), può conferire al personale ATA effettivamente in servizio e non titolare di incarico di DSGA, incarichi specifici, della durata di un anno scolastico, di natura organizzativa o di responsabilità che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa, come descritto nel piano delle attività.

Tali incarichi sono retribuiti con specifica indennità il cui valore è stabilito in sede di contrattazione integrativa di istituto di cui all'art. 30, comma 4, lett. c)2, in ragione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa destinate a tale finalità, fatto salvo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 54 CCNL 18.01.2024.

Per i compiti di particolare rilevanza legati all'assistenza agli alunni con disabilità e al primo soccorso svolti dall'Area dei collaboratori scolastici è riconosciuta un'indennità il cui valore varia sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale tenendo conto del numero di studenti assistiti e delle peculiarità delle attività da svolgere.

I criteri di individuazione del personale, a seguito di bando interno/riunioni, cui conferire incarichi specifici sono:

- a) disponibilità del lavoratore;
- b) competenze in relazione all'incarico da svolgere;
- c) esperienze maturate negli anni precedenti;
- d) rotazione a parità di competenze, privilegiando chi non ha avuto incarichi nell'anno precedente;
- e) incompatibilità con il godimento dei benefici delle posizioni economiche (art. 2 CCNL - ora abrogato, ma principio ancora valido);
- f) durata annuale dell'incarico, rinnovabile. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato.

Art. 30 - Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni



plurime del personale ATA

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 di lavoro (36 h).

Il servizio prestato oltre l'orario d'obbligo dà diritto all'accesso al fondo di istituto, salvo la possibilità di recupero compensativo nel caso d'indisponibilità finanziaria, da fruire prioritariamente nei periodi di sospensione delle attività didattiche.

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.

Le conseguenze riferibili ai nuovi processi di innovazione richiedono al personale ATA una preparazione ed una disponibilità sempre più qualificata per poter adempiere ai nuovi compiti.

Le attività che rientrano nella categoria dei nuovi processi di innovazione possono ricondursi ad esempio (art.30 comma 4 c.9):

- esecuzione dei progetti comunitari;
- adempimenti relativi agli obblighi di legge;
- assistenza all'utenza per le iscrizioni on line degli alunni;
- supporto informatico ai docenti in occasione degli Esami di Stato;
- altri progetti, eventualmente deliberati nel PTOF, che richiedono il ricorso a strumenti o tecnologie innovative;
- rinnovo organi collegiali;
- ricostruzioni su sentenza;
- adeguamenti contrattuali e pensioni;
- verifiche adeguamento normativa e controllo OIV;
- adeguamento normativa codice appalti e nuove piattaforme ANAC;

Il ricorso al lavoro straordinario è disposto nei limiti previsti dall'art. 53 del CCNL 18.01.2024. Le ore di lavoro straordinario sono remunerate a carico del FIS nei limiti delle risorse disponibili, oppure recuperate con riposi compensativi da fruire prioritariamente nei periodi di sospensione dell'attività didattica, previo accordo con il DSGA.

Art. 31- Collaborazioni plurime del personale ATA

A norma dell'art. 57 del CCNL 29/11/2007, il personale ATA può prestare la propria collaborazione ad altra scuola per realizzare specifiche attività che richiedano particolari competenze professionali non presenti in quella istituzione scolastica.

Tale collaborazione non comporta esoneri, anche parziali, nella scuola di servizio ed è autorizzata dal dirigente scolastico, sentito il direttore dei servizi generali ed amministrativi.

Art. 32- Criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale ATA

Tenuto conto quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 18/01/2024, nell'individuazione delle unità di personale a cui riconoscere compensi accessori, inclusi quelli inerenti tutti i progetti nazionali e comunitari destinati alla remunerazione del personale, il Dirigente scolastico tiene conto in ordine di priorità, dei seguenti criteri:

- a. disponibilità espressa del lavoratore;
- b. specifica professionalità ed esperienza in merito all'attività da svolgersi;
- c. qualora vi sia un numero di disponibilità maggiore rispetto agli incarichi da assegnare, a parità di professionalità, si applica la regola dell'anzianità di servizio nella stessa scuola ovvero, in subordine, il criterio della rotazione.

Il Dirigente Scolastico tramite lettera d'incarico specificherà le attività da svolgere e il relativo



compenso. La partecipazione del personale alle attività aggiuntive è facoltativa.

Per quanto riguarda i progetti finanziati con risorse Ministeriali o dell'UE, l'individuazione delle figure previste per l'attuazione dei progetti si procederà al reclutamento del personale interno mediante appositi avvisi, finalizzati ad individuare la specifica professionalità necessaria alla realizzazione del progetto.

In assenza di disponibilità e/o specifiche professionalità si fa ricorso alle collaborazioni plurime di cui all'art. 57 del CCNL 29/11/2007.

Art. 33- Le ferie del personale ATA

I giorni di ferie previsti per il personale ATA dal CCNL e spettanti per ogni anno scolastico sono goduti nel corso di ciascun anno solare, anche in modo frazionato, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio e purché sia garantito il numero minimo di personale in servizio.

Durante l'anno scolastico la richiesta va presentata, almeno 3 giorni prima, al Dirigente scolastico il quale sentito il DSGA, concede le ferie richieste compatibilmente con le esigenze di servizio e salvaguardando il numero minimo di persone in servizio.

A ciascun dipendente che ne abbia fatto richiesta è assicurato il godimento di almeno due settimane continuative di ferie dalla fine delle attività didattiche sino al 31 agosto.

La richiesta delle ferie estive dovrà essere effettuata entro il 30 maggio dell'a.s. di riferimento.

E' stabilito, quale numero minimo di presenze di personale in servizio: n. 4 AA, n. 2 AT, n. 3 CS nei seguenti periodi di luglio e agosto.

Le ferie autorizzate o in corso di fruizione possono essere sospese o interrotte per urgenti ed indifferibili motivi di servizio.

In tale ipotesi, le ferie non godute potranno essere utilizzate entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Le ferie del personale ATA assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato.

Le Ferie spettanti devono essere usufruite entro il 31 agosto dell'anno di riferimento.

Le ferie maturate e non godute possono essere fruite entro il termine dell'anno scolastico successivo, compatibilmente con le esigenze di servizio e previo accordo con il DSGA. Il Dirigente Scolastico può autorizzare il mantenimento di un residuo ferie per motivate esigenze personali o organizzative.

Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e solo nelle ipotesi in cui la mancata fruizione derivi da impossibilità non imputabile o riconducibile al dipendente, come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità (Dichiarazione congiunta n. 7 CCNL 18.01.2024).

Le ferie del personale ATA assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico (Art. 35 CCNL 18.01.2024).

Per il personale Ata qualora più dipendenti chiedano di poter usufruire nello stesso periodo, di ferie, permessi retribuiti o recuperi, in mancanza di un accordo tra il personale si procederà alla concessione secondo i seguenti criteri:

- a. esigenze di servizio
- b. data di presentazione dell'istanza
- c. rotazione tra il personale interessato dalla sovrapposizione rispetto al periodo anno precedente
- d. sorteggio tra il personale interessata dalla sovrapposizione

Per quanto non previsto nel presente articolo si rinvia all' Art. 35 CCNL 19/21.

Art. 34- Permessi per il personale Scolastico



In aggiunta ai permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge di cui all'art. 68 CCNL 18.01.2024, il personale ATA sia a tempo determinato che indeterminato ha diritto a ulteriori 18 ore (riproporzionate nei casi di lavoro a tempo parziale) di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

Ai dipendenti ATA, l'art. 69 CCNL 18.01.2024 riconosce, altresì, specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

Il personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno) ha diritto a tre giorni di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

Per il personale ATA tali permessi possono anche essere fruiti ad ore, con le modalità di cui all'art. 67 CCNL 18.01.2024.

Allo stesso personale di cui al punto precedente è riconosciuto il permesso per lutto di cui al comma 8 dell'art. CCNL 18.01.2024, nonché il permesso matrimoniale di cui al comma 9 del medesimo articolo, della durata di 15 giorni consecutivi.

Al personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato diverso da quello di cui al punto precedente sono, invece, attribuiti permessi non retribuiti, fino ad un massimo di sei giorni ad anno scolastico, per i motivi previsti dall'art.15, comma 2 del CCNL 29.11.2007.

Per quanto riguarda i permessi brevi, non superiori alla metà dell'orario di servizio della giornata di riferimento, il personale Scolastico presenta istanza al Dirigente Scolastica con 24 ore di anticipo, salvo urgenze.

Il recupero delle ore di permesso breve, sarà effettuato sulla base delle esigenze dell'istituto entro i due mesi successivi, con preavviso al lavoratore di 1 giorno, salvo per motivate ed indifferibili esigenze di servizio.

Art. 35- Chiusure prefestive.

Sulla base di apposita delibera del Consiglio di Istituto, potrebbe essere prevista la chiusura della Scuola nei giorni prefestivi.

In tali casi il personale ATA recupererà la giornata di assenza dal lavoro con l'uso di riposi compensativi o con ferie pregresse o nuove.

Eventuali ore prestate aggiuntivamente dal personale non retribuite con il FIS possono essere recuperate con la fruizione di riposi compensativi nei periodi di sospensione delle attività didattiche o nel periodo estivo, con programmazione preventivamente concordata con il DSGA.

Art. 36 Criteri per la concessione di ferie, permessi e recuperi

Con apposite disposizioni il Dirigente scolastico regola la modalità di presentazione delle istanze di fruizione di ferie, permessi retribuiti e recuperi di ore aggiuntive prestate.

In particolare, per il personale ATA, qualora più dipendenti chiedano di poter usufruire nello stesso periodo di ferie, permessi retribuiti o recuperi di ore aggiuntive prestate, in mancanza di un accordo tra il personale, si procederà alla concessione secondo i seguenti criteri:

- a) Esigenze di servizio in rapporto alle varie aree di funzionamento
- b) Data di presentazione dell'istanza
- c) Rotazione tra il personale interessato allo stesso periodo di ferie.
- d) Sorteggio tra il personale interessato allo stesso periodo di assenza



Art. 37 Lavoro Agile - art.11 CCNL 19/21

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso, nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia, ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017. Possono accedere al lavoro agile il Funzionario EQ e gli assistenti tecnici e amministrativi assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. L'accesso al lavoro agile avviene tramite richiesta formale da parte del dipendente e a seguito della stipula di un accordo individuale scritto tra amministrazione e dipendente.

L'accordo individuale dovrà contenere:

- 1) La durata dell'accordo che può essere a termine o a tempo indeterminato.
- 2) Le giornate di lavoro da svolgersi in sede e quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi.

Il numero di tali giornate è definito nell'accordo individuale e dovrà tenere conto di condizioni di particolare necessità.

- 3) La modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a 15 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;
- 4) Ipotesi di giustificato motivo di recesso.
- 5) Le indicazioni della fascia di contattabilità e della fascia di inoperabilità che, salvo accordo specifico, sarà ricompresa tra le 17,30 e 7,30.
- 6) Le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa resa dal lavoratore all'esterno dei locali che, salvo accordo specifico, avverrà mediante verifica degli obiettivi assegnati.
- 7) L'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.
- 8) L'eventuale strumentazione che l'amministrazione fornisce per la durata dell'accordo individuale.



Settimanalmente o mensilmente dovranno essere fissati gli obiettivi da raggiungere durante lo svolgimento del lavoro agile. Il lavoratore dovrà compilare una scheda con la quale relazionare il lavoro svolto. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, l'istituzione scolastica individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori effettuati in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

L'amministrazione si riserva di verificare il raggiungimento degli obiettivi.

Art. 38- Lavoro da remoto

Il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Possono accedere al lavoro da remoto il Funzionario EQ e gli assistenti tecnici e amministrativi assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, dall'art. 81, dall'art. 123 e dall'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul

rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro

L'accesso al lavoro agile avviene tramite richiesta formale da parte del dipendente e a seguito della stipula di un accordo individuale scritto tra amministrazione e dipendente che deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- 1) La durata dell'accordo che può essere a termine o a tempo indeterminato.
- 2) Le giornate di lavoro da svolgersi in sede e quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi. Il numero di tali giornate è definito nell'accordo individuale e dovrà tenere conto di condizioni di particolare necessità.
- 3) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a 15 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;
- 4) ipotesi di giustificato motivo di recesso.
- 5) tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;



6) Le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa resa dal lavoratore all'esterno dei locali.

7) L'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

8) l'eventuale strumentazione che l'amministrazione fornisce per la durata dell'accordo individuale.

Il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Nel caso di telelavoro domiciliare, la stessa concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile dall'art. 13 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, dall'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), commi 4 e 5 e dall'art. 15 (Formazione).

Art. 39- Regolamento sul lavoro a distanza.

L'amministrazione provvederà ad approvare un regolamento dettagliato per la disciplina del lavoro a distanza da applicare nei confronti di tutto il personale di segreteria.

A fronte dell'impossibilità di concedere il lavoro a distanza contemporaneamente ad un numero di dipendenti superiori a un numero da concordare, nel medesimo regolamento saranno, altresì, individuati i seguenti criteri per la definizione di un ordine di preferenza tra i diversi lavoratori richiedenti:

a) Dipendenti in gravidanza e nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge n. 81/2017;

b) Dipendenti sui quali grava la cura dei figli conviventi minori degli anni quattordici;

c) Situazioni debitamente certificate di disabilità psico-fisiche del dipendente non già beneficiario di Legge n.104/1992, tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;

d) Dipendenti direttamente fruitori o sui cui grava la cura di disabili ai sensi e per gli effetti della Legge n.104/1992;

e) Dipendenti residenti in regioni o province diverse da quella della sede di lavoro con percorrenza superiore ai 100 km per i quali sarà preferita la consecutività delle giornate di lavoro a distanza;

f) Percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro basata sull'utilizzo dei mezzi pubblici o privati su una distanza minima di 30 km tra andata e ritorno.

Tali criteri dovranno essere utilizzati qualora, ai fini della concessione del lavoro a distanza, si rendesse necessario procedere ad una scelta tra più dipendenti come, ad esempio, nelle ipotesi di richiesta di fruizione da parte di più lavoratori nelle medesime giornate lavorative.

Art. 40 Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio- Diritto alla disconnessione

Tenuto conto quanto previsto dall'art. 30 comma 4 punto c8) CCNL 2019/2021, e delle esigenze di funzionamento dell'Istituto, l'utilizzo degli strumenti tecnologici di comunicazione è stabilito dalla normativa vigente.

L'IIS "Della Corte-Vanvitelli" attua i principi della dematerializzazione delle informazioni e della comunicazione.

La comunicazione e l'informazione dematerializzata sono realizzate nel rispetto del diritto al riposo dei lavoratori.

Sono utilizzati i seguenti canali di comunicazione:



Istituto di Istruzione Superiore
Della Corte - Vanvitelli Cava de' Tirreni (Sa)

- posta elettronica ordinaria e certificata;
- albo online di Istituto;
- sito web dell'Istituto;
- altri canali di condivisione in uso nell'istituto (strumenti ARGO, registro elettronico, ecc.).

Il Dirigente scolastico, il Dsga, i Collaboratori del Dirigente e il personale di segreteria in situazioni ordinarie, salvo diversa intesa di collaborazione, eviteranno di contattare il personale docente e ATA al di fuori dell'orario di funzionamento dell'Ufficio.

Le comunicazioni ufficiali saranno pubblicate all'albo della scuola, con valore di pubblicità legale.

Altresi il personale docente e ATA, in situazioni ordinarie, salvo diversa intesa di collaborazione, eviterà di contattare il Dirigente scolastico e il personale addetto a specifici compiti istituzionali al di fuori dell'orario di funzionamento dell'ufficio.

Il personale per qualsiasi comunicazione si rivolgerà esclusivamente all'Ufficio di segreteria.

Per la migliore gestione del tempo e degli impegni, il Dirigente Scolastico riceve previo appuntamento in giorni ed orari prestabiliti e pubblicizzati sul sito web dell'Istituto.

Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate con gli strumenti di cui ai commi precedenti, di norma, entro le ore 17.30;

con la stessa tempistica le comunicazioni possono essere inoltrate al personale tramite la posta elettronica ordinaria di servizio del MIUR, tramite posta elettronica certificata (PEC) o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o anche altre piattaforme in uso e normalmente utilizzate dall'Istituto.

Viene riconosciuto al personale docente ed Ata, il diritto alla disconnessione così come di seguito stabilito:

Dal lunedì al venerdì dalle ore 18.00 alle ore 7.00 e dalle ore 18 del venerdì alle ore 7 del lunedì oltre ai giorni di chiusura della scuola.

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.**

CAPO V

DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE DOCENTE

Art. 41-Definizione Piano Annuale delle attività del personale docente

Il personale docente, secondo quanto disposto dall'art. 41, comma 1, CCNL 18/01/2024, concorre alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa tramite attività individuali e collegiali: di insegnamento, di potenziamento, di sostegno, di progettazione, di ricerca, di coordinamento didattico e organizzativo, GLO.

In attuazione dell'autonomia scolastica, i docenti, nelle attività collegiali, attraverso processi di confronto ritenuti più utili e idonei, elaborano, attuano e verificano, per gli aspetti pedagogico – didattici, il piano triennale dell'offerta formativa, adattandone l'articolazione alle differenziate esigenze degli alunni e tenendo conto del contesto socio - economico di



riferimento, anche al fine del raggiungimento di condivisi obiettivi qualitativi di apprendimento in ciascuna classe e nelle diverse discipline.

Dei relativi risultati saranno informate le famiglie con le modalità decise dal collegio dei docenti (Art. 40, comma 3, CCNL 18/01/2024).

Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento.

Prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predispone ex art. 43, comma 4, CCNL 18/01/2024, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente e che possono prevedere attività aggiuntive.

Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal collegio dei docenti nel quadro della programmazione dell'azione didattico-educativa e con la stessa procedura è modificato, nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze. Di tale piano è data informazione alle OO.SS. di cui all'art. 7 CCNL 18.01.2024.

Art. 42 – Ore aggiuntive

Nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, l'attività di insegnamento si svolge in 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in cinque/sei giornate settimanali.

(Negli istituti e scuole di istruzione secondaria) I docenti, il cui orario di cattedra sia inferiore alle 18 ore settimanali, sono tenuti al completamento dell'orario di insegnamento da realizzarsi mediante la copertura di ore di insegnamento disponibili in classi collaterali non utilizzate per la costituzione di cattedre orario, in interventi didattici ed educativi integrativi, con particolare riguardo, per la scuola dell'obbligo, al garantire agli alunni la libertà di apprendere secondo le proprie tempistiche e caratteristiche personali, nonché mediante l'utilizzazione in eventuali supplenze e, in mancanza, rimanendo a disposizione anche per attività parascolastiche ed interscolastiche.

Le attività aggiuntive e le ore eccedenti d'insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali, nazionali e integrative, vigenti all'atto della stipula del presente CCNL 18.01.2024.

L' art 45 CCNL 2019/2021 abroga l'art. 30 del CCNL 29/11/2007.

Art.43 - Ore eccedenti per la sostituzione di colleghi assenti

Fermo restando quanto previsto dall'art.43 del CCNL 2019/21 in particolare con riferimento agli obblighi di lavoro del personale docente articolati in attività di insegnamento e attività funzionali alla prestazione di insegnamento, il Dirigente Scolastico, per il tempo strettamente necessario all'individuazione del supplente e al massimo sino a dieci giorni, individua il docente secondo i seguenti criteri:

- docenti che hanno debiti orari (per fruizione di permessi brevi);



- disponibilità a prestare ore eccedenti;

Art. 43 Bis - Criteri per l'attribuzione delle ore eccedenti

Fermo restando i criteri stabiliti dalla legge di Bilancio del 27.02.2026 la sostituzione dei colleghi assenti avviene secondo i seguenti criteri:

- a) disponibilità del docente
- b) docenti liberi per assenza della classe
- c) Docenti che devono recuperare ore di permesso già fruito.
- d) Insegnanti di materia alternativa alla religione cattolica, portando al seguito gli alunni assegnati.
- e) Se nella classe in cui il docente è assente è presente l'insegnante per il sostegno, tale docente assume la responsabilità a tutti gli effetti almeno per il tempo di permanenza nella classe previsto nel suo orario, se questa assunzione garantisce comunque il diritto dell'alunno disabile affidato.
- f) In caso di assenza di un docente curricolare, acquisita la disponibilità del docente di sostegno di altra classe, utilizza il docente curricolare di altra classe per le sostituzioni e il docente di sostegno rimane sulla classe.
- g) Insegnanti di sostegno, in caso di assenza dell'alunno disabile, che non abbia in carico altri alunni con disabilità.
- h) Insegnanti che si rendono disponibili a supplenze a pagamento di ore eccedenti, privilegiando i docenti della stessa materia.

Qualora in un'ora di lezione fossero disponibili più docenti con lo stesso requisito di priorità, così come sopra determinato, allora la scelta terrà conto dei seguenti criteri in ordine prioritario:

- a) docente che insegna nella stessa classe del docente assente;
- b) docente che insegna la medesima disciplina del docente assente;
- c) docente con più ore settimanali a disposizione.

Art. 44 Attività funzionali all'insegnamento

1. L'art. 44 del CCNL 2019/2021 sostituisce il precedente art. 29 CCNL del 2007.

I docenti svolgono attività individuali volte all'insegnamento ed attività collegiali.

2. Le attività individuali comprendono:

- a) la preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;



b) la correzione degli elaborati;

c) i rapporti individuali con le famiglie.

3. Le attività collegiali invece si sviluppano mediante la partecipazione alle attività degli organi collegiali della scuola: Collegio docenti, consiglio di classe, consiglio di interclasse, svolgimento degli scrutini ed incontro con i genitori, GLO. Le ore che non sono destinate alle attività collegiali, saranno impiegate dai docenti per lo svolgimento delle attività stabilite nel PTOF.

4. Il Consiglio d'Istituto, sentito il collegio docenti, propone le modalità attraverso le quali deve svilupparsi il rapporto e l'attività di incontro tra il corpo docenti e le famiglie.

5. Con Regolamento d'Istituto è possibile prevedere lo svolgimento a distanza di alcune delle attività che non rivestano carattere deliberativo;

con il medesimo strumento è possibile estendere lo svolgimento a distanza alle attività che rivestono carattere deliberativo (es. consiglio di classe, interclasse, gruppi per l'inclusione, etc.) sulla base dei criteri definiti dal MIM, previo confronto di cui all'art. 30, comma 9, lett. a).

Art. 45- Criteri per il conferimento incarichi aggiuntivi personale docente

Il Dirigente Scolastico affida per iscritto, gli incarichi relativi alla partecipazione del personale ai progetti e attività.

Nella lettera d'incarico sono specificati l'attività da svolgere e il relativo compenso lordo dipendente da corrispondere.

L'affidamento degli incarichi tiene conto delle criticità rilevate e, quindi, dei risultati attesi.

La partecipazione del personale alle attività aggiuntive è facoltativa.

Le disponibilità sono acquisite nel corso di riunioni del Collegio dei Docenti o attraverso invito con circolari/bandi interni.

L'utilizzazione del personale, nel rispetto della coerenza progettuale e, nel caso in cui le disponibilità superino il fabbisogno, avviene secondo i seguenti criteri:

- competenze professionali relative all'attività da svolgere rilevate anche attraverso l'esame del "curriculum vitae" e dei titoli posseduti valutati dal dirigente scolastico o da una apposita commissione.
- personale operante nelle classi frequentate dagli alunni che partecipano al progetto
- priorità per il personale che ha contribuito alla progettazione (relativamente ai progetti PTOF)
- valorizzazione delle risorse professionali

Quanto al reclutamento delle figure previste per l'attuazione di progetti finanziati da PON/POR/PNRR si procederà al reclutamento del personale interno previa pubblicazione di appositi avvisi, fermo restando i requisiti necessari per partecipare alle diverse attività, promuovendo la partecipazione dei docenti alle suddette attività.

TITOLO III-PARTE ECONOMICA



Art. 46 – Risorse finanziarie

Il Fondo per il salario accessorio è complessivamente alimentato da:

fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 78 CCNL 2019-2021 ex art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIM;

risorse PCTO;

economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;

altre risorse o finanziamenti provenienti dal MIM, da altri Enti, pubblici o privati, destinati a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi o convenzioni;

Il Fondo per la contrattazione integrativa, comprensivo di eventuali economie è quantificato nell'apposito atto di comunicazione delle risorse, 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.

Di esso il Dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

Coerentemente con le previsioni del CCNL, 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.

Le economie, confluiscono nelle disponibilità per la contrattazione integrativa collettiva di istituto dell'anno successivo.

l'art. 1, comma 249 della Legge n. 160 del 2019 (Legge di bilancio per il 2020) ha disposto 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".

Tali risorse, ai sensi dell'art. 1, comma 249, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art. 88 del CCNL 29 novembre 2007.

Rispetto alle risorse suelencate, si precisa che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 8, dell'Ipotesi del CCNI sottoscritto in data 8 settembre 2023, "[...] comma 3 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 risorse di cui al comma 1, anche per le finalità diverse da quelle originarie ai sensi dell'articolo 40 del CCNL 2016-2018".

Le risorse assegnate saranno finalizzate:

1) a retribuire funzioni ed attività migliorando la produttività, l'efficienza, la qualità e l'incremento dell'Offerta Formativa dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati



conseguiti.

2) contemperare il miglioramento della scuola con il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.

3) Gli obiettivi di qualità e l'efficacia del servizio si realizzano attraverso la valorizzazione delle competenze professionali nonché l'utilizzo qualificato delle risorse economiche e del personale.

Le risorse finanziarie prendono a riferimento le comunicazioni Ministeriali per quel che concerne i parametri e i valori per la costituzione del MOF.

Di seguito si riportano gli importi e le provenienze delle **ECONOMIE MOF** lordo dipendente dell'a.s. 2024/2025:

ECONOMIE a.s. 2024_2025	IMPORTO
FONDO ISTITUTO	6.050,73 €
FUNZIONI STRUMENTALI	- €
INCARICHI SPECIFICI	3,92 €
ORE ECCEDENTI	4.524,01 €
PRATICA SPORTIVA	- €
AREA A RISCHIO	- €
Tutor e orientatore	1.475,55 €
TOTALE ECONOMIE MOF	12.050,29 €

RISORSE A.S. 2025/2026 (comprehensive delle risorse comunicate ad integrazione e a destinazione vincolata)

Con la nota n. 9535 del 30/09/2025, il MIM, ha comunicato l'assegnazione complessiva della somma di **€ 139.618,95 lordo dipendente** quale risorsa finanziaria per l'anno scolastico 2025/2026 finalizzata a retribuire gli istituti contrattuali di cui all'ex art. 88 del CCNL 29/11/1997- art. 40 comma 5 CCNL 2018 (FIS) e delle risorse per il finanziamento degli Istituti contrattuali di cui agli art. 33 (Funzioni strumentali); art. 47 (Incarichi specifici per il personale ATA); ART.30 (Ore eccedenti sostituzione colleghi assenti); Art. 87 ore di avviamento alla pratica; Art. 9 Progetti relativi alle Aree a rischio; Fondo per la valorizzazione del personale Docente e ATA di cui alla Legge 27/12/2019 n. 160 comma 249, volte a retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art. 88 CCNL 29/11/2007 e successive modifiche, in ultimo dal CCNL 2019-2021.

TIPOLOGIA DELLE RISORSE MOF	Risorse a.s. 2025/2026 (lordo dipendente)
Fondo dell'Istituzione Scolastica	€ 100.748,12



Funzioni strumentali	€ 6.285,36
Incarichi specifici al personale ATA	€ 5.576,79
Ore di sostituzione docenti	€ 4.541,91
Attività complementari di educazione fisica	€ 4.052,03
Progetti relativi alle aree a rischio	€ 0,00
Risorse per la valorizzazione personale scolastico	€ 18.414,74
TOTALE MOF A.S. 2025/2026	€ 139.618,95

Art. 47 – Indennità di direzione e quota sostituzione del Dsga.

Preliminarmente, come previsto dalla normativa vigente, dal FIS viene decurtata la quota prevista dal CCNL per l'indennità di direzione del DSGA titolare (quota variabile) e la quota (fissa e variabile) per la sostituzione del DSGA, secondo i parametri art. 3 seq. ATA e tab. 9 rid. Dal CCNL 2008 e nello specifico:

€ 825,00 per Ist. Verticalizzati/con almeno 2 punti di erogazione/istituti tecnici e professionali;

€ 6.865,50 per complessità di cui € 34,50 per organico di diritto (docenti e ATA)

n. docenti 156

n. ATA 43

tot. 199

€ 34,50 x 199 = 6.865,50

Tot. Indennità DSGA € 6.865,50

Viene altresì accantonata la somma di € 1.567,45 per la sostituzione del DSGA.

Totale quota da decurtare € 9.257,95

Art. 48 Risorse Fondo di Istituto e valorizzazione

Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica tenendo conto:

delle esigenze didattiche che derivano dalle attività curricolari;

delle esigenze organizzative che derivano dalla complessità dell'Istituto;

della possibilità di utilizzare fondi esterni per la realizzazione della attività didattica extracurricolare

delle previsioni del Piano annuale delle attività del personale docente e del Piano annuale di attività del personale ATA.

La contrattazione di Istituto ha concordato di far confluire l'importo dell'economie sul FIS.

Tenuto conto delle disposizioni normative che prevedono che le risorse per la valorizzazione sono utilizzate dalla contrattazione in favore di tutto il personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione, si stabilisce che le stesse si aggiungeranno alle somme Fis e alle economie ivi collocate.



	RISORSA 25/26 al netto della decurtazione	ECONOMIE	TOTALE
FONDO ISTITUTO	91.490,17 €	12.050,29 €	103.540,46 €
VALORIZZAZIONE	18.414,74 €		18.414,74 €
TOTALE			121.955,20 €

Le risorse per i compensi accessori per docenti e Ata sono così determinate:

La ripartizione delle anzidette risorse viene stabilita: 75% per i Docenti e 25% per gli ATA

FIS+VALORIZZAZIONE DOCENTI 75,00% LORDO DIPENDENTE 91.466,40 €
FIS+VALORIZZAZIONE ATA 25,00% LORDO DIPENDENTE 30.488,80 €

TOTALE 121.955,20 €

Art. 49 – Fis e valorizzazione Personale Docente

La quota del 75% riservata ai docenti è pari ad € 91.466,40 utilizzata per la retribuzione del primo e secondo collaboratore Ds, nonché a tutte le figure deliberate in sede di Collegio Docenti per attività di natura didattica e/o organizzativa.

Le figure previste sono coerenti con le attività di istituto, in particolare:

- attività aggiuntive di insegnamento, volte all'arricchimento e all'ampliamento dell'offerta formativa;
- attività aggiuntive di insegnamento volte allo svolgimento di interventi didattici educativi o di recupero estivo. - collaborazione con il DS (staff);
- progettazione interventi formativi;
- coordinamento di dipartimento, consigli di classe, plessi e gruppi vari;
- partecipazione ad attività progettuali inserite nel PTOF;
- referenti progetti/attività;
- incarichi relativi alla sicurezza;
- altri incarichi funzionali individuati dal Collegio dei Docenti svolti fuori dal proprio orario di lavoro;
- tutor PCTO
- tutor PFI

Tale Finalizzazione delle risorse FIS docenti è stata ripartita nella **Tabella A** allegata al presente contratto integrativo per un impegno di spesa come di seguito riportato:

Fis e valorizzazione Docente: € 91.466,40

Impegno risorse tab A: € 91.203,50

Economia: € 262,90



Art. 50- Fis e valorizzazione Personale ATA

La quota del 25% riservata al personale ATA è pari ad € 30.488,80 utilizzata per retribuire anche attività oggetto di specifici incontri ad inizio anno con il personale ATA, tenuto conto della complessità organizzativa e gestionale dei tre plessi dell'Istituto e delle complesse attività che ivi si svolgono quotidianamente, anche per espletamento di attività ulteriori per far fronte al carico di lavoro intensivo o situazioni emergenziali o straordinarie.

Il Dsga provvede all'equa distribuzione dei compiti ordinari, avendo cura di affidare e prevedere ogni aspetto gestionale e allegando alle disposizioni di servizio idonee istruzioni operative, specificando tra l'altro i compiti da assolvere negli incarichi aggiuntivi conferiti dal dirigente.

L'affidamento delle mansioni è di competenza esclusiva del Dsga. La suddivisione dei carichi di lavoro del personale collaboratore scolastico tiene conto dell'organico dell'Istituto, dei plessi e relativi ambienti e delle eventuali indicazioni specifiche del Medico competente. Il Dsga provvede all'equa distribuzione dei compiti ordinari, per garantire la sorveglianza in tutto l'Istituto.

Le figure previste sono coerenti con le attività di istituto, in particolare:

- prestazioni aggiuntive che consistono in prestazioni lavorative oltre l'orario d'obbligo/straordinario;
- prestazioni aggiuntive che consistono in prestazioni di lavoro dovute a particolari forme di organizzazione dell'orario di lavoro connesse all'attuazione del PTOF;
- assegnazione di incarichi a supporto dell'amministrazione, della didattica e assistenza alla persona;
- incarichi relativi alla sicurezza;
- ogni altra attività deliberata dal Collegio dei Docenti nell'ambito del PTOF;

Qualora l'importo dell'intensificazione e dello straordinario a pagamento superasse l'importo contrattato, la RSU si riunirà per ridefinire i compensi della Tabella B (clausola di salvaguardia).

Tale finalizzazione delle risorse FIS Ata è stata ripartita nella **Tabella B** allegata al presente contratto integrativo per un impegno di spesa come di seguito riportato:

Fis e valorizzazione ATA: € 30.488,80

Impegno risorse tab B: € 30.473,30

Economia: € 15,50

Art. 51- Funzioni strumentali

Preso atto della delibera del Collegio dei Docenti nella quale vengono individuate le Funzioni Strumentali alle esigenze dell'Istituto, i relativi finanziamenti pari ad € 6.584,71 (comprensivi di € 299,35 comunicati successivamente) vengono assegnati secondo la seguente ripartizione come da **Tabella C** allegata

Importo funzioni strumentali € 6.584,71

Impegno risorse € 6.584,70

Economie € 0,01

Art. 52 – Incarichi Specifici

Per la valorizzazione del Personale ATA e per la realizzazione del PTOF, il dirigente scolastico, su



proposta del DSGA, attribuisce incarichi specifici secondo l'art.47 del C.C.N.L.06/09.

Detti incarichi, che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori per la realizzazione del Piano dell'offerta formativa, sono conferiti secondo i seguenti criteri:

- a) Disponibilità del lavoratore
- b) Competenze in relazione all'incarico da svolgere
- c) Esperienze maturate negli anni precedenti
- d) Rotazione a parità di competenze
- e) Non cumulabilità degli incarichi specifici e dei benefici posizioni economiche

Le risorse previste di € 6.743,00 (comprensivi di € 1.116,21 comunicati successivamente) sono state suddivise tra le unità di personale ATA ed elencate nella **Tabella D** allegata al presente contratto integrativo per un impegno di spesa di seguito ripartito:

Risorse € 6.743,00

Utilizzo € 6.720,00

Economia € 23,00

Art. 53 -Compensi per le attività complementari di educazione fisica.

Le risorse finanziarie previste per le attività di educazione fisica sono pari ad € 4.052,03 e sono finalizzate alla retribuzione dei docenti per le attività di educazione fisica relative alla partecipazione e preparazione degli alunni ai giochi sportivi studenteschi e avviamento alla pratica sportiva.

La contrattazione ha stabilito di riconoscere un compenso forfettario di attività a ciascun docente impegnato, previo svolgimento delle suddette attività e distribuite come da **Tabella E** allegata al presente contratto per il seguente utilizzo di risorse:

risorse disponibili € 4.052,03

risorse impegnate € 4.052,01

economia € 0,02

Art. 54 – risorse di cui al D.M. 63/2023 Tutor e orientatore

La misura dei compensi ha tenuto conto delle risorse assegnate, del numero di personale coinvolto, del numero degli studenti, delle peculiarità organizzative e dello specifico contesto di riferimento.

Il personale interessato, sulla base delle preferenze manifestate e tenuto conto del personale che ha superato la formazione propedeutica è costituito da: n. 1 orientatore e n. 18 tutor

La ripartizione dei compensi è disciplinata nell'allegata Tabella G:

risorse disponibili € 32.613,98,03

risorse impegnate € 32.279,07

economia € 334,91

I pagamenti saranno effettuati solo per attività effettivamente svolte, documentate da apposita relazione e attestazione del Dirigente Scolastico.

Art. 55 – Area a rischio.



destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle Aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinta alinea del CCNL 7/8/2014, per il corrente anno scolastico non sono state assegnate dal Ministero.

Art. 56 – Risorse Scuola Lavoro (ex PCTO)

Per il corrente anno scolastico la quota del finanziamento destinato alla retribuzione del personale per le attività relative al PCTO è stata ripartita tra il personale docente secondo la **Tabella F** allegata

La quale prevede un compenso orario di € 25,54 lordo stato per n. 30 ore a ciascun tutor per un totale c.u. di € 766,20 lordo stato.

Art. 57- Liquidazione dei compensi accessori

I compensi saranno liquidati con il sistema del Cedolino Unico dalla Ragioneria Territoriale dello Stato servizio VI stipendi, sulla base dell'effettiva disponibilità del POS predisposta per il pagamento dei medesimi compensi, previa rendicontazione entro il 15 Giugno da parte del personale docente e ATA delle attività svolte e riscontro positivo da parte del Dirigente Scolastico.

Art. 58- Certificazione di compatibilità economico finanziaria

Le presenti determinazioni sono sottoposte al controllo da parte dei Revisori dei conti in coerenza con quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente.

In caso di osservazioni da parte dell'organo di controllo, il dirigente scolastico informerà la RSU e le OO.SS. per risolvere eventuali controversie.

Nel caso in cui si verifichi una incapienza del FIS, il Dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione di quanto previsto dalle presenti determinazioni da cui derivino oneri di spesa.

In caso di sopravvenuta incapienza del Fondo, il Dirigente Scolastico, previa informazione alle RSU e OO.SS., può:

- a) sospendere l'erogazione di compensi per attività non ancora svolte;
- b) ridurre proporzionalmente i compensi per attività già espletate;
- c) rinviare l'erogazione di somme all'esercizio successivo, compatibilmente con le nuove disponibilità

Art. 58 Bis – Composizione bonaria delle controversie

Prima di adire le vie legali, le parti si impegnano a tentare la composizione bonaria delle eventuali controversie interpretative o applicative del presente contratto integrativo attraverso procedure alternative di raffreddamento.

Art. 59- Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente Contratto integrativo di Istituto valgono le norme generali del CCNL 2019/2021 e dei precedenti CCNL per le parti non abrogate, nonché le vigenti norme di legge.

Si allegano al presente contratto quale parte integrante:

Tabella A_ Fis e valorizzazione Docenti

Tabella B_ Fis e valorizzazione ATA

Tabella C_ Funzioni strumentali



Istituto di Istruzione Superiore
Della Corte - Vanvitelli Cava de' Tirreni (Sa)

Tabella D_Incarichi Specifici

Tabella E_Pratica Sportiva

Tabella F_PCTO

Il presente Contratto Integrativo viene sottoscritto tra

PARTE PUBBLICA

La Dirigente Scolastica

Prof.ssa **Masi Franca**



PARTE SINDACALE RSU

Amabile Giovanni

Infante Roberto

Ilario Antonio

Milione Renato

Rotondo Gabriella

Sorrentino Ciro



Per le Organizzazioni Sindacali:

ANIEF _____

CISL FSUR _____

SNALS CONFSAL _____

GILDA UNAMS _____

UIL RUA _____

Personale ATA Tabella B FIS 2025/2026

30.488,80 €

nr	Tipologia di attività svolta	nr. Personale impegnato	n. ore	compenso orario	totale singolo	TOTALE
Assistenti Amministrativi						
1	Intensificazione ATA 1 (per maggior carico di lavoro)	1	58	15,95 €	925,10 €	925,10 €
2	Intensificazione ATA 2 (per supporto organizzativo)	1	58	15,95 €	925,10 €	925,10 €
3	Intensificazione ATA 3 (per maggior carico di lavoro)	1	58	15,95 €	925,10 €	925,10 €
4	Intensificazione prestazione lavorativa	1	46	15,95 €	733,70 €	733,70 €
5	Intensificazione prestazione lavorativa	1	46	15,95 €	733,70 €	733,70 €
6	Intensificazione prestazione lavorativa	1	46	15,95 €	733,70 €	733,70 €
7	Intensificazione prestazione lavorativa	1	46	15,95 €	733,70 €	733,70 €
8	Intensificazione prestazione lavorativa	1	36	15,95 €	574,20 €	574,20 €
Assistenti Tecnici						
1	assistenza tecnica più laboratori	9	15	15,95 €	239,25 €	2.153,25 €
2	supporto tecnico attrezzature aule pc e lim esigenze didattiche	10	8	15,95 €	127,60 €	1.276,00 €
3	registri haccp	2	10	15,95 €	159,50 €	319,00 €
4	ricognizione, consegna, servizi tra i plessi	2	15	15,95 €	239,25 €	478,50 €
5	supporto tecnico web radio	1	20	15,95 €	319,00 €	319,00 €
6	Supporto tecnico biblioteca centrale	1	5	15,95 €	79,75 €	79,75 €
7	Disponibilità flessibilità sul serale	4	15	15,95 €	239,25 €	957,00 €
8	Intensificazione bar didattico plesso 1	2	35	15,95 €	558,25 €	1.116,50 €
9	Intensificazione bar didattico plesso 2	1	15	15,95 €	239,25 €	239,25 €
Collaboratori Scolastici						
1	sistemazione magazzino centrale/archivio	4	20	13,75 €	275,00 €	1.100,00 €
2	servizi esterni (posta banca scuole materiali ecc)	4	8	13,75 €	110,00 €	440,00 €
3	Pulizia Spazi esterni centrale	1	40	13,75 €	550,00 €	550,00 €
4	Pulizia Spazi esterni plesso 2	2	20	13,75 €	275,00 €	550,00 €
5	Pulizia Spazi esterni plesso 1	1	20	13,75 €	275,00 €	275,00 €
6	palestra grande centrale	4	20	13,75 €	275,00 €	1.100,00 €
7	Palestra Plesso 2	1	20	13,75 €	275,00 €	275,00 €
8	Intensificazione laboratori plesso 2	1	5	13,75 €	68,75 €	68,75 €
9	Pulizia cucine	2	20	13,75 €	275,00 €	550,00 €
10	fotocopie centrale	3	30	13,75 €	412,50 €	1.237,50 €
11	fotocopie plesso 1	2	10	13,75 €	137,50 €	275,00 €
12	fotocopie plesso 2	1	20	13,75 €	275,00 €	275,00 €
13	biblioteca	1	10	13,75 €	137,50 €	137,50 €
14	Intensificazione Esami di stato	20	8	13,75 €	110,00 €	2.200,00 €
15	Apertura/chiusura	8	20	13,75 €	275,00 €	2.200,00 €
16	Reperibilità Plessi	3	15	13,75 €	206,25 €	618,75 €
17	Accoglienza Centralino uscite	5	15	13,75 €	206,25 €	1.031,25 €
18	Intensificazione attività collaboratori piano 1 centrale	3	10	13,75 €	137,50 €	412,50 €
19	Disponibilità flessibilità serale	1	10	13,75 €	137,50 €	137,50 €
20	Disponibilità flessibilità serale	1	30	13,75 €	412,50 €	412,50 €
21	Compenso Straordinario (previsione) AA	1		15,95 €	598,13 €	598,13 €
22	Compenso Straordinario (previsione) AT	1		15,95 €	1.156,38 €	1.156,38 €
23	Compenso Straordinario (previsione) CS	1		13,75 €	1.650,00 €	1.650,00 €
					Economia	
Totale FIS ATA Tab. B					15,50 €	

Docente Tabella A FIS 2025/2026

91.466,40 €

nr	Tipologia di attività svolta	nr. Personale impegnato	n. ore	compenso orario	totale singolo	TOTALE
1	1^ Collaboratore Dirigente Scolastico	1	300	19,25 €	5.775,00 €	5.775,00 €
2	2^ Collaboratore Dirigente Scolastico	1	250	19,25 €	4.812,50 €	4.812,50 €
3	Coordinatori Didattici	4	80	19,25 €	1.540,00 €	6.160,00 €
4	Coordinatori Dipartimento	11	5	19,25 €	96,25 €	1.058,75 €
5	Coordinatori di classe	63	36	19,25 €	693,00 €	43.659,00 €
6	Tutor PFI	10	12	19,25 €	231,00 €	2.310,00 €
7	NIV	8	10	19,25 €	192,50 €	1.540,00 €
8	Referente gruppo H	2	40	19,25 €	770,00 €	1.540,00 €
9	Responsabile PON	1	35	19,25 €	673,75 €	673,75 €
10	Referente CLIL,certificazioni e prog ling	1	10	19,25 €	192,50 €	192,50 €
11	Referente Erasmus+ e etwinning	2	20	19,25 €	385,00 €	770,00 €
12	Responsabili fumo	3	5	19,25 €	96,25 €	288,75 €
13	Resp. Biblioteca e premi letterali	1	10	19,25 €	192,50 €	192,50 €
14	Ed. salute, bes dsa gli asl, disp domiciliare	2	40	19,25 €	770,00 €	1.540,00 €
15	Resp. Invalsi	1	20	19,25 €	385,00 €	385,00 €
16	Resp. ICDL/Eipass	1	10	19,25 €	192,50 €	192,50 €
17	Resp. Sito web	1	10	19,25 €	192,50 €	192,50 €
18	Referente Ed. Civica	1	20	19,25 €	385,00 €	385,00 €
19	Resp. Contrasto Bullismo	1	10	19,25 €	192,50 €	192,50 €
20	Referente Antev	1	10	19,25 €	192,50 €	192,50 €
21	Referente HACCP	1	10	19,25 €	192,50 €	192,50 €
22	Referenti Web radio	2	10	19,25 €	192,50 €	385,00 €
23	Resp. Palestre	3	10	19,25 €	192,50 €	577,50 €
24	Ref. Centro sportivo studentesco	1	10	19,25 €	192,50 €	192,50 €
25	Commissione elettorale	2	10	19,25 €	192,50 €	385,00 €
26	Resp. Laboratori (ITP)	19	6	19,25 €	115,50 €	2.194,50 €
27	Team antibullismo	4	10	19,25 €	192,50 €	770,00 €
28	Commissione orario	2	40	19,25 €	770,00 €	1.540,00 €
29	Coordinatori Ed. civica	63	5	19,25 €	96,25 €	6.063,75 €
30	Tutor neoimmessi	6	5	19,25 €	96,25 €	577,50 €
31	Commissione orientamento	17	10	19,25 €	192,50 €	3.272,50 €
Totali FIS DOCENTI tabella A			1059		20.385,75 €	88.203,50 €

formazione

3.000,00 €

Economia

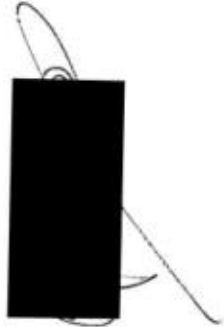
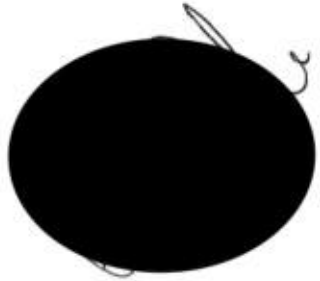
262,90 €




TABELLA G - Tutor Orientatore

FIGURA	LORDO DIPENDENTE	LORDO STATO	IMPORTI PREVISTI DA NORMATIVA	
			LD	LS
1			RISORSE	
			31.483,62 €	
			1.130,36 €	
IMPORTI MINIMI E MASSIMI PREVISTI				
			ORIENTATORE	LS
			MIN	LD
			MAX	
			TUTOR	LS
			MIN	LD
			MAX	
1	1.800,32 €			
2	2.053,00 €			
3	1.168,00 €			
4	1.844,23 €			
5	1.580,77 €			
6	2.053,00 €			
7	2.053,00 €			
8	1.273,40 €			
9	1.580,77 €			
10	1.449,04 €			
11	1.405,13 €			
12	1.624,68 €			
13	2.053,00 €			
14	1.361,22 €			
15	1.888,14 €			
16	2.019,87 €			
17	1.888,14 €			
18	2.053,00 €			
	31.148,71 €			

Economia 334,91 €



Tab-F_Percorsi FLS

Risorse FLS a.s. 2025/2026

Lordo Stato

39.838,45 €

	importo h	ore C.U.	n. TUTOR	Compenso	Totale
Tutor	25,54 €	30	39	766,20 €	29.881,80 €
AA	21,17 €	20	1	423,40 €	423,40 €
DSGA	27,00 €	20	1	540,00 €	540,00 €
VIAGGI FLS/ACQUISTI					8.957,00 €
				Totale	39.802,20 €
economia					36,25 €



Tab_E_Ore eccedenti Pratica Sportiva a.s. 2025_2026

IMPORTO

4.052,03 €

	INCARICO	IMPORTO
1 docente		1.350,67 €
2 docente		1.350,67 €
3 docente		1.350,67 €
Totale		4.052,01 €
Economia		0,02 €



Tab. D_Proposta Incarichi Specifici personale ATA a.s. 2025_2026

IMPORTO

6.743,00 €

INCARICO	QUALIFICA	IMPORTO
Diplomi compilazione e consegna	AA	560,00 €
Infortuni_inail e assicurazione	AA	560,00 €
Albo sindacale	AA	560,00 €
Collaborazione gestione derrate e mgazzino plesso 1-2	AT	560,00 €
Sistemazione attrezza tecniche auditorium	AT	560,00 €
Sistemazione attrezza tecniche auditorium	AT	560,00 €
Gestione e sistemazione attrezzature laboratoriali	AT	560,00 €
Piccola manutenzione	CS	560,00 €
Piccola manutenzione	CS	560,00 €
Ass. Alunni H	CS	560,00 €
Ass. Alunni H	CS	560,00 €
Ass. Alunni H	CS	560,00 €
TOTALE		6.720,00 €
ECONOMIA		23,00 €



Tab. C _Proposta Funzioni Strumentali a.s. 2025_2026

Importo

6.584,71 €

INCARICO	IMPORTO
1 Sviluppo,appr, ampl. Offerta formativa	1.316,94 €
2 FSL e Stage	1.316,94 €
3 Continuità e orientamento	1.316,94 €
4 Attività didattiche integrative	1.316,94 €
5 Viaggi di istruzione	1.316,94 €
Totale	6.584,70 €



