

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO TRIENNIO 2024/2027

**Aggiornata secondo le disposizioni di cui al CCNL di comparto Istruzione e Ricerca per il triennio
2022/24, entrato in vigore il 24/12/2025**

TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica "B. Lanino" di Vercelli.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data della stipula.
3. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico in corso.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

Art. 2 – Interpretazione autentica

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

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

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

TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali di Istituto, nel rispetto dei reciproci ruoli, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse professionale dei lavoratori con l'esigenza di migliorare l'efficacia e l'efficienza del servizio.
2. Le relazioni sindacali sono improntate alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti delle parti.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
 - a. partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
 - b. contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica.

4. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

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

Art. 6 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022-2024 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022-2024 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
 - b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
 - c. i dati relativi alla distribuzione degli organici e ai contratti atipici (art. 30 c. 10 lett. a);
 - d. i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 17 del CCNL 4/08/2010 precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato ed il numero dei lavoratori coinvolti, fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito (art. 30 c. 10 lett. b).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 33 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022-2024 indicate accanto ad ogni voce:

- a. i criteri generali per l'utilizzazione del fondo d'istituto (art. 30, c. 3, lett. b1);
- b. i criteri generali per corrispondere compensi accessori finanziati nell'ambito della programmazione accademica e delle convenzioni ed accordi fra l'istituzione accademica ed altre istituzioni, enti pubblici e privati, a livello nazionale ed internazionale (conto terzi) (art. 30 c. 3, lett. b2);
- c. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 30, c. 3, lett. b3);
- d. le modalità e i criteri di applicazione dei diritti sindacali - assemblea, affissione all'albo e utilizzo dei locali -, fermi restando la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i. e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali disciplinate dal medesimo CCNQ (art. 30, c. 3, lett. b4);
- e. i criteri per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 30, c. 3, lett. b5);
- f. i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione); (art. 30, c. 3, lett. b6);
- g. i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; (art. 30, c. 3, lett. b7);
- h. gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 161 (indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 18/01/2024 (art. 30, c. 3, lett. b8);
- i. i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto (art. 30, c. 3, lett. b9);
- j. 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 n. 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti e con le modalità ivi previste (art. 30, c. 4);

Art. 8 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022-2024 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2022-2024 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro ed i criteri generali per l'adattamento delle tipologie dell'orario del personale tecnico e amministrativo alle esigenze delle singole istituzioni (art. 30, c. 8, lett. b1);
 - b. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto (art. 30, c. 8, lett. b2);
 - c. le linee generali dei piani per la formazione del personale (art. 30, c. 8, lett. b3).

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative hanno a disposizione un proprio albo sindacale situato nel sito dell'Istituto Comprensivo <http://ic-lanino.edu.it> e sono responsabili della pubblicazione in esso dei documenti relativi all'attività sindacale.

2. Ogni documento affisso all'albo di cui al comma 1 deve essere chiaramente contraddistinto dalla persona che lo pubblica, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale Aula Magna situato presso la sede dell'Istituto Comprensivo, concordando con il Dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL del comparto istruzione e ricerca del 18 gennaio 2024, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
6. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico. Per tale motivo si richiedono:
 - ✓ un collaboratore scolastico per Plesso o sede scolastica funzionante con attività didattica;
 - ✓ un collaboratore aggiunto per la sede centrale
 - ✓ un assistente amministrativo.

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

Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti

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

Art. 12 – Referendum

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

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

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero è determinato dal quanto indicato nel protocollo di intesa.

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 14 – Collaborazione plurime del personale docente

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

Art. 15 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
4. Per particolari attività il dirigente – sentito il DSGA – può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009.
5. Per la redazione e la realizzazione di piani per la formazione del personale, per l'assistenza di attività finanziate dai fondi previsti per le aree a rischio e per l'assistenza ad eventuali progetti finanziati da Enti privati o pubblici, il D.s.g.a. sarà incentivato nella misura del 10% della quota extra FIS di ogni progetto.

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

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

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
 - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
 - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.

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

1. Viene riconosciuto al personale docente e ATA il "diritto alla disconnessione" che vuole tutelare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
2. Il "diritto alla disconnessione" si applica dalle ore 19,00 alle ore 7.30 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, nonché alla giornata di sabato, all'intera giornata di domenica e di altri giorni festivi.
3. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono diffuse sul sito istituzionale, sul registro elettronico o tramite posta elettronica dalle 7.30 alle ore 19.00; con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme.
4. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di emergenza.
5. Si riconosce la possibilità per il personale che ha usufruito di periodi di assenza per malattia o altri motivi, di avere **24 ore di tempo al rientro in servizio per visionare tutte le comunicazioni e circolari** emanate durante il loro periodo di assenza.

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

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono accompagnati da specifico addestramento del personale interessato.
2. Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA. Per il personale ATA la formazione è riconosciuta come servizio a tutti gli effetti.

Art. 19 Tipologia e modalità di comunicazione

Gli strumenti elettronici per la comunicazione si distinguono in strumenti sincroni e asincroni. I primi, a differenza dei secondi, richiedono che entrambi i terminali della comunicazione (trasmittente e ricevente) siano connessi perché si abbia comunicazione.

La comunicazione telefonica tradizionale richiede la connessione tra chi trasmette e chi riceve.

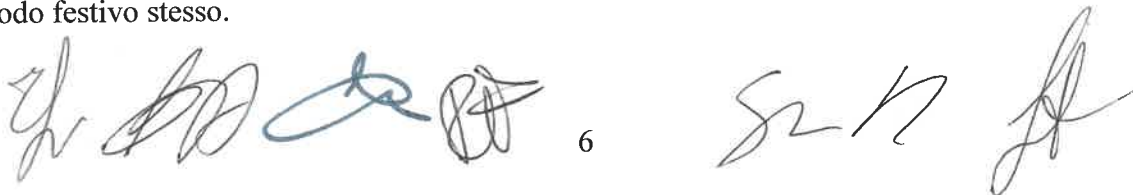
La messaggistica (ad esempio l'uso della mail) può avvenire anche se una delle due parti non è connessa, in questo caso chi riceve decide tempi e modalità di consultazione dei messaggi ricevuti.

Art. 20 Modalità e tempi di convocazione e delle comunicazioni ufficiali

Le convocazioni ufficiali degli organi collegiali, degli incontri scuola famiglia, degli organi tecnici devono avvenire con comunicazione scritta, pubblicata nel Registro Elettronico della scuola, con i cinque giorni di preavviso previsti, secondo quanto previsto dal Piano annuale delle attività approvato dal Collegio dei Docenti.

Le comunicazioni pubblicate nel sito web devono essere consultate e lette dai docenti e dal personale ATA, pertanto, la consultazione del sito web deve essere costante e frequente.

Le richieste di adempimenti e le convocazioni fissate per il giorno della ripresa delle attività didattiche, dopo un periodo di vacanza, non possono essere pubblicate il giorno precedente il periodo festivo stesso.



6

Art. 21 Fruizione oraria del congedo parentale personale docente e ATA

La fruizione del congedo parentale in modalità oraria trova i riferimenti normativi nell'art.1 comma 339 della Legge n.228/2013 e dal DLgs n.80/2015, che modificano l'art.32 del T.U. sulla maternità e paternità (D. Lgs. n. 151/2001).

Facendo seguito alla circolare INPS n. 152 del 18.08.2015 si stabiliscono quindi le seguenti modalità relativamente alla fruizione del congedo parentale su base oraria da parte del personale dell'Istituto:

a) il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria. A questo scopo, il monte ore di una singola giornata lavorativa viene equiparato all'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile di ciascuna categoria, così arrotondato:

- personale ATA: 7 ore e 12 min
- docente scuola infanzia: 5 ore
- docente scuola primaria: 5 ore
- docente scuola secondaria: 4 ore

b) il congedo parentale ad ore può essere fruito dal personale ATA nella misura di non meno di 1 ora e non più della metà dell'orario medio giornaliero (3 ore e 36 min) per ciascuna giornata lavorativa;

➤ il congedo parentale ad ore può essere fruito dal personale docente della scuola dell'infanzia e primaria nella misura di minimo 1 ora e massimo di 2,5 ore di lezione per ciascuna giornata lavorativa, e comunque sempre sommando un numero intero di moduli didattici secondo la scansione oraria prevista dall'organizzazione del plesso.

➤ il congedo parentale ad ore può essere fruito dal personale docente della scuola secondaria nella misura di 1 ora di lezione oppure 2 ore di lezione per ciascuna giornata lavorativa;

Il dipendente che intenda usufruire del congedo parentale su base oraria deve pianificare la fruizione in modo che le ore richieste sommandosi portino ad una o più giornate lavorative intere conteggiate come sopra specificato, per permettere il corretto computo della durata complessiva e dell'indennizzo cui ha diritto ciascun lavoratore.

c) il congedo parentale ad ore non può essere cumulato nella medesima giornata con altri riposi e permessi previsti dalla normativa vigente;



7

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**CAPO I - NORME GENERALI****Art. 22 – Fondo d'Istituto**

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.
2. Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:

N.	Tipologie delle risorse	Economie 31/8/2025	al Risorse MIM comunicare con nota prot. 12304 DEL 01/10/2025
1	Fondo dell'Istituzione scolastica	4.011,21	53.189,08
2	Formazione docenti	270,12	3.824,10
3	Funzioni Strumentali		5.231,17
4	Incarichi specifici del personale ATA		3.585,08
5	Attività complementari di ed. fisica	949,20	1.222,04
6	Ore eccedenti sostituzione colleghi assenti	2.878,71	3.693,17
7	Risorse per la valorizzazione del personale docente e ata		16.425,67
8	Risorse per la valorizzazione della professionalità del personale docente che assicura ai propri alunni la continuità didattica a.s. 2022/2023	1.737,80	
			Risorse comunicate con nota MIM prot. 26974 del 18/11/2025
9	Risorse per attività aggiuntive del Personale ATA e incarichi specifici		212,03
			Risorse comunicate con nota MIM prot. 48928 del 06/12/2025
10	Risorse per incarichi specifici del Personale ATA		188,24
11	Risorse una-tantum per i collaboratori scolastici per incarichi specifici per l'assistenza agli alunni disabili ai sensi dell'.art. 54		574,64
12	Risorse relativi agli arretrati dell'indennità di direzione – parte variabile del DSGA per il periodo 1 gennaio – 31 agosto 2024		536,00






13	Risorse relativi agli arretrati dell'indennità di direzione – parte fissa per gli assistenti amministrativi che hanno sostituito il DSGA per il periodo 1 gennaio 2022 – 31 agosto 2024		399,62
14	Risorse per Ore eccedenti l'orario settimanale d'obbligo, effettuate in sostituzione dei colleghi assenti		903,62
15	Risorse per funzioni strumentali del personale docente		257,14
16	Risorse una-tantum dell'indennità di direzione – parte variabile del DSGA per l'a.s. 2025/2026		521,29
			Risorse comunicate con nota MIM prot. 53229 del 06/12/2025
17	Risorse per gestione pratiche pensionistiche a.s. 2024/2025		1.559,79
			Risorse del Comune per progetti didattici
18	Comune di Vercelli Risorse per progetti didattici a.s. 2025/26		3.767,90
	TOTALE	9.847,04	96.090,58

Le risorse indicate dal punto 1 al punto 17 sono gestite attraverso il sistema del cedolino unico e sono quantificate come **lorido dipendente**.

L'indennità di Direzione del DSGA ammonta ad € 6.414,00 da detrarre dal Fondo dell'Istituzione scolastica. Spettano altresì al DSGA arretrati dell'indennità di direzione – parte variabile per il periodo 1 gennaio – 31 agosto 2024 per un importo di € 536,00 e l'indennità di direzione una-tantum per l'a.s. 25/26 per un importo di € 521,29.

Gli arretrati dell'indennità di direzione – parte fissa per l'assistente amministrativo che ha sostituito il DSGA per il periodo 1 gennaio 2022 – 31 agosto 2024 ammontano ad € 399,62.

Del Fondo dell'Istituzione scolastica viene accantonata la somma di € 275,08.

Viene assegnata al DSGA la quota di € 360,65 (inferiore al 10%) del Finanziamento del Comune per i Progetti didattici dell'Istituto.



CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO**Art. 23– Finalizzazione del salario accessorio**

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

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

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine le risorse vengono suddivise tra le diverse figure professionali presenti nella scuola: **70% personale docente e 30% personale ATA.**
2. La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a 1.000,00 in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF.
3. Le eventuali economie del Fondo, se non riassegnate in accordo con la RSU al termine dell'anno scolastico, confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

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

1. Le risorse per la formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF.

Art. 26 – Stanziamenti

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



ASSEGNAZIONI DOCENTI 2025/2026

TIPOLOGIA	FUNZIONI STRUMENTALI	FIS+VALORIZZAZIONE+ECONOMIE	FORMAZIONE DOCENTI	ATTIVITA' ED. FISICA	VALORIZZAZIONE CONTINUITA' DIDATTICA A.S. 22/23	COMUNE DI VERCELLI	SOS. COLL. ASSENTI	TOTALE
FINANZIAMENTI	5.488,31	49.535,35	4.094,22	1.222,04	1.737,80	3.407,25	4.596,79	70.081,76
FUNZIONI STRUMENTALI	5.488,31							
COLLABORAT. DIRIGENTI		5.197,50						
ATTIVITA' AGGIUNTIVE		27.835,50						
FORMAZIONE DOCENTI			4.094,22					
PRATICA SPORTIVA				1.222,04				
PROGETTI		16.502,35						
VALORIZZAZIONE E CONTINUITA' DIDATTICA A.S. 22/23					1.737,80			
COMUNE PROGETTI						3.407,25		
SOSTITUZIONE COLLEGHI ASSENTI							4.596,79	
TOTALE COMPLESSIVO	5.488,31	49.535,35	4.094,22	1.222,04	1.737,80	3.407,25	4.596,79	70.081,76

DETTAGLIO ASSEGNAZIONI DOCENTI a. s. 2025/2026		
tipologia	n. docenti	MOF
FUNZIONE STRUMENTALE	4	5.488,31
COLLABORATORI DIRIGENTE	2	5.197,50
REFERENTI PLESSO	7	5.351,50
REFERENTI ORARIO PRIMARIA	2	1.039,50
COMM. ORARIO SECONDARIA	4	1.540,00
REF. E COMMISSIONE SICUREZZA	8	1.790,25
REFERENTE E COMMISSIONE INVALSI	3	693,00
REF. ORIENTAMENTO - CIVICA - SPORT- ED. STRADALE	4	1.155,00
TUTOR NEOASSUNTI	12	2.079,00
COORDINATORI DI CLASSE SECONDARIA	19	3.561,25
ANIMATORE DIGITALE - REFERENTE REGISTRO ELETTRONICO	2	1.732,50
COORDINAMENTO USCITE DIDATTICHE	3	770,00
REFERENTE DIVERSABILITA' - COMMISSIONE INCLUSIONE	4	1.636,25
COMMISSIONE PTOF	8	1.193,50
REF BULLISMO AMBIENTE SALUTE	3	750,75
CURRICOLO	14	1.578,50
TUTOR TIROCINIO ESTERNI	11	635,25
REFERENTE DIPARTIMENTI - REF. CONTINUITA' - COMMISSIONE CONTINUITA'	1	1.155,00
NIV	5	1.174,25
PRATICA SPORTIVA	1	1.222,04

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

ASSEGNAZIONI ATA 2025/2026

ATA-profilo		OR E	n. destin atari	INCARICHI SPECIFICI	INC.SPEC. ASSIST. ALUNNI DISABILI	RISORSE GESTIONE PRATICHE PENSIONIST ICHE	FIS + VALORIZZA ZIONE + ECONOMIE	PROGET TI COMUN E	TOTALE
				3.985,35	574,64	1.559,79	21.229,44	360,65	27.709,87
ASSISTENTI AMMINISTRA TIVI	INCARICHI SPECIFICI		3	1.400,00					
	LAVORO STRAORDIN ARIO	150	7				2.392,50		
	INTENSIFIC AZIONE		7				3.643,65		
	GESTIONE PRATICHE PENSIONIST ICHE		1			1.559,79			
COLL. SCOLASTICI	INCARICHI SPECIFICI		9	2.585,35	574,64				
	LAVORO STRAORDIN ARIO	120	25				1.650,00		
	INTENSIFIC AZIONE		25				13.543,29		
DSGA	PROGETTI COMUNE							360,65	
	TOTALE GENERALE			3.985,35	574,64	1.559,79	21.229,44	360,65	27.709,87

- Il Dirigente Scolastico assegnerà gli incarichi e le funzioni in modo equo, fra il personale avente omogenee competenze, cercando di valorizzare tutto il personale ed evitando di accentrare le risorse su poche figure.
- La gestione della risorsa spetta al Dirigente Scolastico che avrà cura di pubblicizzare le attività remunerate. Il consuntivo relativo agli incarichi retribuiti sarà reso disponibile alla RSU della Scuola e a ciascuna unità di personale. Restano fatti salvi i diritti sindacali all'informazione.
- Il monte ore svolto in eccedenza, esaurito il fondo per lo straordinario, andrà a compensazione

Art. 27 – Valorizzazione del personale scolastico (legge 27/12/2019 n. 169 comma 249)

L'assegnazione per retribuire la valorizzazione del personale scolastico ammonta ad 16.425,67 euro lordo dipendente. Tali risorse, ai sensi della legge 27 dicembre 2019 n.160 comma 249, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art. 88 CCNL 29 novembre 2007.

Per tali risorse le parti stabiliscono di ripartire le stesse, tra personale docente e personale ATA, con la stessa proporzionalità adottata per il FIS ossia **70% personale docente e 30% personale ATA.**

Per la componente relativa ai docenti la corrispondente parte pari a euro 11.497,97 viene inserita nel FIS.

Per la componente relativa al personale ATA si concorda, di ripartire i fondi considerando la complessità della funzione rivestita, anche nell'ottica dell'aumento di adempimenti e intensificazione di attività connessi le mansioni specifiche. Non avrà accesso il personale ATA che nell'arco dell'a.s. avrà superato i 30 gg lavorativi di assenza.

Art. 28 - Conferimento degli incarichi

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

Art. 29 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

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

Art. 30 - Incarichi specifici

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.
2. Nel caso degli incarichi destinati ai collaboratori scolastici essi verranno attribuiti sulla base dei seguenti criteri: comprovata professionalità specifica; collocazione nei plessi continuità di servizio; continuità di servizio nel Comprensivo.
3. Le eventuali economie relative agli incarichi specifici degli Assistenti Amministrativi verranno assegnate ai Collaboratori Scolastici.

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

Art. 31 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.
2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS esercita le funzioni e gode delle prerogative previste dalle norme vigenti.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.



Art. 32 Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

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

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI**Art. 33 – Clausola di salvaguardia finanziaria**

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

Art. 34 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi. La misura del loro raggiungimento verrà rilevata attraverso apposita scheda di verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

L'ACCORDO VIENE SOTTOSCRITTO TRA:

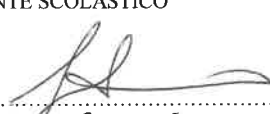
PARTE PUBBLICA

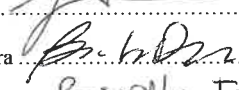
IL DIRIGENTE SCOLASTICO

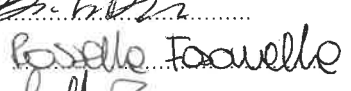
PROF. ANNAROSA RONGONI 

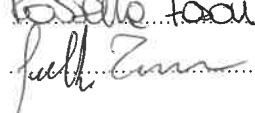
PARTE SINDACALE

RSU

M/a ARESO Simona 

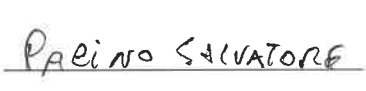
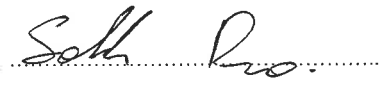
M/a DONELLI Barbara 

M/a FASANELLA Rossella 

Sig. ra GIARETTI Tiziana 

10/04/2026

SINDACATI TERRITORIALI

ANIEF  PAOLINO SALVATORE 

CISL FSUR _____

GILDA – UNAMS _____

SNALS CONFESAL _____

UIL SCUOLA RUA _____