



ISO 9001: 2015 Cert. N° 50 100 14484 – Rev.002
Validità 14.09.2018 – 11.03.2021

ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE “BUCCARI – MARCONI”

Sede Buccari: Viale Colombo 60 – 09125 Cagliari – Uff. Presidenza / Segreteria ☎ 070300303 –
070301793

Sede Marconi: Via Pisano, 7 Cagliari ☎
070554758

Codice Fiscale: 92200270921 – Codice Univoco: UFAXY4 – Codice Meccanografico:
CAISO2300D

Rev. N.02 del 20.12.2018

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente, educativo ed ATA dell'istituzione scolastica “Buccari-Marconi” di Cagliari.
2. 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.

TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Obiettivi e strumenti

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

Art. 4 – 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. 5 – Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 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 2016-2018 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. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
 - d. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 6 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 e più in generale all'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 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - l'attuazione della normativa in materia di **sicurezza nei luoghi di lavoro** (art. 22 c. 4 lett. c1);
 - i criteri per la ripartizione delle risorse del **fondo d'istituto** (art. 22 c. 4 lett. c2);
 - i criteri per l'attribuzione di **compensi accessori**, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);

- i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 249, della legge n. 160/2019;
- i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 lett. c5);
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 22 c. 4 lett. c6);
- i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 22 c. 4 lett. c7);
- i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 22 c. 4 lett. c8);
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 22 c. 4 lett. c9).
- 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 (docenti tutor per l'orientamento e docente orientatore).

Art. 7 – Confronto

Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.

Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:

- l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto (art. 22 c. 8 lett. b1);
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 22 c. 8 lett. b2);
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
- promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 22 c. 8 lett. b4).

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 8 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata al piano terra di ciascun plesso in posizione visibile e di transito; sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.

3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale un locale scolastico, 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. 9 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno 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. Servizi minimi in caso di assemblea: nel caso di adesione totale ad un'assemblea sindacale, riguardante tutti i lavoratori, da parte del personale docente e ATA in servizio, si concordano i seguenti criteri e le seguenti quote di personale ATA:
 - a. Se l'assemblea è per tutto il personale (docente e non) e le lezioni sono sospese per tutte le classi, sarà garantita la presenza di n.1 collaboratore scolastico nella sede centrale per assicurare la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico e n.1 Assistente amministrativo.
 - b. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, dovrà essere garantita in ogni plesso la vigilanza all'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico con la presenza di almeno 1 collaboratore per piano e la presenza di 1 assistente amministrativo per le effettive esigenze di servizio.

I nominativi del personale tenuto al servizio saranno individuati di volta in volta dalla RSU previo accordo con i lavoratori e comunicato al DSGA. In caso di mancato accordo saranno utilizzati i seguenti criteri: aver già usufruito di ore di assemblea; a parità di condizioni in ordine di presentazione della domanda.

Art. 10 – 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. 10 BIS – Disciplina del riposo compensativo per i docenti impegnati in attività scolastiche durante la domenica; fruizione e modalità.

1. Personale docente

I docenti impegnati in attività scolastiche nel giorno di domenica hanno diritto ad usufruire di una giornata di riposo compensativo, da fruire in un giorno a scelta della settimana successiva (entro 7 giorni), compatibilmente con le esigenze di servizio e previa autorizzazione del dirigente scolastico.

2. Personale ATA

Il personale ATA che, per comprovate esigenze di servizio, presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (di norma la domenica) ha diritto ad un corrispondente riposo compensativo, da fruire entro i successivi 7 giorni. La fruizione avviene nel rispetto dell'organizzazione del servizio, previa programmazione con il DSGA e autorizzazione del dirigente scolastico.

Art. 10 TER – Congedo parentale fruito ad ore (ai sensi della L. 228/2013 e del D. Lgs. 80/2015, si veda anche Circolare Inps n.152/2015)

Personale docente

- Considerato che in una organizzazione su 5 giorni lavorativi l'orario medio giornaliero è di **3 ore e 36 minuti** e che la fruizione su base oraria deve essere consentita in misura pari alla **metà dell'orario medio giornaliero**, ovvero 1 ora e 48 minuti;
- Valutata al contempo la necessità di garantire l'unicità dell'insegnamento;
- Si stabilisce la seguente ripartizione oraria su base settimanale:
 - Lunedì: 1 ora di riduzione (invece che 1 ora e 48 minuti);
 - Martedì: 2 ore di riduzione (invece che 1 ora e 48 minuti);
 - Mercoledì: 2 ore di riduzione (invece che 1 ora e 48 minuti);
 - Giovedì: 2 ore di riduzione (invece che 1 ora e 48 minuti);
 - Venerdì: 2 ore di riduzione (invece che 1 ora e 48 minuti);

Personale ATA

- Considerato che in una organizzazione su 5 giorni lavorativi l'orario medio giornaliero è di **7 ore e 12 minuti** e che la fruizione su base oraria deve essere consentita in misura pari alla **metà dell'orario medio giornaliero**, ovvero 3 ore e 36 minuti;
- Valutata al contempo la necessità di garantire il servizio di base oraria;
- Si stabilisce la seguente ripartizione oraria su base settimanale:
 - Lunedì: 2 ore di riduzione (invece che 3 ore e 36 minuti);
 - Martedì: 4 ore di riduzione (invece che 3 ore e 36 minuti);
 - Mercoledì: 4 ore di riduzione (invece che 3 ore e 36 minuti);
 - Giovedì: 4 ore di riduzione (invece che 3 ore e 36 minuti);
 - Venerdì: 4 ore di riduzione (invece che 3 ore e 36 minuti);

Art. 11 – 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. 12 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato dal dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990 e l'accordo Quadro decentrato regionale.
2. Le unità da includere nel contingente sono individuate tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 13 – Collaborazione plurime del personale docente

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

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

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – verificate le disponibilità formalizzate dal personale ad inizio d'anno può richiedere l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario.
2. Il dirigente può richiedere, inoltre, verificate le disponibilità formalizzate dal personale ad inizio d'anno, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive costituenti "Intensificazione della normale attività lavorativa", in caso di assenza non programmata di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. Tutte le prestazioni in lavoro straordinario e quelle aggiuntive dovranno sempre essere registrate e formalizzate rispettivamente ai fini della remunerazione e del compenso incentivante.
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. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 15 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
 - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
 - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
 - l'orario di entrata dei collaboratori scolastici, di norma, non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni, mentre quello del DSGA, degli Assistenti amministrativi e degli Assistenti tecnici, sulla base delle effettive esigenze di servizio, potrà essere concordato con la dirigenza in modo flessibile garantendo sempre continuità e qualità dei servizi.
 - l'orario di uscita dei collaboratori scolastici non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni, mentre per DSGA e Assistenti Amministrativi potranno essere concordate con la dirigenza modalità più flessibili.

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

1. Il diritto alla disconnessione sancito dai CC.NN.LL. garantisce al personale scolastico (docenti, dirigente, ATA) di non essere reperibile e di non dover rispondere a comunicazioni lavorative fuori dall'orario di servizio. La regolamentazione è affidata alla contrattazione integrativa di Istituto, che ne definisce i criteri.
2. Le comunicazioni ufficiali devono avvenire nell'orario di servizio e non devono esserci obblighi di rispondere a messaggi o email inviati durante il tempo libero oltre le ore 17.30, il weekend o i giorni festivi. Pertanto, le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le ore 17.30 dal lunedì al venerdì. Se pubblicate successivamente valgono come pubblicate il giorno lavorativo seguente. 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.
3. Le comunicazioni inviate al di fuori dell'orario stabilito sono considerate non ufficiali e possono essere ignorate senza incorrere in sanzioni disciplinari. 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 e motivata (per esempio, in caso di allerta meteo, chiusura dell'edificio scolastico per disinfestazione, per lavori, etc.).
4. Non esiste un obbligo di essere connessi o di possedere strumenti specifici (come gli smartphone) per ricevere comunicazioni fuori orario.
5. L'obiettivo comune è quello di tutelare il benessere psicofisico del personale, garantendo il diritto alla privacy e al recupero.

Art. 17 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

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

Art. 17 bis – Criteri di priorità per l'accesso al Lavoro agile del personale amministrativo.

1. Definizione ed obiettivi

Ai fini del presente contratto si intende per:

a) "Lavoro agile" una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile;

b) attività espletabili in modalità "agile": attività che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, pertanto, possono essere svolte anche al di fuori di essa mediante l'utilizzo di strumenti informatici; nella scelta del luogo 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.

2. Fatto salvo l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al numero massimo di giornate lavorative in modalità agile (fino a otto giorni mensili) ai lavoratori che si trovino in condizioni documentate di particolare necessità. Il personale potrà accedere al lavoro a distanza secondo le seguenti precedenze:

- a. lavoratori fragili individuati ai sensi del D.M. n. 4/2022
- b. lavoratori con figli disabili
- c. lavoratori con figli fino a 12 anni di età
- e. caregiver di cui all'art. 1, comma 255, Legge n. 205/2017

3. A parità di condizioni, si verificherà la concorrenza di ulteriori requisiti di priorità. In caso di ulteriore parità, si utilizzerà il criterio della rotazione su base mensile. Si provvederà all'elaborazione di una graduatoria sulla base dei seguenti criteri di priorità e assegnando i seguenti punteggi:

a) esigenze di cura di figli/e minori o minori in affido fino a 14 anni compiuti: 6 punti per ogni figlio/a, incrementati a 8 punti in casi di certificazione di invalidità

b) presenza nel nucleo familiare di figli/e minori anche in affido oltre i 14 anni: 2 punti per ciascun figlio/a (incrementato a 3 per ciascun figlio/a in età scolare in presenza di certificazione DSA o BES, ed a 5 in caso di certificazione di invalidità)

c) certificazione di invalidità del lavoratore/lavoratrice maggiore o uguale al 45%: 5 punti, incrementato a 8 in caso di riconoscimento ex art. 3, co. 3, L.104/1992 (per se stessi)

d) riconoscimento certificato della condizione di "fragilità" del lavoratore/lavoratrice, ai sensi di legge, 3 punti

e) distanza tra l'abitazione del/la lavoratore e la sede di lavoro, in km: oltre 35 km: 2 punti

f) lavoratore affetto da patologia cronica e/o altra condizione clinica che comporti una temporanea difficoltà a svolgere la prestazione lavorativa in presenza, attestata da specifica certificazione medica: 3 punti

g) lavoratrici che fruiscono dei congedi in favore delle vittime di violenza di genere di cui all'articolo 24, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, in quanto inserite nei percorsi di protezione: 2 punti

3. I requisiti devono essere comprovati ed in possesso del lavoratore al momento della presentazione della domanda e persistere al momento dell'avvio al lavoro agile o in remoto.

4. Se i requisiti dichiarati dovessero successivamente variare, il lavoratore è tenuto a darne immediata comunicazione all'ufficio competente, al fine di permettere lo scorrimento dell'eventuale graduatoria a beneficio di altro lavoratore.

5. Fatto salvo quanto previsto al comma 1, nella definizione della graduatoria, il punteggio assegnato deriva dalla sommatoria dei punti attribuiti per ciascun criterio di priorità.

6. In caso di parità di punteggio verranno applicati i seguenti ulteriori criteri di preferenza: a) anzianità di servizio b) rapporto di lavoro a tempo pieno.

7. In caso di figli adottivi o di minori in affido, per "età" non sarà presa in considerazione l'età anagrafica, bensì il numero di anni dall'ingresso in famiglia del minore.

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 18 – Fondo per il salario accessorio

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

3. **Criteri per l'attribuzione dei compensi accessori:** i compensi accessori sono attribuiti al personale docente e ATA cui ad inizio d'anno sono stati conferiti in forma scritta i relativi incarichi, previa presentazione di apposita relazione e in caso di attività didattiche del registro delle lezioni/attività. Il personale docente destinatario di incarichi che danno accesso al fondo accessorio è individuato da apposita delibera del Collegio dei docenti. Il personale ATA manifesta la propria disponibilità ad assumere incarichi specifici o a svolgere attività di intensificazione attraverso la modulistica predisposta ad inizio anno dal DSGA.
4. Le risorse relative alle attività di Formazione Scuola Lavoro sono distribuite tra i docenti che assumono i ruoli di referenti e tutor e afferiscono alla relativa voce del Bilancio. Gli importi sono stabiliti secondo i seguenti criteri: per i referenti nella misura di n.10 ore per ogni classe gestita, per i tutor nella misura di n.10 ore per singola classe per le attività – effettuate al di fuori dell'orario di servizio - di tutoraggio e di accompagnamento in azienda, ad esclusione dei periodi di PCTO effettuati a bordo di unità mercantili con durata maggiore di un giorno. Per questi ultimi, al docente "accompagnatore", non necessariamente coincidente con il tutor di classe, si concordano n.5 ore per ogni giorno di PCTO a bordo. Qualora il periodo di PCTO a bordo includa anche la domenica o altre festività in cui le attività didattiche sono sospese, il docente accompagnatore potrà richiedere il recupero delle giornate di riposo e/o festività non godute, da concordare con la Dirigenza al fine di limitare al minimo l'impatto sulle attività didattiche, di norma entro una settimana. Altre risorse sono accantonate per poter pagare spese di vitto o alloggio che gli studenti dovessero affrontare durante le attività.
5. Le risorse per i progetti nazionali e comunitari sono distribuite tra i docenti e il personale ATA che manifesta la propria disponibilità alla partecipazione, nel caso dei docenti anche tramite avviso interno di selezione che accerti il possesso delle competenze per la figura richiesta.

RISORSE MOF	ECONOMIE AA. SS. PRECEDENTI	ASSEGNAZIONE A.S. 2025/2026	TOTALE DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE (al lordo dipendente)
1. FIS	45.845,73 €	75.489,09 €	121.334,82 €
2. FUNZIONI STRUMENTALI	0 €	5.674,84 €	5.674,84 €
3. INCARICHI SPECIFICI DEL PERSONALE ATA	1.936,26€	4.116,20 €	6.052,46 €
4. TUTOR SCOLASTICO E ORIENTATORE (D.M. 63 del 5/4/2023)	€	€	€
5. ORE ECCEDENTI		3.372,03 €	3.372,03 €
6. ATTIVITA' COMPL. E.M.		2.894,31€	2.894,31
7. AREE A RISCHIO, A FORTE PROCESSO IMMIGRATORIO	3.767,30 €	0 €	3.767,30 €
8. VALORIZZAZIONE PERSONALE SCOLASTICO	0 €	13.213,35 €	13.213,35 €
TURNI NOTTURNI E FESTIVI	- €	- €	- €
TOTALI	51.549,29 €	104.777,82 €	156.309,11 €

FIS DA CONTRATTARE (PUNTI 1+8)		134.548,17 €
9. INDENNITA' DI DIREZIONE DSGA TITOLARE	7.794,00 €	
10. INDENNITA' DI DIREZIONE AL SOSTITUTO DSGA	600,00 €	
FIS DA CONTRATTARE (TOLTI I PUNTI 9+10)		126.154,17€

	QUOTA ATA 30%	QUOTA DOCENTI 70%
FIS DA CONTRATTARE	37.846,25€	88.307,91€

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 19– 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. 20 – 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 sono divise secondo la seguente percentuale: 70% docenti e 30% ATA.
2. Sono assegnati per le attività del personale docente € 88.307,91 e per le attività del personale ATA 37.846,25€.
3. La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di 2000 € al fine di remunerare tutte le attività effettivamente svolte dal personale docente ed ATA. Eventuali compensazioni tra i fondi assegnati al personale docente ed ATA potranno essere perequate anche nell'anno scolastico successivo.
4. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.
5. Il FIS dovrà essere liquidato a tutto il personale entro il 31 agosto 2026 previo ricevimento delle relazioni e dei registri delle attività.

Art. 20-bis – Indennità Disagio Orario e Intensificazione Attività del personale Collaboratore Scolastico

1. Al fine di riconoscere l'impegno del personale collaboratore scolastico nella gestione dei servizi d'istituto, è attribuita una indennità forfettaria per disagio orario, pari a 1 ora e mezzo settimanali ciascuno, calcolata solo sulle settimane di attività didattiche e solo sulle effettive presenze, a titolo di intensificazione.
2. Al personale collaboratore scolastico che effettua sostituzione del collega assente è riconosciuta una intensificazione della prestazione lavorativa nella misura di 2 ore per ciascun giorno di sostituzione, regolarmente documentata dal DSGA ai fini della liquidazione.
3. Le prestazioni di cui ai commi precedenti sono compensate nei limiti delle risorse contrattate a valere sul Fondo d'Istituto destinato al personale ATA.

Art. 21 – 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. Le risorse sono distribuite in misura del 70% per la formazione del personale docente e del 30% per la formazione del personale ATA. Nella scelta del personale docente da formare su tematiche generali e trasversali verrà data priorità alle esigenze manifestate dai docenti facenti parte dello Staff del Ds (primi due collaboratori, funzioni strumentali, referenti) per la evidente ricaduta che il loro aggiornamento ha sull'intero sistema scuola. L'istituto elabora un Piano di formazione di Istituto obbligatorio per tutti i docenti nella misura in cui la durata è ricompresa entro le 40 + 40 ore dedicate alle attività funzionali all'insegnamento. Le ore eccedenti le

ore di attività funzionali all'insegnamento devono essere remunerate.

2. La domanda di formazione del personale dovrà essere acquisita attraverso una programmazione condivisa che coniughi le esigenze dell'amministrazione con quelle manifestate dal personale scolastico anche nel rispetto delle opzioni individuali coerenti con il PTOF.

Art. 22 – 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, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue:

PERSONALE DOCENTE

TABELLA A - FUNZIONI STRUMENTALI - PUNTO 2 - TOTALE A DISPOSIZIONE 5.674,84 €

AREE FUNZIONI STRUMENTALI	NUMERO DOCENTI INDIVIDUATI	IMPORTO FORFETTARIO (CAD)	IMPORTO
INTERNAZIONALIZZAZIONE	2	1.418,71 €	2.837,42 €
ORIENTAMENTO	2	1.418,71 €	2.837,42 €
			5.674,84 €

PERSONALE DOCENTE - FIS 2025/2026 DA CONTRATTARE (PARI AL 70% DEL FIS TOTALE) €88.307,21

TABELLA B - PROGETTI AREE A RISCHIO

		IMPORTO
ITALIANO COME L2 PER STUDENTI STRANIERI		1.925,00 €
RECUPERO MATEMATICA CLASSI PRIME		

TABELLA C - ATTIVITA' COMPLEMENTARI E.M.

	NUMERO DOCENTI INDIVIDUATI	ORE	COMPENSO ORARIO	IMPORTO
CSS E CAMPIONATI STUDENTESCHI	3			1.771,00 €
				1.771,00 €

TABELLA D

	NUMERO DOCENTI INDIVIDUATI	ORE (TOT) (5 h cad)	COMPENSO ORARIO	IMPORTO
				385,00 €

TABELLA E - INCARICHI DIRETTORE DI LABORATORIO - TOTALE 24 LABORATORI

2.406,25 €

TABELLA F - INCARICHI COORDINATORI E SEGRETARI DI CLASSE

TOTALE COORD. E SEGR. BUCCARI + MARCONI

28.008,50 €

TABELLA G - COLLABORATORI DS E REFERENTI DI SEDE

IMPORTO FORFETTARIO

20.436,00 €

TABELLA H - REFERENTI ATTIVITA' E PROGETTI DELIBERATI DAL COLLEGIO DOCENTI

28.652,25€

TABELLA I – DIPARTIMENTI PER DISCIPLINA

1.732,50 €

PERSONALE DOCENTE		
A DISPOSIZIONE	TOTALE	RESIDUO
€88.307,91	€81.619,50	€6.688,41

Le parti concordano che la somma residua può essere utilizzata per remunerare il personale impegnato nell'organizzazione e partecipazione ai due Open day, se non preferisce richiedere un giorno di riposo compensativo per il lavoro in giorno festivo. Per ogni singolo Open day l'importo per ciascun docente coinvolto viene calcolato nella misura di n.5 ore.

Inoltre le parti concordano che la somma residua sarà utilizzata per pagare le ore eccedenti finalizzate alla sostituzione dei colleghi assenti qualora insufficienti.

TABELLA L – N. 12 TUTOR SCOLASTICI E ORIENTATORE (DM 63 05/04/2023) - TOTALE A DISPOSIZIONE €

RIPARTIZIONE COMPENSO DOCENTI TUTOR E ORIENTATORE	IMPORTO COMPLESSIVO	
DOCENTE ORIENTATORE	1	1.500,00 €
IMPORTO AL NETTO DEL COMPENSO DOCENTE ORIENTATORE		€
IMPORTO PER STUDENTE		€
TUTOR SEDE BUCCARI	N. ALUNNI	151+8 corsi serali
TUTOR 1		€
TUTOR 2		€
TUTOR 3		€
TUTOR 4		€
TUTOR 5		€
TUTOR 6		€
TOTALE STUDENTI BUCCARI		159
TUTOR SEDE MARCONI	N. ALUNNI	185+99 corsi serali
TUTOR 1		€
TUTOR 2		€
TUTOR 3		€
TUTOR 4		€
TUTOR 5		€
TOTALE STUDENTI MARCONI		284
TOTALE STUDENTI BUCCARI + MARCONI		443
	TOT	€

PERSONALE ATA

TABELLA M - INCARICHI SPECIFICI ATA - PUNTO 3 - TOTALE A DISPOSIZIONE € 6.052,46

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI	NUMERO INCARICATI	ORE	COMPENSO ORARIO	IMPORTO
				2.508,00 €

PERSONALE ATA - FIS 2025/2026 DA CONTRATTARE (PARI AL 30% DEL FIS TOTALE): € 37.846,25

FIS ATA CONTRATTARE

TABELLA M - INTENSIFICAZIONE

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI				
ASSISTENTI TECNICI				
COLLABORATORI SCOLASTICI				
				IMPORTO 15.271,00

PERSONALE ATA		
A DISPOSIZIONE	TOTALE	RESIDUO
€ 37.846,25	€ 15.271,00	€ 22.575,25

LA QUOTA RESIDUA PUO' ESSERE DESTINATA (IL 30% IN AGGIUNTA AL PROPRIO ORARIO LAVORATIVO) PER ATTIVITÀ DI **INTENSIFICAZIONE** CHE DOVESSERO RENDERSI NECESSARIE A CAUSA DELL'ASSENZA DEI COLLEGHI O PER RICHIESTA DI **DISPONIBILITÀ SENZA PREAVVISO** O PER ATTIVITÀ DI **STRAORDINARIO** o PER INTENSIFICAZIONE DA DISAGIO ORARIO COME DA ART.20 BIS.

Art. 23 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente

Le parti concordano sul fatto che il bonus di valorizzazione del merito venga diviso tra personale docente e personale ATA, nel rispetto delle percentuali già indicate al c.1 art.22.

Art. 24 - 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 compiti e obiettivi assegnati.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti dopo presentazione di dettagliata relazione delle attività svolte. Il personale allega dettagliato rendiconto delle attività svolte e delle ore impiegate, firmando una autocertificazione relativa allo svolgimento delle attività al di fuori delle ore di servizio.

Art. 25 - 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, fino ad un massimo di 70 ore, la cui fruizione va concordata con il Dirigente scolastico in modo da non creare disagi al buon andamento dell'Amministrazione.

Art. 26 - 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.

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

Art. 27 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

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

Art. 28 - 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. 29 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.

Contratto letto e sottoscritto a Cagliari in data 15.01.2026

PARTE PUBBLICA

Dirigente scolastica Alessandra Scanu Alessandra Scanu

PARTE SINDACALE

RSU COBAS SARDEGNA Fernando Magno Fernando Magno

RSU COBAS SARDEGNA Franco Trudu Franco Trudu

RSU CGIL Alessandro Melis Alessandro Melis