



Ministero dell'Istruzione e del Merito
Educandato Statale

"EMANUELA SETTI CARRARO DALLA CHIESA"

20122 Milano – Via Passione 12 – Tel. 02 76001425

Email: mive01000p@istruzione.it – Web: setticarraro.edu.it

TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente, educativo e ATA dell'Educandato Setti Carraro di Milano.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2025-28, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio 2028, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
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, lo stesso ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.

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

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

TITOLO SECONDO – RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

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

Portano Corbelli

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.

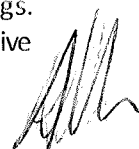
Art. 6 – Informazione

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:
 - tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5, c. 4);
 - tutte le materie oggetto di confronto (art. 5, c. 4);
 - la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 11, c. 10, lett. b1);
 - i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 11, c. 10, lett. b2);
 - i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 del CCNL 2019-2021 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito (art. 11, c. 10, lett. b3)
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione in forma scritta di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 e più in generale all'art. 48, c. 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 a ogni voce:
 - i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 11, c. 4, lett. c1);
 - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi (art. 11, c. 4, lett. c2);
 - i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative

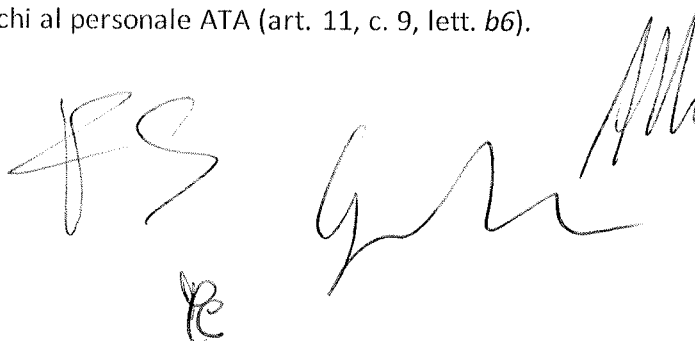




- ai percorsi di formazione scuola lavoro e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 11, c. 4, lett. c3);
- i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019 (art. 11, c. 4, lett. c4);
- i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ4/12/2017 e.s.m.i. (art. 11, 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 vitalavorativa e vita familiare (art. 11, 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. 11, 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. 11, 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. 11, c. 4, lett. c9);
- il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale (art. 11, c. 4, lett. c10);
- 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. 11, c. 4, lett. c11).

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:
 - l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 11, c. 9, lett. b1);
 - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 11, c. 9, lett. b2);
 - i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 11, c. 9, lett. b3);
 - la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 11, c. 9, lett. b4);
 - i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto (art. 11, c. 9, lett. b5);
 - i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA (art. 11, c. 9, lett. b6).



CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale

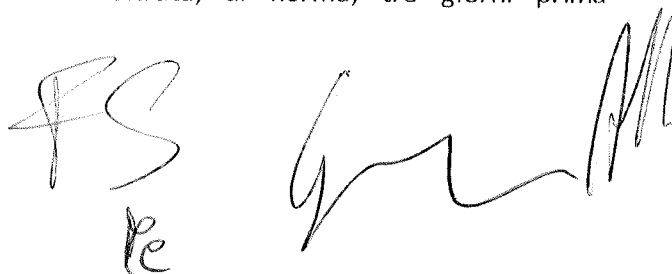
1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata in portineria e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla 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 il locale situato in ex infermeria, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni aloro 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, nonché della mensa se è gestita da personale interno, per cui n. 12 unità di personale ausiliario, n. 4 cuochi e n. 1 unità di personale amministrativo saranno in ogni caso addette a tali attività. 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.



Handwritten signatures of FS and Re.

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 n. 146/1990

1. Per i servizi minimi da garantire in caso di sciopero, si applicano le disposizioni di cui al Protocollo di intesa sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, sottoscritto in data 08 febbraio 2021 fra l'educando e le OO.SS..

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA**Art. 14 – Criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori**

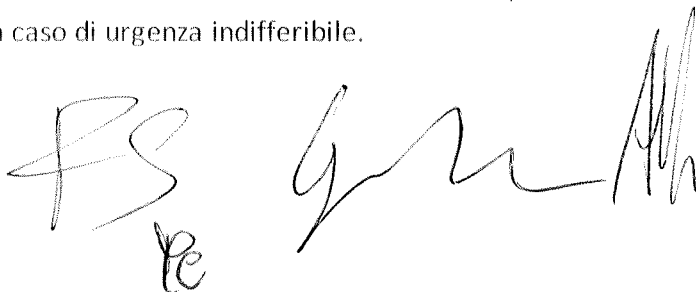
1. I criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi di formazione scuola lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale sono per l'attribuzione *le competenze e le esperienze professionali pregresse e documentate e per la determinazione le caratteristiche dell'incarico in termini di complessità, impegno orario, ecc.*
2. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.

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.

Art. 16 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orari diversi da quello di servizio

1. Il personale docente, educativo e ATA ha diritto a non essere contattato nei seguenti giorni e orari:
 - a. tutti i giorni, dalle ore 19 alle ore 7 del giorno successivo;
 - b. dalle ore 19 del venerdì alle ore 7 del lunedì;
 - c. dalle ore 19 di ogni giorno prefestivo fino alle ore 7 del primo giorno feriale successivo;
 - d. dalle ore 19 del giorno precedente all'inizio delle ferie alle ore 7 del giorno in cui è prevista la ripresa del servizio.
2. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.



Art. 17 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche 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. 18 – Riduzione orario settimanale a 35 ore per il personale ATA e lavoro agile o da remoto

Trattandosi di istituzione educativa, la riduzione dell'orario settimanale a 35 ore spetta a tutto il personale ATA che effettua turnazioni, cioè il cui orario di servizio cambia fra una settimana e l'altra. Nell'istituzione educativa non vi sono attività che possano essere svolte con lavoro agile o da remoto.

Art. 19 – Ore eccedenti, permessi orari e relativi recuperi

I dipendenti possono chiedere, entro il giorno precedente, i permessi orari previsti dal CCNL. L'effettuazione di ore eccedenti in aula oltre l'attività di obbligo deve essere autorizzata dal Dirigente Scolastico prioritariamente al personale che deve recuperare i permessi orari o, in mancanza, con il criterio della rotazione e in base alla specificità delle attività necessarie.

Per il personale ATA, il recupero delle ore di straordinario con riposi compensativi e dei permessi orari con ore eccedenti avverrà, secondo le esigenze dell'amministrazione, entro due mesi. Nel caso di attività lavorativa eccedente i sei giorni continuativi, viene applicato l'art. 9 del D.Lgs. 66/2003 attribuendo un riposo compensativo della domenica da usufruire nella settimana immediatamente successiva. In caso di lavoro in giornata festiva infrasettimanale, il dipendente può scegliere fra il riposo compensativo e il pagamento del turno festivo. I prefestivi possono essere coperti con ferie o recuperati quando viene richiesto dall'amministrazione, compreso il sabato.

Art. 20 – Permessi e ritardi ATA

- a) Le richieste di permesso orario se coincidono con l'inizio o la fine del servizio devono essere presentate almeno 3 giorni prima al fine di poter coprire il turno che rimane scoperto.
- b) Eventuali modifiche al turno, entrate posticipate o uscite anticipate, cambi turno devono essere espressamente autorizzate dal Dirigente Scolastico, sentita la DSGA. Il cambio turno non dovrà interrompere la cadenza sistematica già concordata.
- c) La richiesta delle 18 ore di permesso per motivi personali e delle 18 ore per visita specialistica previsti da CCNL deve essere comunicata, di norma, 3 giorni prima.
- d) I ritardi, massimo di 10 minuti, non più di tre volte al mese, si possono recuperare posticipando l'uscita di pari minuti nello stesso giorno, ove possibile. Dal quarto in poi costituiscono permesso come alla lettera e).






e) I ritardi oltre i 10 minuti vanno a costituire permessi orari che vanno recuperati, previa richiesta dell'amministrazione.

Art. 21 – Informazioni ai dipendenti

Ad ogni docente o educatore vengono inviate le informazioni sulla casella di posta elettronica assegnatagli dall'educando che il dipendente è tenuto a controllare una volta al giorno. Ai dipendenti ATA le informazioni vengono inviate sulla casella di posta elettronica da loro fornita.

Art. 22 – Ferie del personale docente, educativo ed ATA

Le ferie e le festività sopresse del personale si fruiscono, di norma, nei periodi di sospensione dell'attività didattica e possono essere fruite al di fuori di tali periodi solo se non generano disservizi o oneri aggiuntivi.

Art. 23 – Piano delle ferie estive del personale ATA

1. Le richieste di ferie per il periodo estivo devono essere presentate dal personale ATA entro il 30 aprile di ogni anno.
2. Nei mesi di luglio e agosto il personale ATA deve assicurare la presenza minima di n. 3 unità per i c.s. e n. 3 unità per gli altri ATA, di cui almeno 2 assistenti amministrativi; per garantire tale presenza si ricorre, in caso di indisponibilità, ad un sorteggio, escludendo coloro che hanno svolto servizio nelle due settimane centrali di Agosto 2025;

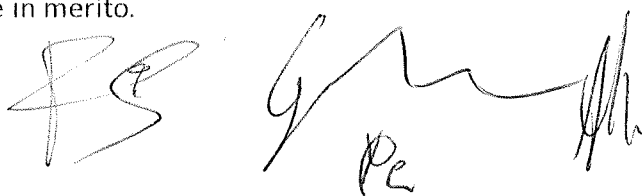
Art. 24 – Assenze per malattia

Salve le ipotesi di comprovato impedimento, le assenze per motivi di salute dovranno essere comunicate all'Istituto tempestivamente non oltre le ore 07:45 per il primo turno e le ore 11:00 per il secondo turno, tranne il caso di un evento sopravvenuto. Successivamente alla visita medica dovrà essere comunicato in segreteria il numero di protocollo del certificato telematico di malattia. Qualora il dipendente, durante l'assenza, dimori in luogo diverso da quello di residenza o domicilio, deve comunicare l'indirizzo di reperibilità. Il dipendente è tenuto a compilare il relativo modulo di astensione dal lavoro sul registro elettronico.

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

Art. 25 – 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. 26 – 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 SESTO – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 27 – Fondi finalizzati

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:

a) per le finalità previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica	75.435,61 €
b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva	1.672,27 €
c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	5.670,17€
d) per gli incarichi specifici del personale ATA	7.497,84 €
e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	ZERO
f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	3.226,32 €
g) per le finalità di cui all'art. 1, comma 593 della legge n. 205/2017	ZERO
h) per i progetti nazionali ed europei (PN, POR, POC, PNRR, convenzioni, fondi delle famiglie ecc.)	€ ZERO
i) per la formazione del personale	2.511,34 €
j) per i percorsi di formazione scuola lavoro per la secondaria di secondo grado	1.677,83 €
k) economie degli anni precedenti	13.777,75 €
l) valorizzazione del personale	13.073,17 €

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 28 – 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. 29 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Le risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e

didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano delle attività del personale ATA. A tal fine, tolta l'indennità del DSGA pari a 5.758,50€, i $\frac{3}{4}$ del fondo di istituto, delle economie degli anni precedenti e dei fondi per la valorizzazione del personale sono assegnati per le attività del personale docente ed educativo ed il rimanente quarto per quelle del personale ATA.

2. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

Art. 30 – 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. 31 – Fondo MOF per il personale docente ed educativo

La quota MOF disponibile per docenti ed educatori è assegnata a fine anno scolastico, tenendo conto delle seguenti disponibilità massime:

- Attività aggiuntive di insegnamento (art. 88, comma 2, lettera b) CCNL 29/11/2007): 6.160 € per i seguenti corsi (importo orario 38,50 €):

corso	n. persone	ore
Tango argentino	1	20
DELE	1	20
Metodo di studio	1	30
Giochi matematici	1	30
DELFI	1	40
Latino	1	20

- Ore aggiuntive per l'attuazione dei corsi di recupero (art. 88, comma 2, lettera c) CCNL 29/11/2007): 2.750 €;
- Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento (art. 88, comma 2, lettera d) CCNL 29/11/2007): 18.384,14€ per i viaggi con pernottamento, dopo aver detratto 385 € per ciascuno dei referenti dei tre scambi culturali con la Francia, dei tre educampuse delle convittadi. La cifra rimanente, pari a 15.689,14€, sarà equamente divisa tra gli accompagnatori dei viaggi d'istruzione, tenendo conto per ciascuno di loro del numero di notti trascorse in servizio.
- Funzioni strumentali al PTOF (art. 33 CCNL 29/11/2007) divisi in 5 parti uguali, ciascuna per ogni funzione e per ogni scuola: 5.670,17 €;
- Compensi per attività complementari di educazione fisica (art. 87 CCNL 29/11/2007): € 1.672,27;
- Compensi per il personale docente ed educativo per le attività previste dall'art. 88, comma 2, lettera k del CCNL del 2007: 49.260,75€, come da tabella seguente (importo orario 19,25 €)

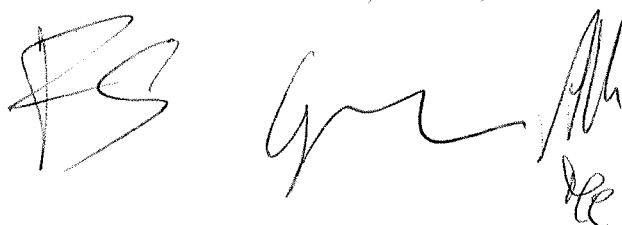



Incarico	n. persone	ore	Ore totali
Coordinamento di settore	7	100	700
Coordinamento di dipartimento	6	5	30
Coordinamento di classe	27	50	1350
Componente commissione continuità primaria	8	6	48
Componente commissione educazione civica liceo	7	7	49
Responsabile orario liceo	1	50	50
Presidente esterno esami di Stato primo ciclo	1	50	50
Coordinamento sezione internazionale spagnola	1	50	50
RSPP	1	150	150
Animatore digitale	1	50	50
Referente open day liceo	1	20	20
Tutor neoassunti	1	12	12
TOTALE			2559

Art. 32 – Fondo MOF per il personale A.T.A.

La quota MOF disponibile per il personale ATA è assegnata a fine anno scolastico, tenendo conto delle seguenti disponibilità massime:

- Prestazioni aggiuntive del personale ATA (art. 88, comma 2, lettera e) CCNL 29/11/2007): 25.571,62 €; questa somma sarà destinata alla retribuzione dello straordinario per chi la richiede invece di recuperarlo, 3.517,25 € complessivi per l'avvio dell'anno scolastico, 5.000 € complessivi per il personale in servizio a mensa in proporzione al servizio svolto ed il resto verrà suddiviso su tutto il personale ATA disponibile all'intensificazione in proporzione ai giorni di presenza in servizio;
- Incarichi specifici (art. 47 CCNL 29/11/2007, comma 1 lettera b) come sostituito dall'art. 1 della sequenza contrattuale personale ATA 25/7/2008): 7.497,84 € divisi in



parti uguali fra i 5 incarichi a cui si aggiungono 919,43 € per l'incarico riguardante l'assistenza agli alunni disabili.

Le prestazioni aggiuntive del personale ATA consistono nel lavoro straordinario che, come previsto dal CCNL, può a domanda essere retribuito o compensato con permessi e nell'intensificazione autorizzata preventivamente dalla direzione quando per urgenza non è possibile ricorrere al lavoro straordinario per essere retribuita a fine anno scolastico. Gli incarichi specifici sono i seguenti:

1. Sito web, webradio e amministrazione trasparente;
2. Eventi extra del primo ciclo;
3. Eventi extra del liceo;
4. Alunni disabili, pulizie e servizi esterni;
5. Supporto alla DSGA.

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 partesindacale, 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 e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

Milano, 16 febbraio 2026

Per la parte pubblica: Giorgio Ragusa

Per la delegazione sindacale: Furio Spada

Alfonso Bonito

Concetta Marcianò

