



ipotesi DI CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO

A.S. 2022/2023

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO a.s. 2022/2023

Il giorno 8 Novembre 2022 alle ore 18.30 nel locale Direzione del 2° Circolo Didattico “Don Saverio Valerio” di Gravina in Puglia (Ba) viene sottoscritta la presente ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo di Istituto.

Sono presenti per la stipula del contratto d'istituto:

a) **per la parte pubblica il D.S. Dott.ssa Daniela Graziani Tota**

b) per la RSU d'Istituto i sig:

Renzo Nunzia (CGIL)

Prezzano Arcangela (UIL)

Veneziano Antonia (CISL)

c) per i Sindacati Territoriali :

FLC-CGIL

CISL SCUOLA

UIL SCUOLA RUA

GILDA – UNAMS

SNALS-CONFALS

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 2° Circolo didattico "Don Saverio Valerio" di Gravina in Puglia.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici **2022/23 – 2023/24 – 2024/25** 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 dell'anno 2025 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, 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 si realizza nelle seguenti attività:
 - a. partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
 - b. contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica.
2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 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 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);
 - a. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
 - b. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
 - c. 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. 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'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 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c4);
 - 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).

Art. 8 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 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 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. 9 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata in ogni plesso 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 via S. Pertini n. 2 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 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. 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 cui n. 2 unità di personale ausiliario e n. 2 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.

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 - Agibilità sindacale

1. I lavoratori facenti parte delle RSU hanno il diritto di comunicare con gli altri lavoratori della propria istituzione scolastica per motivi di interesse sindacale.
2. I componenti della RSU o le organizzazioni sindacali hanno diritto d'accesso a tutti gli atti dell'istituzione scolastica riguardanti tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa.

Art. 14 – Incontri sindacali

1. Gli incontri sono convocati dal D.S. anche su richiesta della RSU e può partecipare anche il DSGA. In ogni fase degli incontri sono convocati i rappresentanti delle OO.SS. territoriali e al termine è redatto un verbale, sottoscritto dalle parti.
2. Gli incontri possono concludersi con un'intesa oppure con un disaccordo e in tal caso nel relativo verbale devono essere riportate le diverse posizioni.
3. Gli incontri sono convocati d'intesa tra il DS e la RSU e si svolgono on line a seguito di provvedimenti delle competenti autorità che impediscano lo svolgimento di riunioni in presenza. Al di fuori di tali casi la modalità on line può comunque essere adottata, previo accordo tra le parti.

Art. 15 – Trasparenza

1. Per corrispondere al principio di trasparenza viene concordata l'affissione all'albo dei prospetti analitici relativi all'utilizzo del fondo d'istituto, le attività, gli impegni orari e i relativi compensi. Tale comunicazione, in quanto prevista da precise norme contrattuali in materia di rapporto di lavoro, non costituisce violazione della privacy.
2. Copia dei prospetti viene consegnata alla RSU e alle OO.SS., nell'ambito dei diritti all'informazione.

Art. 16 – Modalità di sciopero

1. I lavoratori che intendono aderire a uno sciopero possono darne preavviso scritto al D.S. senza possibilità di revoca.
2. Gli insegnanti che non scioperano, nel caso in cui non possa essere garantito il regolare orario delle lezioni, si intendono in servizio dall'inizio delle lezioni della giornata proclamata per lo sciopero per un monte ore totale pari alle ore di servizio di quel giorno.
3. In caso di sciopero per il personale docente non sono previsti contingenti minimi per i servizi essenziali. Sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il D.S. comunicherà alle famiglie con circolare e affissione di avviso pubblico, le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio.
4. Il diritto di sciopero del personale ATA deve conciliarsi con i servizi minimi e le relative prestazioni indispensabili da garantire secondo l'art.2 della L. 146/90.

Art. 17 – Contingenti di personale in caso di sciopero

1. Nel caso in cui tutti i dipendenti volessero partecipare allo sciopero, onde assicurare i servizi minimi essenziali si procederà o alla turnazione o al sorteggio delle unità interessate ad assicurare il servizio. Il personale precettato per l'espletamento dei servizi minimi va individuato fra coloro che hanno aderito allo sciopero e saranno esclusi dalle trattenute sullo stipendio.
2. Il contingentamento riguarda solamente il personale ATA ed è finalizzato esclusivamente "ad assicurare le prestazioni indispensabili" previste dal comma 1 dell'art.2 della L.146/1990, e cioè:

- svolgimento degli scrutini finali e di idoneità (assistente amministrativo e collaboratore scolastico)
- tempo strettamente necessario ad assicurare il pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato (DSGA, assistente amministrativo e collaboratore scolastico).

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 18 – 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. 19 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

1. In caso di necessità o di esigenze imprevedute e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può disporre l’effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l’orario 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. 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.

Art. 20 – Chiusura della scuola nelle giornate prefestive

1. Sulla base di apposita delibera adottata dal Consiglio d’istituto, la Scuola rimarrà chiusa nelle giornate prefestive, ricadenti in periodi di sospensione dell’attività didattica, elencate nella predetta delibera. Il servizio non prestato nei predetti giorni di chiusura potrà essere reso dal personale ATA con le seguenti modalità:
 - recuperi programmati nel corso dell’anno scolastico, anche in anticipo rispetto alle giornate di chiusura; sono ammessi anche recuperi di un’ora settimanale in aggiunta alle 36 ore ordinarie;
 - compensazione con le ore di lavoro straordinario prestate;
 - utilizzo di giornate di ferie.
2. La programmazione dei recuperi dovrà tenere conto delle esigenze di funzionamento dell’istituto.

Art. 21– Attività prestate oltre l’orario d’obbligo – Recuperi compensativi

1. Le ore eccedenti saranno prestate da tutto il personale in servizio con il criterio della rotazione, con eventuale esclusione di coloro che hanno dichiarato la non disponibilità per iscritto. Gli interessati signaleranno la propria preferenza per la retribuzione con compenso a carico del fondo d’istituto, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, o per il recupero con riposi compensativi.
2. Il recupero delle ore eccedenti con riposi compensativi, preventivamente concordato con il Direttore SGA, dovrà avvenire nei periodi di sospensione delle attività didattiche o in occasione delle chiusure prefestive, in ogni caso entro il 30 agosto dell’anno di riferimento.
3. L’effettuazione di attività aggiuntive oltre l’orario d’obbligo deve essere disposta dal Dirigente scolastico sentito il Direttore SGA.

Art. 22 – Permessi e ritardi

1. I permessi possono essere concessi anche al personale con contratto a tempo determinato e sono autorizzati dal Dirigente scolastico sentito il parere del DSGA.
2. Non occorre motivare e documentare la domanda.
3. Il recupero con ore di lavoro, da effettuare entro l'ultimo giorno del mese successivo, avverrà in giorni o periodi di maggiore necessità secondo modalità da concordare con il DSGA.
4. Analogamente il ritardo sull'orario di ingresso comporta, oltre alla giustificazione, l'obbligo del recupero con le stesse modalità.
5. Il recupero deve avvenire comunque entro i due mesi lavorativi successivi, in caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienze del dipendente, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 23 – Piano delle ferie del personale ATA.

1. **Entro il mese di maggio** di ciascun anno è adottato il piano annuale delle ferie di tutto il personale ATA, in applicazione di quanto stabilito dall'art.13 del CCNL.29/11/2007.
Il piano annuale delle ferie terrà conto dei seguenti criteri:
 - durante i periodi di fruizione delle ferie il funzionamento della scuola sarà garantito con la presenza di due assistenti amministrativi o un assistente e il DSGA e di due collaboratori scolastici;
 - Le ferie sono fruito generalmente dal personale durante il periodo 1° luglio – 31 agosto.
 - Il rinvio della fruizione delle ferie richieste, operato dall'Amministrazione per motivi di servizio, deve essere adeguatamente motivato. Le ferie rinviate vanno fruito, di norma, entro il 30 aprile dell'anno successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.
 - Qualora più soggetti appartenenti allo stesso profilo richiedano le ferie nello stesso periodo e vi sia l'impossibilità di soddisfare tutte le domande, si procederà ad una rotazione annuale concedendo alternativamente i mesi di luglio ed agosto e garantendo un periodo minimo di 15 giorni lavorativi consecutivi.
 - L'eventuale variazione del piano delle ferie definito, potrà avvenire solo per straordinarie e motivate (per iscritto) esigenze di servizio, o personali del lavoratore, anche per evitare danni economici ai lavoratori da un lato e disservizi dall'altro.
 - Le domande per le ferie da fruito nei restanti periodi dell'anno vanno presentate con un anticipo di almeno due giorni rispetto alla data di fruizione.

Art. 24 – Permessi brevi

1. Salvo casi straordinari di necessità ed urgenza, i suddetti permessi potranno essere concessi se richiesti con almeno due giorni prima e, per il personale docente, solo se sia possibile la sostituzione con altro personale in servizio.
2. I permessi brevi si riferiscono ad unità minime orarie di lezione potranno avere una durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio, fino ad un massimo di 2 ore, ed entro il limite annuo corrispondente al rispettivo orario settimanale di insegnamento.
3. Il personale docente, **in relazione alle esigenze di servizio**, è tenuto a recuperare entro due mesi successivi le ore non lavorate. Il recupero avverrà prioritariamente per le supplenze o per lo svolgimento di interventi integrativi, corsi di recupero con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.
4. Spetta al Dirigente Scolastico stabilire il recupero delle ore non lavorate in una o più soluzioni, con ordine di servizio scritto.
5. Per le ore non recuperate per fatto imputabile al docente dovrà essere trattenuta una somma pari alla retribuzione spettante per le ore non recuperate.

Art. 25 – Le assenze per malattia

1. Salvo le ipotesi di comprovato impedimento le assenze per motivi di salute, dovranno essere comunicate all'Istituto tempestivamente e, comunque, non oltre le ore 8,00, anche nel caso di prosecuzione di tale assenza.

2. Qualora il personale, durante l'assenza, dimori in luogo diverso da quello di residenza o domicilio, deve comunicare l'indirizzo dove può essere reperito.
3. Il personale all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa, dovrà accertarsi che il certificato medico di giustificazione dell'assenza, con l'indicazione della durata della prognosi, venga tempestivamente comunicato on-line al sistema dal proprio medico.

Art. 26 – Assenze per visite mediche

1. Le assenze per analisi mediche, visite mediche e particolari terapie, effettuabili solo in concomitanza con l'orario di lavoro rientrano nell'istituto delle assenze per malattia.

Art. 27 – Permessi per motivi personali e familiari per il personale ATA -Permessi legge 104/92

1. L'art. 31 del CCNL 2018 sostituisce il comma 2 dell'art. 15 CCNL 2007, lasciando inalterata la sostanza ed ampliandone la fruizione ad ore, fino ad un massimo di 18 ore.
2. I permessi di cui art. 33 comma 3 legge 104/92 possono essere fruiti a giorni o ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
3. L'art. 33 del CCNL 2018 prevede permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche, esami diagnostici, fruibili sia su base giornaliera (3 gg) che su base oraria (fino ad un massimo di h 18). Non sono assoggettati a decurtazione del trattamento economico e l'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza redatta dal medico o dal personale amm.vo della struttura presso la quale si è svolta la prestazione.

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 28 – 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 verificano 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:

Per il personale Ausiliario:

- rimodulazione dell'orario di entrata del personale ausiliario anche successivo all'inizio delle lezioni giornaliere nel rapporto non superiore ad 1/4 (ad es. su n. 4 unità di personale in servizio nella sede, la flessibilità può essere consentita a n. 1); ciò al fine di garantire comunque il regolare svolgimento del servizio e delle lezioni;
- rimodulazione dell'orario di uscita del personale ausiliario non prima che siano terminate le lezioni giornaliere a condizione che il mattino seguente l'ingresso sia in orario congruo con l'espletamento del servizio di pulizia non effettuato il giorno precedente.

Per il personale Assistente Amministrativo:

- flessibilità in ingresso ed in uscita comunque non oltre n. 1 ora dall'inizio delle attività mattutine o n. 1 ora dal termine delle stesse. Dovrà sempre essere garantito l'orario di lavoro settimanale o con prolungamento dell'orario di uscita in caso di ingresso posticipato o con recuperi programmati nell'arco della settimana in caso di uscite anticipate.

Il beneficio potrà essere concesso contemporaneamente nel rapporto non superiore a 1/3.

Attivazione della DDI

Nel caso in cui le autorità competenti, al fine di contenere il rischio di contagio, dispongano l'attivazione della DDI, vengono concordate le seguenti misure:

- Le comunicazioni di servizio rivolte ai docenti avverranno esclusivamente tramite registro elettronico (o indicare ulteriori modalità: esempio e-mail,) con un preavviso di almeno 3 giorni;
- Nel caso in cui il personale debba essere contattato per motivi d'urgenza, la comunicazione non potrà avvenire comunque prima delle ore 08.00 e non dopo le ore 20.00;

nulla può essere imputato al personale nel caso in cui la comunicazione non avvenga in tale finestra di orario;

- Le riunioni degli organi collegiali, secondo il piano delle attività già deliberato, potranno essere convocate non oltre le ore 17.00 dei giorni dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza;

- Il personale ATA impiegato in modalità agile rispetta il proprio orario di servizio, come previsto dall'annuale piano delle attività del personale ATA.

Art. 29 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Al fine di garantire il diritto alla disconnessione del personale docente ed ATA, si stabiliscono le seguenti condizioni:
 - le comunicazioni di servizio vengono effettuate prevalentemente in orario lavorativo di apertura degli uffici di segreteria dalle ore 7.45 alle ore 19.00;
 - il sabato saranno effettuate entro le ore 14,00;
 - la pubblicazione sul sito istituzionale e/o sul registro elettronico avverrà con le medesime regole.
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.
3. Nel caso in cui per disposizioni delle autorità competenti venga disposta la sospensione delle attività didattiche in presenza dovrà darsi piena attuazione a quanto previsto dall'Ipotesi di CCNI sulla Didattica Digitale Integrata sottoscritto in data 25 ottobre 2020 ed in particolare all'art.3, comma 3

Art. 30 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

1. Al fine di garantire la qualità del lavoro, elevare la professionalità del personale amministrativo attraverso il ricorso a innovazioni tecnologiche ed informatizzazione dei processi, in fase di prima applicazione, si procederà come di seguito:
 - attivazione di processi di empowerment con il diretto coinvolgimento del personale docente ed ATA, perché contribuisca alla migliore definizione/pianificazione degli interventi di formazione e/o addestramento all'uso delle tecnologie esistenti;
 - pianificazione di spesa per l'ammodernamento delle tecnologie, affinché rispondano alle esigenze di informatizzazione dei processi per la semplificazione, la dematerializzazione e la riduzione dei tempi per singola azione/attività.

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO CAPO I - NORME GENERALI

Art. 31 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2022/2023. 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.

f. fondi relativi alla valorizzazione docenti (ex art.1, comma 126, L.107/2015 e confluiti, per disposizione della L.160/2019, nel FIS);

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.

Art. 32 – 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 già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007:	€ 31.221,52
b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva:	€ 0,00
c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	€ 3.238,75
d) per gli incarichi specifici del personale ATA	€ 1.930,60
e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	€ 220,10
f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	€ 1.621,10
g) per la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011	€ 10.177,68
h) per le finalità di cui all'art 1, comma 593 della legge n. 205/2017	€ 0,00
i) per i progetti nazionali e comunitari (PON, POR, convenzioni, fondi delle famiglie	€ 0,00
j) k) per la formazione del personale	€ 0,00

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

CRITERI GENERALI PER 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 C.7)

Art. 33– Partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento

1. La partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento ATA, effettuati oltre l'orario di servizio, è considerata servizio a tutti gli effetti. Detta formazione o aggiornamento deve risultare funzionale all'attuazione del profilo professionale di appartenenza.
2. Le risorse, eventualmente disponibili, destinate alla formazione del personale, saranno programmate nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti e sulla base delle esigenze di formazione del personale docente ed ATA. Le attività di formazione, pianificate in coerenza con il PTOF, saranno ripartite nella seguente misura:
 - **75% della disponibilità per il personale docente;**
 - **25% per il personale ATA;**
3. La formazione prevista dal T.U. n. 81/2008 assume carattere di priorità. La ripartizione delle eventuali somme disponibili, pertanto, nella percentuale indicata al comma 1 del presente articolo, sarà effettuata detratta la previsione delle somme necessarie alle attività del presente comma.

CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA (ART. 22 C.4 LETT C.2 – C3)

Descrizione finanziamento	Valori accreditati	Disponibilità 2022/23 lordo dipendente	Disponibilità 2022/23 lordo stato
Punti di erogazione del servizio	4	31.221,52	41.430,96
Posti di personale docente ed ATA in organico di diritto	98		
Economie anno 2021/22 e aa.pp.		10.908,98	14.476,22
totale		42.130,50	55.907,18

Art. 34 – Criteri per la ripartizione del fondo d'istituto

1. Il Dirigente Scolastico comunica la seguente disponibilità del fondo d'istituto per l'anno scolastico 2022/2023:
 - l'importo è calcolato in **€ 42.130,50 lordo dipendente (€ 55.907,18 lordo stato)**;
2. La quota per *l'indennità di direzione al Direttore SGA*, calcolata secondo parametri fissati nella sequenza contrattuale del 25 luglio 2008, è di **€ 3.690,00 lordo dipendente (€ 4.896,63 lordo stato)** da sottrarre dal budget iniziale del F.I.S.
3. Si concorda di utilizzare la somma relativa alle economie nel triennio 2022/23 – 2023/24- 2024/25 e pertanto per il corrente a.s. si rende disponibile la somma di **€ 3.636,33 lordo dipendente (€ 4.825,41 lordo stato)**;
4. *Ai sensi di quanto previsto dall'art. 9, commi 2 e 3 del CCNI siglato il 18/9/2019 le economie provenienti dagli anni precedenti, potranno incrementare il budget per la contrattazione dell'a.s. 2022/23 senza il vincolo originario di destinazione, tenuto conto delle specifiche esigenze dell'Istituzione Scolastica*;
5. *Si concorda di utilizzare interamente la quota relativa alla valorizzazione docenti pari ad € 10.177,68 lordo dipendente (€ 13.505,78 lordo stato)*

**La quota disponibile per la contrattazione integrativa è di
€ 41.345,53 lordo dipendente (€ 54.865,51 lordo stato)**

6. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del FIS 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.
7. 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 di attività del personale ATA. A tal fine sono assegnati:
 - per le attività del personale docente **€ 31.009,15 (75%) lordo dipendente (€ 41.149,14 lordo stato)**;
 - per le attività del personale ATA **€ 10.336,38 (25%) lordo dipendente (€ 13.716,38 lordo stato)**.
8. La somma disponibile sarà utilizzata, nel rispetto dei criteri contenuti nel presente contratto integrativo, sulla base di quanto previsto dal POFT e tenendo conto delle proposte del collegio dei docenti, della proposta dell'assemblea ATA, del Piano delle attività proposto dal DSGA e delle esigenze organizzative dell'Istituto valutate dal Dirigente scolastico.
9. Gli incarichi aggiuntivi saranno assegnati al personale ATA che non goda già di alcuna posizione economica maturata per effetto dei concorsi interni (art. 7 ed art. 2). L'incarico aggiuntivo sarà dato per l'espletamento di mansioni che qualificano il servizio (ad es: manutenzione dei plessi, degli spazi esterni ed interni, all'assistenza igienico-personale dei disabili, della collaborazione con l'Ufficio di segreteria e per il supporto tecnico, ecc).
10. Per il personale assistente amministrativo e tecnico saranno attribuiti incarichi aggiuntivi per progetti

volti a migliorare la qualità dei servizi amministrativi, collegati alle esigenze derivanti dall'applicazione delle recenti normative.

Art. 35- Determinazione compensi rimessi alla contrattazione integrativa per il personale docente

1. Per il personale docente il tipo di attività è in relazione alle esigenze di gestione della scuola, all'Atto di Indirizzo del D.S., al Piano Triennale dell'Offerta formativa (PTOF) e al Piano di Miglioramento (PdM), deliberati dagli OO.CC.

Salvo diversa indicazione, i compensi devono intendersi attribuiti in maniera forfettaria ad eccezione delle ore di docenza per le quali viene determinato l'impegno richiesto.

Nel caso in cui un incarico sia assunto da più docenti contemporaneamente o da più docenti successivamente, il compenso forfetario è suddiviso in modo proporzionale tra gli stessi, sulla base delle loro relazioni.

2. **Compensi per i collaboratori del Dirigente Scolastico**

Il compenso da attribuire al collaboratore del dirigente scolastico è fissato come segue:

1° Collaboratore:€ **1.750,00 lordo dipendente** (€ 2.322,25 lordo stato) (100 ore)

2° Collaboratore:€ **1.050,00 lordo dipendente** (€ 1.393,35 lordo stato) (60 ore)

Il predetto compenso è onnicomprensivo di tutte le attività delegate dal Dirigente Scolastico al collaboratore, nel corso dell'anno scolastico (Cfr. Funzionigramma).

3. **Altre attività di collaborazione**

Per altre tipologie di attività di carattere gestionale ed organizzativo di supporto alla Direzione, i compensi sono quantificati come segue in misura forfetaria:

	Personale coinvolto	ore	retribuzione oraria	lordo dipendente	lordo stato
responsabile Andersen	1	40	17,50	700,00	928,90
responsabile Giovanni Paolo II	1	40	17,50	700,00	928,90
presid. Interclasse/intersezione	8	15	17,50	2100,00	2786,70
resp. Biblioteca	1	15	17,50	262,50	348,34
resp. Motoria	1	15	17,50	262,50	348,34
Docenti Continuità	5	5	17,50	437,50	580,56
Segretari Interclasse/intersezione	8	5	17,50	700,00	928,90
GLHI (docenti curr+sostegno)	4	5	17,50	350,00	464,45
GLI	6	10	17,50	1.050,00	1.393,35
Animatore Digitale	1	30	17,50	525,00	696,68
Team Animatore Digitale	3	15	17,50	787,50	1045,01
Flessibilità off. Form.	25	10	17,50	4.375,00	5.805,63
Commissione docenti h	17	5	17,50	1.487,50	1.973,91
Commissione invalsì 2^	8	2	17,50	280,00	371,56
commissione invalsì 5^	9	2	17,50	315,00	418,01
Supporto FUS	4	15	17,50	1.050,00	1.393,35
TOTALE COLLABORAZIONI				18.182,50	24.128,18

I destinatari dei suddetti incarichi, di cui al presente articolo, sono tenuti al termine dell'anno scolastico a presentare una dettagliata relazione delle attività svolte al collegio dei docenti, che ne valuterà l'efficacia, anche al fine di orientare le azioni future.

4. **Progetti**

Per i progetti e le attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare, per l'a. s. 2022/23,

sono stati presentati per un ammontare totale di € 3.850,00 lordo dipendente (€ 5.108,95 lordo stato).

PROGETTO	Ore ins.to	Ore funzionali	Totale lordo dipendente	Totale lordo Stato
Ore funzionali	12	17,50	210,00	278,67
ore insegnamento	360	35,00	12.600,00	16.720,20

La spesa complessiva relativa all'area docenti, così come sopra descritta è pari a € 30.992,50 lordo dipendente (€ 41.127,05 lordo stato),

Le parti convengono di riservare la differenza di € 16,65 lordo dipendente (€ 22,09 lordo stato) come fondo riserva insieme alle economie già accantonate.

Art. 36 - Determinazione dei compensi per il personale ATA

Al personale ATA sono dovuti compensi per le attività specificate in dettaglio nel prospetto sotto indicato, secondo il tipo ed il livello di responsabilità connesse al profilo. Le attività aggiuntive del personale ATA di carattere amministrativo e di vigilanza sono a supporto delle iniziative culturali, extracurricolari programmate dall'istituto volte al miglioramento dell'efficacia dell'azione didattica e amministrativa. Vanno, inoltre, compensati gli impegni derivati dall'assunzione di responsabilità ulteriori e dallo svolgimento di compiti di particolare peso.

Le quote del fondo d'istituto da assegnare al personale ATA vengono ripartite secondo la seguente tabella:

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI

DESCRIZIONE ATTIVITA'	UNITA' COINVOLTE	ore	TOTALE LORDO DIPENDENTE	TOTALE LORDO STATO
Ore aggiuntive	3	45	€ 652,50	865,87

COLLABORATORI SCOLASTICI

DESCRIZIONE ATTIVITA'	UNITA' COINVOLTE	ore	TOTALE LORDO STATO	TOTALE LORDO DIPENDENTE
Ore aggiuntive	15	590	7.375,00	9.786,63

Da ripartire sia per lo straordinario a supporto dei progetti, che per la sostituzione dei colleghi assenti. Si decide di destinare la somma di € 2.269,40 (lordo dipendente) (€ 3.011,49 lordo stato) per integrare i compensi relativi agli incarichi specifici al personale Ata Assistente amm.vo e dei collaboratori scolastici non in godimento della posizione economica.

Il Dirigente conferisce tali incarichi sulla base dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- professionalità;
- disponibilità dimostrata dagli interessati;
- localizzazione/funzionalità alla prestazione richiesta.

La spesa complessiva relativa all'area ATA, così come sopra descritta è pari a € 10.296,90 lordo dipendente (€ 13.663,99 lordo stato).

Le parti convengono di riservare la differenza di € 39,48 lordo dipendente (€ 52,39 lordo stato) come fondo riserva da utilizzare insieme alle economie già accantonate.

Art. 37 -Determinazione dei compensi FUNZIONI STRUMENTALI al PTOF

Per l'anno scolastico 2022/23, sulla base della delibera del Collegio dei docenti, vengono attivate le seguenti Funzioni strumentali, in coerenza con il PTOF, da compensare in misura forfettaria, in relazione all'impegno orario presunto, con finanziamenti specifici aggiuntivi al FIS disposti dal MIUR.

	Lordo dipendente	<i>Lordo Stato</i>
Funzioni Strumentali	3.238,75	4.297,82

AREE	FUNZIONI STRUMENTALI	COMPENSO lordo dip.	COMPENSO lordo Stato
AREA 1	1	647,75	859,56
AREA 2	1	647,75	859,56
AREA 3	1	647,75	859,56
AREA 4	1	647,75	859,56
AREA 5	1	647,75	859,56

I destinatari delle funzioni, di cui al presente articolo, sono tenuti al termine dell'anno scolastico a presentare una dettagliata relazione delle attività svolte al collegio dei docenti, che ne valuterà l'efficacia, anche al fine di orientare le azioni future.

Art. 38 - Incarichi specifici al personale ATA

Assegnazione a.s. 2022/23: **€ 1.930,60 lordo dipendente** (€ 2.561,91 lordo stato).

Tale importo viene integrato di **€ 2.269,40 lordo dipendente** (€ 3.011,49 lordo stato) al fine di corrispondere l'incarico specifico ai 5 collaboratori ed all'assistente amministrativo non beneficiari della posizione economica, ai quali sarà attribuita la quota di € 4.200,00 lordo dipendente (€ 5.573,40 lordo stato), pertanto ai sensi dell'Accordo nazionale tra il M.I.U.R. e le OO.SS. concernente l'attuazione dell'art. 2 della sequenza contrattuale (ex art. 62 ccnl/2007) sottoscritta il 25 luglio 2008", art. 4 comma 2, "Al personale beneficiario della posizione economica non possono essere attribuiti incarichi specifici che comportino ulteriore incremento della retribuzione".

Si conviene che:

1. Non saranno erogati compensi senza l'effettivo riscontro delle attività svolte. A tal fine saranno attivate modalità di verifica dal dirigente scolastico o dal direttore dei servizi (quest'ultimo relativamente al solo personale ATA). Il personale ha l'obbligo di documentare le attività aggiuntive, anche quelle funzionali e/o eccedenti (straordinario).
2. La retribuzione sarà corrisposta con le scadenze previste dal Cedolino Unico, al termine delle attività e comunque entro l'anno scolastico di riferimento, previa valutazione positiva del lavoro effettivamente svolto e documentato. Nessun compenso sarà erogato in assenza di documentazione e verifica.
3. I compensi accessori saranno erogati dal MEF previo ordine della scuola.
4. In caso di assenze prolungate del personale a cui sono attribuiti incarichi specifici o funzione strumentale, l'emolumento accessorio sarà corrisposto in misura proporzionale alle presenze a condizione che sia possibile operare un riscontro delle attività svolte; in caso contrario l'importo sarà assegnato al personale che ha svolto l'incarico in sostituzione. Nel caso di incarichi che, nonostante l'assenza prolungata, siano comunque stati portati a termine, previa valutazione del DS o del DSGA, sarà comunque possibile erogare l'intero emolumento
5. Le ore eccedenti saranno utilizzate per sostituzione dei colleghi assenti in caso di assenza di personale disponibile in orario nell'organico dell'Autonomia;

Art. 39 - Compensi per il DSGA

Al Direttore SGA, fatto salvo quanto disposto dall'art. 88 c. 2 lettera j) del CCNL 29/11/2007, vengono corrisposti esclusivamente compensi per attività e prestazioni aggiuntive connessi a progetti finanziati da UE, Enti pubblici o soggetti privati, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 3 della sequenza contrattuale ATA del 25 /07/2008 che modifica l'art. 89 del CCNL 29/11/2007.

Spetta al DS la valutazione concreta dell'attività da svolgere e l'entità del compenso spettante da remunerare all'interno dei relativi finanziamenti da non porre a carico del FIS, ad eccezione dei fondi PON FSE.

Art. 40 - Conferimento degli incarichi

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

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 127, DELLA LEGGE N. 107/2015 (ART. 22, C.4, LETT. C.4)

Art. 41 – Valorizzazione del merito del personale docente

1. La valorizzazione della professionalità del personale docente avviene sulla base ai criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti. L'assegnazione del bonus annuale, ai sensi dell'art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015 nonché dell'art. 17, co. 1, lett. e-bis del d.lgs. 165/2001 è conforme ai criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.
2. Le risorse complessivamente assegnate, pari ad € **10.177,68** (lordo dipendente) relative al corrente anno scolastico confluiscono interamente nel Fis per la presente contrattazione.

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

Art. 42 – Principi generali

Tutta l'attività dei lavoratori, del D.S., della RSU e del Rappresentante per la sicurezza è sempre improntata alla partecipazione equilibrata e collaborazione attiva nel comune intento della salvaguardia dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, degli alunni e chiunque a vario titolo sia coinvolto nell'organizzazione scolastica, anche se dipendenti di altri enti o privati, nonché alla diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione.

Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi del D.M. 292/96, integrato nel D. Lgs. 81/08, art. 2, deve:

1. assicurare ai lavoratori la possibilità di richiedere l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in ragione del rischio connesso all'esposizione dal Covid-19, anche nel caso in cui non sia prevista la nomina del "medico competente" per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria obbligatoria. In questo caso, fermo restando la possibilità di nomina del medico competente, ai fini della massima tutela dei lavoratori fragili, su richiesta del lavoratore, il Dirigente scolastico potrà attivare la sorveglianza sanitaria presso gli Enti competenti alternativi: INAIL, Aziende Sanitarie Locali, dipartimenti di medicina legale e di medicina del lavoro delle Università (nota 1585 Ministero Istruzione dell'11 settembre 2020);
2. esporre presso gli ambienti aperti al pubblico o di maggiore affollamento e transito le informazioni sulle misure di prevenzione igienico sanitarie (DPCM 3 novembre, art.5, comma 1, lettera d);
8. mettere a disposizione dei lavoratori, nonché degli utenti e dei visitatori, soluzioni disinfettanti per l'igiene delle mani;
3. rispettare tutte le misure indicate nel "Protocollo per la sicurezza nelle scuole" Ministero

dell'Istruzione e OO.SS. sottoscritto il 6 agosto 2020 ed eventuali successivi aggiornamenti 9. garantire che la prestazione di lavoro in modalità DDI sia svolta in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori che prevedono informazione e formazione come previsto dagli artt. 36 e 37 del decreto legislativo n. 81/2008

4. assicurarsi che siano state predisposte e vengano scrupolosamente osservate, da tutto il personale presente in istituto, le misure di prevenzione e protezione disposte dall'autorità sanitaria al fine di contenere il rischio contagio da Sars Covid 19.

5. Limitare la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione di gestione dell'emergenza.

Art. 43 – Riunione periodica

La riunione periodica costituisce il momento di incontro tra i soggetti coinvolti (D.S., RLS, RSPP) per l'attuazione e la verifica del programma di prevenzione. Il D.S. la convoca nel periodo iniziale di ciascun a.s.

Ogni riunione è convocata con congruo preavviso e con ordine del giorno scritto. Il RLS, in presenza di motivate situazioni di rischio o di variazioni di sicurezza, può richiedere la convocazione della riunione.

Art. 44 – Individuazione dei componenti il servizio di prevenzione e protezione ed attribuzioni dei compiti

Entro il 15 ottobre di ogni anno il D.S. predispone, d'intesa con il Dsga, il servizio e nomina gli addetti al servizio protezione e prevenzione, designa il responsabile del servizio di protezione, dandone immediata comunicazione al RLS.

Art. 45 – Doveri e diritti dei lavoratori

I lavoratori ed i soggetti ad essi equiparati devono:

- Osservare le disposizioni e le istruzioni ricevute ai fini della protezione propria ed altrui, individuale e collettiva, utilizzando correttamente macchine, impianti, attrezzi, dispositivi di sicurezza e mezzi di protezione;
- Segnalare, per iscritto, immediatamente al DS le deficienze dei mezzi di protezione e le eventuali condizioni di pericolo, dandone notizia anche al RLS;
- Non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o compiere operazioni o manovre non di loro competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri;
- Collaborare all'adempimento degli obblighi e delle disposizioni necessarie alla tutela della sicurezza;
- Frequentare i corsi di formazione e di addestramento inerenti la sicurezza;
- Accettare la nomina nella squadra antincendio, evacuazione, pronto soccorso e di emergenza.
- Di contro, essi hanno diritto a:
 - Essere informati in modo generale e specifico;
 - Essere sottoposti a formazione ed informazione adeguata a garantire un'effettiva preparazione in riferimento non solo alle norme generali, ma al singolo posto di lavoro e alla singola mansione;
 - Essere consultati e partecipare, attraverso il RLS, a tutti i momenti fondamentali di elaborazione e messa a punto delle strategie prevenzionali;
 - All'interruzione unilaterali delle attività, in presenza di pericolo grave, immediato ed inevitabile;
 - All'adozione libera di misure di emergenza, in presenza di pericolo grave, immediato ed inevitabile.

Art. 46 – Compensi

La partecipazione all'organizzazione ed al coordinamento delle prove di evacuazione, la nomina nel Servizio di prevenzione e protezione ed ogni altra attività di ausilio alla sicurezza, costituendo un diritto-dovere del singolo lavoratore non comporta il diritto ad una retribuzione a carico del fondo dell'istituzione scolastica. E' compito del D.S., di concerto con il RSPP, tendere ad attribuire a ciascun lavoratore compiti in modo da assicurare che le attività fondamentali siano certamente esplicitate superando eventuali assenze e curare la rotazione dei compiti negli anni sia per assicurare un'equa distribuzione, sia per garantire una diffusione delle competenze in tutto il personale.

Art. 47 – Aggiornamento del personale

Entro il 30 ottobre di ogni anno il DS predispone il piano di informazione e formazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione, sull'uso corretto degli impianti e dei mezzi di prevenzione. Nello stesso termine è avviato il piano di formazione ed informazione per gli alunni da parte dei docenti. L'attività di formazione ed informazione è a carico del datore di lavoro e nulla è dovuto da parte dei lavoratori. Il D.S. curerà anche che al RLS sia consentita la frequenza tempestiva del corso di istruzione obbligatorio, se non già in possesso.

Art. 48 – Esercitazioni e prove di evacuazione

In ogni anno scolastico sono svolte almeno due esercitazioni per il personale addetto al servizio di prevenzione e protezione. In ogni anno scolastico sono svolte almeno due prove di evacuazione totale dell'istituto di cui una senza preavviso. Entro il 30 ottobre di ogni anno sarà effettuata attività di formazione e informazione per tutto il personale di nuovo impiego e per gli alunni delle prime classi.

Art. 49 – Designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Il RLS è designato dalla RSU al suo interno o tra il personale dell'istituto che sia disponibile e possieda le necessarie competenze.

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.

Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.

Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.

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- 49 bis - Referente Covid

In applicazione del D.M. 6 agosto 2020, n. 87 recante il "Protocollo d'intesa per garantire l'avvio dell'anno scolastico nel rispetto delle regole di sicurezza per il contenimento della diffusione di COVID-19" e in particolare il documento contenente le "Indicazioni operative per la gestione di casi e focolai di SARS CoV 2 nelle scuole e nei servizi educativi dell'infanzia", Rapporto ISS COVID-19 n. 58/2020 che ravvisando l'esigenza primaria di garantire misure di prevenzione e mitigazione del rischio di trasmissione del contagio da SARS-CoV-2 viene disposta la nomina del Referente COVID 19 d'Istituto per l'anno scolastico 2020/2021, individuata nella persona di **Veneziano Antonia**.

Art. 50 – Attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Le attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sono disciplinate dall'art.47 del decreto legislativo 81/2008. Ha la possibilità di promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute dei lavoratori e segnalare i rischi individuati nel corso della sua attività. Ha, inoltre, il diritto di formulare osservazioni in occasione di verifiche compiute dagli organi di vigilanza e di ricorrere ad essi in caso di inidoneità dei provvedimenti preventivi adottati dal datore di lavoro. Lo stesso infine partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi e può fare proposte riguardo l'attività prevenzionale. Per l'espletamento delle proprie attribuzioni i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi sindacali retribuiti pari a 40 ore annue.

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 51 – 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. 52 – 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.

Il presente contratto entra in vigore dal 9 novembre 2022

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

LA R.S.U. D'ISTITUTO

I rappresentanti delle OO. SS. Provinciali
