



Istituto Comprensivo Castiglione – Camugnano - San Benedetto
40035 Castiglione dei Pepoli (BO) - via Fiera 96
tel. 0534 91120 e-mail: boic824007@istruzione.it
Pec: boic824007@pec.istruzione.it
BOIC824007 - C.F. 91201650370

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE**

Il giorno 4 maggio 2022 nel locale Presidenza dell'I.C. di Castiglione – Camugnano- San Benedetto

VISTA l'Ipotesi di accordo sottoscritta in data 9 marzo 2022 inviata ai Revisori dei Conti in data 16/03/2022 (Ns prot.n. 2723)

VISTO che non sono giunte osservazioni da parte dei Revisori dei Conti nei termini stabiliti dall'art. 7, comma 8, del CCNL/ 2018;

VIENE SOTTOSCRITTO

il presente Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituzione Scolastica I.C. Castiglione – Camugnano- San Benedetto

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore Prof. Mauro Tatti

RSU

Laura Marmocchi

Tiziana Stefanelli



SINDACATI TERRITORIALI FLC/CGIL – Gabriele Caforio



Istituto Comprensivo Castiglione – Camugnano - San Benedetto
40035 Castiglione dei Pepoli (BO) - via Fiera 96
tel. 0534 91120 e-mail: boic824007@istruzione.it
Pec: boic824007@pec.istruzione.it
BOIC824007 - C.F. 91201650370

Il giorno 9 marzo 2022 viene sottoscritta la presente intesa, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituto Comprensivo Castiglione – Camugnano - San Benedetto.

La presente intesa sarà inviata ai Revisori dei Conti, corredata della relazione illustrativa del Dirigente Scolastico e dalla relazione tecnica del DSGA, per il previsto parere.
L'intesa viene sottoscritta tra:

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente Scolastico pro-tempore

Mauro Tatti

RSU DI ISTITUTO

Tiziana Stefanelli



SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI

FLC/CGIL...../ GABRIELE CAFORIO

CISL/SCUOLA...../

UIL/SCUOLA...../

SNALS/CONFSAL...../

GILDA/UNAMS...../

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 ed ATA dell'Istituto comprensivo Castiglione dei Pepoli, Camugnano, San Benedetto Val di Sambro con sede in Castiglione dei Pepoli
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2021/22, 2022/23, 2023/24, 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 in corso, 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, in accordo con la RSU, 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. 36 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 disconnectione) (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).
3. Per ciò che riguarda la mobilità interna, data la dislocazione dell'Istituto su plessi di tre Comuni, nello specifico si rimanda al CCNI, 2019-21, Art. 5, comma 1

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono di una bacheca sindacale, situata nei plessi e sul sito dell'Istituto 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 un locale concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del medesimo.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Giuliani *Palenzona*
Q *ST*

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 tre 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. In occasione di assemblea presso la sede dell'Istituto i tempi di percorrenza necessari a raggiungere la sede di assemblea di Istituto sono conteggiati individualmente nel monte ore annuo, qualora il dipendente ne fruisca, come da tabella seguente:

	Andata dal plesso verso la sede centrale	ritorno dalla sede centrale al plesso
Plessi di Lagaro	30'	30'
Plessi di Camugnano	30'	30'
Baragazza	15'	15'
Infanzia Castiglione	10'	10'
Plessi di Pian del Voglio	20'	20'
Altri plessi	40'	40'

7. Per le assemblee territoriali si assegnano 40 minuti per viaggio e per le provinciali un'ora per viaggio.
8. I tempi di percorrenza si detraggono dal monte ore individuale a disposizione.
9. Data la possibilità di indire riunioni sindacali a distanza, per le riunioni sindacali a distanza, le tempistiche assegnate allo spostamento sono di 30 minuti indipendentemente dal plesso di appartenenza. Il personale può optare, in orario di apertura, per partecipare all'assemblea sindacale a distanza dal proprio plesso. In tal caso i tempi di percorrenza si azzerano."
10. 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 dei plessi e il funzionamento centralino telefonico del plesso centrale per cui n. 1 unità di personale ausiliario per plesso 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 previa intesa con la RSU tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.
11. Qualora le assemblee si svolgessero fuori dall'orario delle lezioni della scuola, il termine per la richiesta dei 6 giorni potrà essere ridotto a tre giorni.

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. Poiché i dipendenti in servizio sono 103, alla RSU spettano 43 ore e 48 minuti.

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. 11 bis – Chiusura di alcuni plessi in caso di elezioni

4. In caso di chiusura dei plessi per elezioni, il personale in servizio nei plessi chiusi potrà essere richiamato in servizio in caso di assenze di colleghi degli altri plessi funzionanti. I criteri per l'individuazione del personale chiamato a svolgere la sostituzione sono in ordine: disponibilità espressa, la viciniorità rispetto al plesso di servizio, la rotazione secondo l'ordine alfabetico.

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 dell'

Accordo Aran del 2 dicembre 2020

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 il protocollo d'Intesa allegato al presente contratto, sottoscritto in data 03.02.2020 e con l'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto dall'ARAN e dalle Organizzazioni sindacali rappresentative in data 2 dicembre 2020, tenuto conto altresì del Regolamento sulle procedure di sciopero dell'Istituto emanato dal Dirigente secondo l'art. 3, comma 3 di tale Accordo.

1

TITOLO TERZO – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 14 – Collaborazione plurime del personale docente

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

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

1. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
2. 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.

Quinti
Walt
Q
S

TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 16- Norme specifiche il personale docente

1. Il recupero di permessi brevi o ritardi avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze. Per il personale docente la concessione dei permessi brevi è subordinata alla possibilità della sostituzione con il personale in servizio, fatte salve le emergenze valutate dal dirigente scolastico.
2. Nel caso di riduzione dell'ora di lezione per motivi didattici si procederà al recupero delle riduzioni con attività curricolari obbligatorie e/o sostituzioni.
La programmazione delle ore curricolari obbligatorie dovrà essere adeguatamente programmata.
Si considera attività didattica curricolare anche la partecipazione alla mensa in quanto momento educativo.

Art. 17 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

1. La flessibilità da un lato riconosce vantaggi al lavoratore, garantendone un maggior equilibrio psicofisico, migliorandone la prestazione; dall'altro potrebbe cagionare un maggior carico di lavoro per gli altri lavoratori, con questi ultimi, quando necessario, saranno concordati turni di recupero o compensazioni economiche.
2. 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.
3. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti: personale che fruisce della Legge 104 per sé o per familiari e genitori con bambini fino a tre anni, con le seguenti modalità
 - l'orario flessibile giornaliero consiste nell'anticipare e/o posticipare fino a 30 minuti l'entrata e l'uscita del personale (fermi restando gli obblighi relativi all'erogazione del servizio)
 - In presenza di situazioni certificate come previsto dall'art.53 CCNL 2006/2009 è possibile l'adozione di orari flessibili fino ad un massimo di due ore
 - In caso di diverse e concomitanti richieste, viene applicato il criterio della rotazione e dell'alternanza

Art. 18- Orario di lavoro personale ATA

1. L'orario di lavoro del personale ATA dell'istituto è diretto al miglioramento e qualificazione dei servizi offerti all'utenza e alle esigenze del territorio. L'orario di lavoro del personale ATA dell'Istituto si articola di norma in 36 ore settimanali. L'orario di lavoro può essere organizzato su base plurisettimanale con un'articolazione oraria giornaliera variabile rispetto ai giorni della settimana.
2. Il DSGA fruisce, nel limite del 5% dell'importo complessivo, di ore di straordinario a carico dei singoli progetti finanziati da Enti esterni. Se il progetto prevede che le ore prestate siano di straordinario effettivamente e specificamente prestato, la retribuzione abbatte in misura corrispondente il monte ore prestato.

Art. 19 - Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore

1. La riduzione a 35 ore di lavoro si applica al personale collaboratore scolastico per i plessi dell'Infanzia, primaria e secondaria di primo grado delle scuole di Castiglione dei Pepoli e primaria di Lagaro dove l'orario di apertura è di dieci ore per almeno tre giorni settimanali e lo stesso personale è coinvolto in turnazioni, ai sensi dell'art. 55 del CCNL del 2007

[Handwritten signatures]

Art. 20 – Sostituzione del personale

1. Se il personale viene sostituito dai colleghi, nei limiti della disponibilità finanziaria, lo spostamento si considererà orario di servizio, fino ad un massimo di un'ora se lo spostamento è di almeno 10 km.
2. Se un collaboratore è assente e non viene sostituito, al collega di plesso verranno riconosciute come straordinario le ore effettivamente prestate in aggiunta.
3. Viene introdotto un conto personale di ogni dipendente ATA, denominato Banca delle Ore, dove si dovranno accreditare tutti i periodi eccedenti l'orario di lavoro previsto e verranno addebitati invece i recuperi di permessi brevi e i recuperi chiusura nei prefestivi
4. Le ore derivanti da straordinario saranno retribuite, se un dipendente opterà per il recupero, le ore eventualmente lavorate in più saranno inserite nella "Banca delle Ore" e si procederà alla compensazione tra permessi e recuperi.
5. La programmazione dei recuperi dovrà tener conto delle esigenze di funzionamento dell'istituto.
6. Lo straordinario deve essere autorizzato dal Dirigente Scolastico e dovrà essere recuperato entro il 31/8 dell'anno di riferimento e comunque non oltre il termine del contratto individuale di lavoro. Lo straordinario entra a far parte della Banca delle ore.
7. La quantità oraria complessivamente remunerabile dalla Banca delle Ore per i collaboratori scolastici è di 600 ore
8. Per gli assistenti amministrativi, sono complessivamente remunerabili n. 200 ore.
9. Nel caso in cui le ore di cui ai punti 7 e 8 superino la disponibilità del FIS, si procederà ad abbattimento proporzionale all'effettiva disponibilità finanziaria.
10. Le prestazioni del personale ATA possono essere remunerate con recuperi compensativi nei periodi di sospensione delle attività didattiche dei vari ordini di scuola.
11. Per il personale ATA che supera i 30 giorni di assenza, dal 1 settembre al 30 giugno, il compenso sulle attività retribuite con il Fondo di Istituto sarà calcolato in proporzione ai giorni di effettivo servizio.

Art. 21 - Piano delle ferie

1. Sulla base delle richieste avanzate per iscritto entro il 30 aprile di ogni anno il Dirigente scolastico redige il piano annuale delle ferie;
2. Qualora più soggetti dello stesso profilo richiedano le ferie per lo stesso periodo e vi sia l'impossibilità di soddisfare tutte le domande, si procederà con una rotazione e garantendo un periodo minimo di 15 giorni consecutivi nei mesi di luglio e agosto;
3. In mancanza di domanda, le ferie saranno assegnate d'ufficio nel periodo estivo e/o secondo le esigenze di servizio.
4. Le ferie spettanti per l'a.s. 2021/22 non godute entro il 31/08/2022 potranno essere fruite, nel massimo di 10 giorni, entro il 30/04/2023.

Amministratore
notizie
Q
SA

Art. 22 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. L'Istituto mette a disposizione di ogni dipendente un account di posta elettronica con estensione `iccastiglione.istruzioneer.it`. L'account deve intendersi come "aziendale" e deve essere utilizzato per scopi istituzionali. In ogni plesso è disponibile una postazione collegata ad internet da cui leggere le comunicazioni ricevute per posta elettronica.
2. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le 17.00 e 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. 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. In tal caso il carattere di urgenza risulterà dall'oggetto della comunicazione.
4. Le comunicazioni inviate dopo le 17,00, che non abbiano carattere di urgenza, possono essere prese in considerazione dai destinatari dalle 8,00 del primo giorno lavorativo successivo.

Art. 23 – 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. L'addestramento di cui al punto precedente va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.

TITOLO QUINTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Premessa

Le risorse finanziarie disponibili per l'attribuzione del salario accessorio, come da informazione fornita alla RSU sono costituite da:

- a. finanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
- b. finanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici al personale ATA;
- c. finanziamenti del Fondo dell'Istituzione Scolastica annualmente stabiliti dal MIUR;
- d. risorse per la pratica sportiva;
- e. risorse per le aree a rischio;
- f. valorizzazione docenti (ex art.1 comma 126 Legge 107/15);
- g. ore eccedenti in sostituzione colleghi assenti;
- h. formazione del personale;
- i. progetti nazionali e comunitari;
- j. funzioni miste (provenienti dagli EE.LL.);
- k. eventuali residui anni precedenti.

*Alunni
M&M
P
C*

Art. 24 – Fondo per il salario accessorio

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2021/22 è complessivamente alimentato da:
 - a. Fondo per il miglioramento dell'offerta 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 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.

Art. 25 – Fondi finalizzati

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali economie possano essere utilizzate per altri fini.
2. Ai sensi del CCNI del 22 settembre 2021, eventuali economie provenienti da anni precedenti possono andare ad incrementare il budget per la contrattazione dell'anno in corso, senza il vincolo originario di destinazione, previa autorizzazione degli uffici competenti.
3. Per il presente anno scolastico i fondi (lordo dipendente) 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 **€ 98.374,51**
 - b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva **€ 3.222,86**
 - c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa **€ 4.388,00**
 - d) per gli incarichi specifici del personale ATA **€ 3.179,59**
 - e) per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica **€ 2.263,92**
 - f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti **€ 3.354,96**
 - g) per la valorizzazione del personale scolastico docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011 **€ 21.882,47**
 - h) per le finalità di cui all'art 1, comma 593 della legge n. 205/2017 risorsa non definita;
 - i) per i progetti nazionali e comunitari (PON Apprendimento e socialità) **€ 65.869,58**

Si stabiliscono come criteri generali per l'individuazione delle persone a cui attribuire gli incarichi: la disponibilità individuale, l'appartenenza al plesso in cui si svolge l'attività, il criterio della rotazione degli incarichi, la valutazione del CV in caso di disponibilità eccedenti i fabbisogni.

Premesso che per le lettere (a), (h) il contratto già siglato contiene criteri per la ripartizione e che per la lettera (a) gli incarichi da assegnare sono stati deliberati dal Collegio dei Docenti, la ripartizione delle altre risorse avverrà seguendo i seguenti criteri:

- **compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva:** compenso orario come da normativa vigente, importo liquidato corrispondente alle ore effettivamente rese, nel limite delle risorse disponibili;
- **funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa:** compenso orario come da tabelle contrattuali sulla base della ripartizione deliberata dal Collegio dei Docenti;
- **incarichi specifici del personale ATA:** compenso orario come da tabelle contrattuali oppure importo forfettario, importo liquidato corrispondente alle ore effettivamente rese, nel limite delle risorse disponibili. Il personale da retribuire viene individuato in base al Piano delle Attività, con esclusione dei dipendenti che godono dell'art. 7;
- **misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica:** compenso orario come da tabelle contrattuali, importo liquidato corrispondente alle ore effettivamente rese, nel limite delle risorse disponibili;
- **ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti:** compenso orario come da normativa vigente, importo liquidato corrispondente alle ore effettivamente rese, nel limite delle risorse disponibili;
- **per i progetti nazionali e comunitari, nello specifico PON:** i compensi orari da attribuire sono individuati nelle tabelle contrattuali ove non si tratti di "costi standard", le risorse eccedenti i compensi di esperti e tutor (costi standard) e le spese di materiale, saranno ripartite in base alle effettive disponibilità tra le figure necessarie (valutatore, personale di segreteria, collaboratori scolastici, direzione dei progetti) in base al servizio effettivamente svolto oltre l'orario di servizio
- **per i progetti nazionali e comunitari, nello specifico Convenzioni per le funzioni miste:** i compensi orari da attribuire sono individuati nelle tabelle contrattuali saranno ripartite in base alle effettive disponibilità tra i collaboratori scolastici in base al servizio effettivamente svolto.

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 26 – 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. 27 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, con esclusione di quelle vincolate, 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 sono assegnati per le attività del personale docente € **58.425,16** (pari al 70% delle risorse comuni) e per le attività del personale ATA € **25.039,35** (pari al 30% delle risorse comuni).
2. La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a 2.000,00 in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF.
3. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

*Alleanza
Molte
C
SA*

Art. 28 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

4. 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. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente il 70% delle risorse che si renderanno disponibili

Art. 29 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base della delibera del Consiglio d'istituto, di cui all'art. 88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e del Piano annuale delle attività dei docenti, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività specificate nelle tabelle indicate per il personale docente e per il personale non docente. Dette tabelle sono parte integrante del presente contratto e sono soggette a revisione annuale in base alle disponibilità contrattabili.

Art. 30 - Valorizzazione del personale scolastico

La Legge di stabilità per il 2020, n. 160 del 27/12/2019, art. 1, comma 249 dispone che "Le risorse iscritte nel fondo di cui all'art. 1, comma 126, della Legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione".

Il CCNI 31 agosto 2020 a questo proposito, all'art. 2, c. 1 afferma che "Tali risorse, ai sensi della legge 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art. 88 CCNL29 novembre 2007, tenuto conto di quanto riportato al successivo c. 2.

c.2 - I criteri per la ripartizione del Fondo d'istituto sono individuate dalla Contrattazione Integrativa a livello di istituzione scolastica ed educativa. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione Scolastica per la retribuzione e valorizzazione del personale per l'a.s. 2021/22 corrispondono a € **14.721,36** (lordo dipendente). Anche in considerazione dei processi attivati per la gestione delle attività che la situazione emergenziale ha determinato e determina nel corrente anno scolastico, tali risorse saranno finalizzate alla valorizzazione del personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art. 88 CCNL29/11/2007, e ripartite in misura proporzionale al numero di personale scolastico in organico di fatto. L'importo da destinare alla valorizzazione del personale docente per il corrente anno scolastico è di € **10.304,96**. L'importo da destinare alla valorizzazione del personale A.T.A. è di € **4.416,40**. La professionalità del personale è valorizzata, ai sensi dell'art. 45, commi 1 e 4 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., dal Dirigente scolastico sulla base dei seguenti criteri definiti in contrattazione.

Personale docente

a) Qualità dell'insegnamento, contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, successo formativo e scolastico degli studenti:

1. Particolare cura delle relazioni con gli studenti.
2. Coinvolgimento costante e proficuo degli studenti, lavoro sul setting di classe e realizzazione di un clima favorevole all'apprendimento.
3. Adozione sistematica di un approccio inclusivo nello svolgimento delle attività didattiche in classe, con attenzione alle situazioni di disagi, di difficoltà e in quelle di eccellenza.
4. Predisposizione e utilizzo frequente di ambienti di apprendimento innovativi ed efficaci (uso di laboratori, territorio, ambiente esterno ...).
5. Condivisione con i colleghi di competenze specialistiche, assunzione di un ruolo trainante sul piano didattico e progettuale della scuola.
6. Promozione e gestione in maniera autonoma ed efficace di iniziative e progetti (differenziati per ordine di scuola) funzionali al miglioramento dell'offerta formativa.
7. Dimostrazione evidente di disponibilità nella sostituzione dei colleghi assenti.
8. Particolare cura nella gestione delle relazioni con i genitori ed il personale della scuola.
9. Formulazione ed attivazione di percorsi di apprendimento personalizzati in funzione dei diversi bisogni formativi rilevati.
10. Conseguimento che un'ampia maggioranza degli studenti

raggiunga risultati che evidenziano un significativo miglioramento rispetto ai livelli di partenza, a cui corrisponde un elevato livello di soddisfazione sugli apprendimenti conseguiti.

*Albeni
Matta
G. A.*

b) Contributo al potenziamento delle competenze degli alunni, allo sviluppo dell'innovazione didattico-metodologica e alla diffusione di buone pratiche didattiche:

11. Utilizzo in maniera efficace di strategie ed approcci diversificati che permettono lo sviluppo delle competenze. 12. Utilizzo di strumenti diversificati nella valutazione funzionali alla rilevazione degli apprendimenti e delle competenze. 13. Utilizzo le TIC e/o di metodologie didattiche innovative e/o della metodologia CLIL in modo efficace sia nell'insegnamento della disciplina che come supporto al ruolo professionale. 14. Partecipazione a percorsi di formazione metodologica/didattica significativi in relazione alle priorità dell'Istituto, in aggiunta alla formazione obbligatoria organizzata dall'istituto stesso, con ricadute sull'innovazione didattica. 15. Contributo alla produzione e alla documentazione di validi materiali didattici, messi a disposizione dell'intera comunità scolastica. 16. Impegno nella diffusione di buone pratiche didattiche ed educative, su iniziativa personale o promosse da soggetti istituzionali o associazioni professionali che operano nel territorio.

c) Disponibilità e responsabilità nel coordinamento organizzativo, didattico e nella formazione:

17. Assunzione e gestione efficace ed in autonomia di incarichi di responsabilità nel coordinamento organizzativo a supporto della gestione dei gruppi classe o del funzionamento dell'istituzione scolastica. 18. Assunzione e gestione efficace ed in autonomia di responsabilità nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo che la scuola si è data attraverso il PTOF e il PDM e nel controllo dei relativi processi. 19. Assunzione di compiti e responsabilità nel rapporto con gli stakeholders. 20. Assunzione e gestione efficace ed in autonomia di compiti di responsabilità nella promozione e nell'organizzazione delle attività di formazione del personale della scuola e delle reti di scuole. 21. Svolgimento efficace delle funzioni di tutor e di facilitatore per i docenti neoassunti in ruolo, tirocinanti, neoarrivati nell'istituto.

Personale ATA

a) Contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica:

1. Contributo al miglioramento dei processi di digitalizzazione delle procedure amministrative. 2. Disponibilità a partecipare ad esperienze formative orientate all'innovazione e al miglioramento dei processi destinati alla digitalizzazione e alla trasparenza. 3. Disponibilità alle sostituzioni dei colleghi assenti in plessi diversi dal proprio plesso di assegnazione. 4. Individuazione di particolari competenze e disponibilità al coordinamento, alla promozione di best practices per il miglioramento dei risultati, per la loro diffusione e per la promozione di esperienze formative peer to peer;

b) Disponibilità e responsabilità nel coordinamento operativo, organizzativo e amministrativo-contabile, nella dimensione dell'accoglienza e del supporto all'utenza durante la fase emergenziale:

1. Presidio delle azioni e loro promozione per la gestione delle misure previste dal Protocollo di Sicurezza (adattamento setting, operazioni di sanificazione, controllo accessi, misurazione della temperatura e tenuta documentazione di tracciamento 6. Acquisizione di nuove e particolari competenze nel supporto alla gestione dell'emergenza sia dal punto di vista del front-office che nel supporto alla dimensione organizzativa.

Preclude in ogni caso l'accesso al fondo per la valorizzazione del personale scolastico l'essere stati destinatari di sanzioni disciplinari nel corrente anno scolastico.

Art. 31 - Conferimento degli incarichi

1. Il dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati,

- Agliari* *MS*
SP *ST*
3. anche il compenso spettante e i termini del pagamento.
 4. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.

Art. 32 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

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

Art. 33 - Incarichi specifici

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.
2. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono destinate per l'80% a corrispondere un compenso base, così fissato:
 - € 500,00 per n. 1 unità di personale amministrativo
 - € 255,46 per n. 8 unità di collaboratori scolastici

Il rimanente 20% è destinato a riconoscere la particolare complessità da declinare di singoli incarichi che emergono in corso d'anno come l'assistenza agli alunni con particolari esigenze per i collaboratori scolastici ed il coordinamento d'area per gli assistenti amministrativi, con decisione assunta dal dirigente, su proposta del DSGA.

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

Art. 34 Soggetti tutelati

Soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con o senza retribuzione; ad essi sono equiparati gli studenti che frequentano i laboratori e che utilizzano macchine e strumenti di lavoro ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali; sono, altresì, da comprendere ai fini della gestione delle ipotetiche emergenze, anche gli studenti presenti a scuola in orario curriculare ed extracurriculare per iniziative complementari previste nel PTOF.

Gli studenti sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione delle emergenze e la revisione annuale del Piano di emergenza, mentre non sono computati ai fini degli obblighi che la legge correla al numero di personale impegnato presso l'istituzione scolastica.

Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo sono presenti nei locali dell'istituzione scolastica; (ad esempio, ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti, corsisti).

Particolare attenzione si deve prestare ad alcune tipologie di gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (*lavoratrici in gravidanza*)

Open bi M. Lelli

Art. 35 - 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. Per l'anno 2021/22 viene confermata come RLS la docente Monica Lelli.
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. 36 - 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.

Art. 37 -Le figure sensibili

Nell'Istituto scolastico sono individuate a cura del dirigente scolastico le seguenti figure previste dal D.L.81/2008 (ex 626)

- RSPP Responsabile Servizio Prevenzione designato dal Dirigente
- Preposti addetti al servizio di coordinamento prevenzione e protezione (uno per ogni plesso)
- Addetti al primo soccorso (in ogni plesso)
- Addetti al primo intervento antincendio (in ogni plesso)

Le suddette figure sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e saranno appositamente formate con fondi a carico della scuola attraverso specifico corso con rilascio di attestato valido ai fini del D.L. 81/2008

1. Alle figure sensibili sopra indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza di cui al D.81 e previste nel DVR di Istituto
- 2.
3. Alle figure sensibili viene destinato un budget complessivo gravante sui fondi appositamente assegnati dal MIUR, se esistenti o, in mancanza o in carenza di questi, al Fondo dell'istituzione scolastica.
4. Sono previste almeno due prove di evacuazione l'anno (una antincendio e una anti terremoto)

Art. 38 - Documento di valutazione dei rischi (DVR)

Il documento è elaborato dal dirigente scolastico/datore di lavoro in collaborazione con il RSPP e previa consultazione del **Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza** (RLS); in caso di sorveglianza sanitaria prevista dallo stesso DVR, in collaborazione con il medico competente. Il documento viene revisionato ogni qualvolta intervengono consistenti variazioni al sistema di sicurezza e, comunque, periodicamente ogni tre/cinque anni.

Offerta in *MAP*
SP

Art. 39 - Lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria

I lavoratori addetti alle attività per le quali i documenti sulla valutazione dei rischi hanno evidenziato un rischio per la salute e comunque a valutazione del medico del lavoro saranno sottoposti a sorveglianza sanitaria. Pertanto il lavoratore sarà sottoposto periodicamente a visita effettuata dal medico competente.

Art. 40 - Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche di prevenzione e protezione rischi sono convocate dal dirigente scolastico, di norma una volta l'anno. Può avere luogo, altresì, in occasione di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di esposizione di rischio o in caso di introduzione di nuove tecnologie che influiscono notevolmente sulla sicurezza.

Alla riunione partecipano il dirigente scolastico/datore di lavoro che la presiede, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il medico competente se previsto dal DVR. La riunione non ha poteri decisionali, ma carattere consultivo.

Art. 41 - Attività di formazione, informazione ed aggiornamento sulla sicurezza

L'informazione e la formazione costituiscono le attività attraverso le quali viene data concreta attuazione al principio di attiva partecipazione al sistema della sicurezza.

Il dirigente scolastico/datore di lavoro ha l'obbligo di informazione, formazione ed aggiornamento di tutti i lavoratori ivi compresi gli studenti.

I lavoratori, che nella scuola comprendono anche gli studenti, sono i principali destinatari *obbligati* a seguire le iniziative di informazione e formazione promosse dal dirigente scolastico.

I lavoratori hanno il diritto/dovere di partecipare alle iniziative di formazione programmate all'inizio dell'anno scolastico; in caso di inosservanza sono soggetti alle specifiche sanzioni previste al Dlgs 81/08.

TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 42 – 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.
3. Qualora si dovessero registrare economie superiori a € 500,00 sui fondi di cui all'art. 25 con esclusione del punto 1, si potrà procedere a riallocare le risorse con specifica sequenza contrattuale da svolgersi entro il 31/08 dell'anno scolastico in corso. Tale valutazione a consuntivo darà la priorità alla retribuzione delle attività relative all'aggiornamento RAV/PDM

Art. 43 – Procedura per la liquidazione del salario accessorio

Alfredo Natale

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere esplicativi 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.
3. In caso di mancata corrispondenza, il dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi e comunque non superiore al 50 % di quanto previsto inizialmente.

Walter

