



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

Aggiornato secondo le disposizioni di cui al CCNL di comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019/21, entrato in vigore il 19/01/2024

Il giorno 14 del mese di MARZO 2024, nell'ufficio di dirigenza dell'Istituto, tra il Dirigente Scolastico Prof.ssa Francesca Iovenitti, i componenti della R.S.U. e le OO.SS territoriali viene sottoscritta la seguente ipotesi di accordo finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituto Comprensivo Pietro Aldi - Manciano per l'a.s. 2023/2024.

La presente ipotesi verrà inviata ai Revisori dei Conti corredata della Relazione tecnico finanziaria e della Relazione illustrativa del Dirigente Scolastico per il previsto parere. Nel caso di parere favorevole la presente ipotesi di contratto diventerà definitiva senza la necessità di ulteriore firma delle parti.

Il previsto parere è stato espresso dai Revisori dei Conti in data _____ con esito favorevole.

In caso di parere espresso dai Revisori dei Conti con esito favorevole la presente contrattazione diviene definitiva senza ulteriori adempimenti.

TITOLO PRIMO

DISPOSIZIONI GENERALI

Premessa

Il presente contratto, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità del Dirigente Scolastico e delle RSU d'Istituto, persegue l'obiettivo di realizzare, attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e l'utilizzo efficiente delle risorse disponibili, una maggiore efficacia del servizio fornito all'utenza.

Art.1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

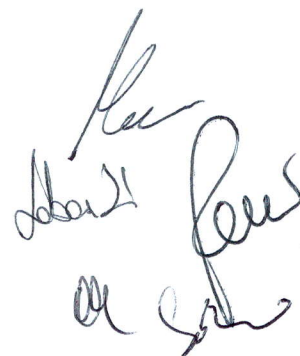
1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica "Istituto Comprensivo Pietro Aldi" di Manciano
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici, 2023-24 e 2024-25, fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono 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 2019-2021 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 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5, c. 4);
 - b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5, c. 4);
 - c. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 30, c. 10, lett. b1);
 - d. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 30, c. 10, lett. b2);
 - e. i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 del CCNL 2019-2021 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, nel rispetto della privacy, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 33 e più in generale all'art. 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 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 30, c. 4, lett. c1);
 - b. i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi (art. 30 c. 4, lett. c2);
 - c. i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 30, c. 4, lett. c3);
 - d. i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019 (art. 30, c. 4, lett. c4);
 - e. i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i. (art. 30, c. 4, lett. c5);
 - f. 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. 30, c. 4, lett. c6);
 - g. 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. 30, c. 4, lett. c7);
 - h. i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 30, c. 4, lett. c8);
 - i. 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. 30, c. 4, lett. c9);
 - j. il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale (art. 30, c. 4, lett. c10);
 - k. i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023 (art. 30, c. 4, lett. c11);
 - l. i criteri per l'assegnazione del personale docente ai plessi dell'istituzione scolastica.

Art. 8 – Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 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 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 30, c. 9, lett. b1);
 - b. i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 30, c. 9, lett. b2);
 - c. i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 30, c. 9, lett. b3);
 - d. la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 30, c. 9, lett. b4);
 - e. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi (art. 30, c. 9, lett. b5);
 - f. i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA (art. 30, c. 9, lett. b6).

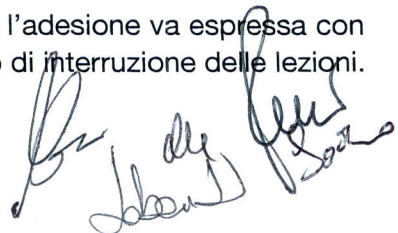
CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 9 – Attività sindacale

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

Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 31 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni 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.

Handwritten signatures in blue ink, likely of the school director and representatives, located at the bottom right of the page.

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, laddove presente, per cui n.1 unità di personale ausiliario per plesso e per piano e n.1 unità di personale amministrativo presso la sede legale 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 - Servizi minimi in caso di sciopero o assemblea sindacale

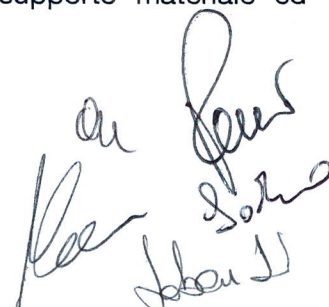
1. Le parti convengono che in caso di sciopero e/o assemblea del personale ATA il servizio deve essere garantito in presenza delle particolari e specifiche situazioni sottoelencate:
 - a. svolgimento di qualsiasi tipo di esame finale e/o scrutinio finale (n.1 assistente amministrativo, n.1 collaboratore scolastico per le attività connesse all'uso dei locali interessati, per l'apertura e la chiusura della scuola e per la vigilanza sull'ingresso principale),
 - b. vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nel caso in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio;
 - c. pagamento degli stipendi ai supplenti temporanei (DSGA, n.1 assistente amministrativo, n.1 collaboratore scolastico).
2. La procedura prevista dall'art.9 comma 6, individua il personale da includere nel contingente.

Art. 12 – 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. 13 – 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.14 - Informazione e monitoraggi

3. Si concorda l'informazione sulle attività e progetti retribuiti con il fondo d'istituto e con le altre risorse pervenute. E' previsto un aggiornamento della situazione prima della conclusione delle attività didattiche, in relazione all'andamento del Piano Triennale dell'offerta Formativa, su richiesta delle R.S.U. Le parti concordano di monitorare costantemente le risorse perché vi sia congruenza tra le risorse e le ore prestate dal personale in servizio.
4. La richiesta del pagamento delle ore aggiuntive previste dal presente contratto va avanzata in segreteria entro il 30/06/2024 fornendo tabulato con le ore svolte da ciascun docente per le attività aggiuntive, per i progetti e le relative competenze.

TITOLO TERZO

La comunità educante

Art. 15 - La comunità educante

1. La scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa, ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno ed il recupero delle situazioni di svantaggio.
2. Appartengono alla comunità educante il Dirigente Scolastico, il personale docente ed educativo, il Dsga ed il personale ATA, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal D.Lgs.297/94.
3. Ai sensi dell'art.3, comma 2, dell'Ipotesi di CCNI sulla DDI nel caso di sospensione delle attività didattiche in presenza gli impegni dei docenti restano quelli afferenti al piano delle attività deliberato al collegio dei docenti.

TITOLO QUARTO

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 16 – 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 comparto scuola del 29.11.2007.
2. I relativi compensi sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

Art. 17 - Ore eccedenti personale docente

1. Per assicurare il servizio scolastico è possibile assegnare ore eccedenti l'orario di servizio, sentita la disponibilità dei docenti. Nel caso non fosse possibile il successivo recupero orario le ore effettuate verranno retribuite con il budget previsto per l'A.S. 2023/2024, pari ad **€ 2.074,45** lordo dipendente.

2. Il saldo del pagamento delle ore eccedenti avverrà a consuntivo nel limite delle risorse finanziarie assegnate e dopo aver ricevuto il finanziamento dal MIUR, potendo essere le stesse compensate da eventuali richieste di permessi brevi e/o recuperi giornalieri.

Art. 18 - Sostituzione colleghi assenti - Personale Docente

Scuola Infanzia

La sostituzione dei docenti di Scuola dell'infanzia avverrà a partire dal secondo giorno di assenza compatibilmente con i tempi tecnici necessari per individuare il supplente. La sostituzione avverrà esclusivamente per il periodo di effettiva permanenza delle esigenze di servizio, dopo una verifica da parte del fiduciario di plesso o dell'insegnante responsabile del plesso atta ad evidenziare diverse possibili soluzioni quali

ad esempio:

1. Docente che nelle sue ore non ha la sezione presente a scuola
2. Possibilità di utilizzare la compresenza degli insegnanti della sezione anche con un cambio del turno (flessibilità)
3. Docente che deve recuperare permessi brevi o altre ore accumulate
4. Docente disponibile allo svolgimento delle ore eccedenti da recuperare successivamente (flessibilità)
5. Docente di sostegno in assenza del minore disabile, se non impegnato in attività pianificate e programmate sulla classe/sezione e in via eccezionale (indicazione da utilizzare ove non ci siano altre soluzioni percorribili, come evidenziato nella Nota ministeriale n. 9839 del 08/11/2010 che richiama l'attenzione "sull'opportunità di non ricorrere alla sostituzione dei docenti assenti con personale in servizio su posti di sostegno, salvo casi eccezionali non altrimenti risolvibili")
6. Docente disponibile allo svolgimento delle ore eccedenti con retribuzione aggiuntiva (eventualmente anche da altri plessi).

Scuola primaria

La sostituzione dei docenti di Scuola Primaria, avviene nelle ore di contemporaneità non impegnate per le attività del collegio Docenti, nell'ambito del modulo o del plesso di appartenenza, nell'orario di insegnamento programmato per ciascun insegnante. Per assenze brevi si procederà alla sostituzione con docenti interni, in base ai seguenti criteri:

- a. docente che nelle sue ore non ha la classe presente a scuola
- b. docente a completamento orario cattedra (contemporaneità)
- c. docente organico di potenziamento
- d. docente che deve recuperare permessi brevi o altre ore accumulate
- e. docente disponibile allo svolgimento delle ore eccedenti da recuperare successivamente (flessibilità)
- f. docente di sostegno in assenza del minore disabile, se non impegnato in attività pianificate e programmate sulla classe e in via eccezionale (*indicazione da utilizzare ove non ci siano altre soluzioni percorribili, come evidenziato nella Nota ministeriale n. 9839 del 08/11/2010 che richiama l'attenzione "sull'opportunità di non ricorrere alla sostituzione dei docenti assenti con personale in servizio su posti di sostegno, salvo casi eccezionali non altrimenti risolvibili".*)
- g. docente disponibile allo svolgimento delle ore eccedenti con retribuzione aggiuntiva (eventualmente anche da altri plessi)

Qualora non fosse possibile sostituire il docente assente con personale interno, previa consultazione del fiduciario di plesso o responsabile di plesso che verifichi l'indisponibilità di altre soluzioni, potrà essere nominato un supplente per la tutela della sorveglianza sui minori e a garanzia del diritto allo studio. La strutturazione oraria in caso di assenze rientra tra i compiti delegati al fiduciario di plesso o responsabile di plesso.

Scuola Secondaria di 1° grado

Nella Scuola Secondaria di 1° grado, per la sostituzione dei colleghi assenti, ci si atterrà alle disposizioni di cui alla normativa vigente. Premesso che si potrà procedere alla nomina del supplente (anche per periodi inferiori a 15gg come previsto dalla nota ministeriale prot. n. 9839 del 08/11/2010).

Per assenze brevi (assenze brevi 1-14 giorni) si procederà alla sostituzione utilizzando docenti interni in base ai seguenti criteri:

- a. docente che nelle sue ore non ha la classe presente a scuola
- b. docente che deve recuperare permessi brevi o altre ore accumulate
- c. docente organico di potenziamento
- d. docente disponibile allo svolgimento delle ore eccedenti da recuperare successivamente (flessibilità)
- e. docente di sostegno in assenza del minore disabile, se non impegnato in attività pianificate e programmate sulla classe e in via eccezionale (indicazione da utilizzare ove non ci siano altre soluzioni percorribili, come evidenziato nella Nota ministeriale n. 9839 del 08/11/2010 che richiama l'attenzione "sull'opportunità di non ricorrere alla sostituzione dei docenti assenti con personale in servizio su posti di sostegno, salvo casi eccezionali non altrimenti risolvibili"),
- f. docente disponibile allo svolgimento delle ore eccedenti con retribuzione aggiuntiva (eventualmente anche da altri plessi).

Qualora non fosse possibile sostituire il docente assente con personale interno, anche per assenze inferiori 15 giorni, previa consultazione del referente di plesso che verifichi l'indisponibilità di altre soluzioni, potrà essere nominato un supplente per la tutela della sorveglianza sui minori e a garanzia del diritto allo studio.

La strutturazione oraria, in caso di assenza del D.S., rientra tra i compiti delegati al Primo Collaboratore del D.S.

Art. 19 - Brevi assenze per visite, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici

1. Ferma restando la possibilità di imputare a giornata di malattia le assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici qualora ne ricorrano le condizioni e venga prodotta dal lavoratore la relativa certificazione, il docente che abbia necessità documentata di assentarsi brevemente dal lavoro per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici può usufruire, nell'ambito della flessibilità oraria, di permessi orari, concordati con il Dirigente, nel limite massimo di 10 ore annuali.
2. Il personale Ata, come da nuovo CCNL del 19/04/2018 può fruire di 18 ore di permessi per visite, cure e terapie nell'anno scolastico oltre alla giornata intera per visita.

Art. 20 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il Dirigente – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. Nell'individuazione delle unità di personale il Dirigente tiene conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:
 - a. specifica professionalità;
 - b. sede presso cui effettuare la prestazione aggiuntiva;
 - c. disponibilità espressa dal personale.
3. 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.
4. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
5. 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 comparto scuola del 29.11.2007. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

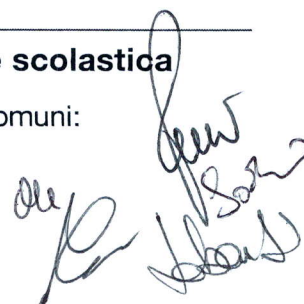
TITOLO QUINTO DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 21 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
 - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
 - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
 - l'orario di entrata non potrà essere antecedente alle ore 7:20 per i collaboratori scolastici in servizio nel turno di apertura mattutina, antecedente alle ore 7:20 per gli assistenti amministrativi assegnati all'Ufficio personale e per il rimanente personale secondo le richieste autorizzate dal D.S. tenuto conto delle necessità di flessibilità dal servizio;
 - l'orario di uscita è concordato secondo le esigenze dei vari Plessi.

Art.21bis - Criteri per l'assegnazione dei docenti ai plessi dell'istituzione scolastica

1. Considerato che questa istituzione scolastica possiede plessi situati nei seguenti Comuni:



➡ Comune di Manciano

➡ Comune di Capalbio

i docenti saranno assegnati ai plessi sulla base dei seguenti criteri:

- Salvaguardia della continuità didattica;
- Precedenze per disabilità o gravi motivi di salute;
- Maggior punteggio nella graduatoria di istituto.

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

1. Tenuto conto di quanto stabilito dal CCNL Scuola 2016/18 all'art.22 comma 4 punto c8) e delle esigenze di funzionamento dell'istituto si individuano le seguenti modalità di applicazione.
2. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sulla bacheca digitale del registro elettronico e/o inoltrate al personale tramite posta elettronica entro le ore 18:30.
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.
4. 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:
 - a. le comunicazioni di servizio rivolte ai docenti avverranno esclusivamente tramite e-mail e/o whatsapp, o altra applicazione di messaggistica utilizzata dall'Istituto, con un minimo di preavviso.
 - b. nel caso in cui il personale debba essere contattato per motivi d'urgenza la comunicazione avverrà tempestivamente.
 - c. le riunioni degli organi collegiali, secondo il piano delle attività già deliberato, potranno essere convocate non oltre le ore 16.30 dei giorni dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza.
 - d. il personale ATA impiegato in modalità agile rispetta il proprio orario di servizio, come previsto dall'annuale piano delle attività del personale ATA.

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 (tramite formazione in presenza o tutorial on line).
2. Tale addestramento va inteso come arricchimento della professionalità del personale docente e ATA.



TITOLO SESTO

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 24 – 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:

		Lordo Dipendente
a.	per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007	€ 51.234,29
b.	per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva	€ 897,39
c.	per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	€ 3.730,61
d.	per gli incarichi specifici del personale ATA	€ 3.066,65
e.	per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio , a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	€ 2.272,19
f.	per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	€ 2.074,45
g.	per la valorizzazione del personale scolastico , ai sensi della legge del 27 dicembre 2019, n.160 comma 249	€ 11.371,88
h.	per le finalità di cui all'art 1, comma 592 della legge n. 205/2017	€ non disp
i.	per i progetti nazionali ed europei (PON, PN, POR, PNRR, convenzioni, fondi delle famiglie...)	€ non disp
j.	per la formazione del personale	€ non disp
k.	economie A.S. 2022/2023	€ 4.364,24
Totale a disposizione		€ 79.011,70



CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 25 – 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.
2. 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.

Art. 26 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica e Valorizzazione del personale scolastico (legge 27/12/2019 n. 160 comma 249)

1. Le risorse del fondo dell'istituzione scolastica, fatte salve le risorse necessarie per la remunerazione dell'indennità di direzione prevista per il DSGA e per i compensi destinati allo staff del Dirigente Scolastico, sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituto 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.
2. A tal fine sono assegnati il 70% per le attività del personale docente e il 30% per le attività del personale ATA. I residui relativi all'anno scolastico precedente sono ripartiti nella stessa proporzione, indipendentemente dalla destinazione iniziale.
3. In merito alle risorse del fondo per la valorizzazione del personale scolastico (L.160/2019), utilizzate dalla contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico sulla base delle esigenze organizzative e didattiche dell'istituto, si stabilisce che le stesse siano così assegnate:
 - a. il 70% riservato al personale docente, pari a € 7.960,32;
 - b. il 30% al personale ATA, pari a € 3.411,56

Art. 27 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

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

Art. 28 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 20, sulla base della delibera del Consiglio d'istituto, di cui all'art. 88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e del Piano annuale delle attività dei docenti, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:
 - a. supporto alle attività organizzative (delegati del dirigente, figure di presidio ai plessi, comm. orario, comm. formazione classi, responsabile qualità, ecc...)
 - b. supporto alla didattica (coordinatori di classe, coordinatori di dipartimento, responsabili dei laboratori, responsabili di ricerca e sviluppo, gruppi di lavoro e di progetto, ecc...)

- c. supporto all'organizzazione della didattica (responsabile orientamento, responsabile integrazione disabili, responsabile integrazione alunni stranieri, supporto psico-pedagogico, responsabile viaggi d'istruzione, attività di pre-scuola e post-scuola, ecc...)
- d. progetti e attività di ampliamento dell'offerta formativa curricolare ed extra-curricolare
- e. attività d'insegnamento (corsi di recupero, sportelli didattici, alfabetizzazione alunni stranieri, flessibilità oraria, ecc...)

PERSONALE DOCENTE	Risorse disponibili	
	(Lordo dipendenti)	(comprehensive degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP)
Particolare impegno professionale 'in aula' connesso alle innovazioni e alla ricerca didattica e flessibilità organizzativa e didattica (art. 88, comma 2, lettera a) CCNL 29/11/2007)	€ 0,00	€ 0,00
Attività aggiuntive di insegnamento (art. 88, comma 2, lettera b) CCNL 29/11/2007)	€ 1.000,00	€ 1.327,00
Ore aggiuntive per l'attuazione dei corsi di recupero (art. 88, comma 2, lettera c) CCNL 29/11/2007)	€ 0,00	€ 0,00
Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento (art. 88, comma 2, lettera d) CCNL 29/11/2007)	€ 30.100,00	€ 39.942,70
Compensi attribuiti ai collaboratori del dirigente scolastico (art. 88, comma 2, lettera f) CCNL 29/11/2007)	€ 2.800,00	€ 3.715,60
Indennità di turno notturno, festivo e notturno-festivo del personale educativo (art. 88, comma 2, lettera g) CCNL 29/11/2007)	€ 0,00	€ 0,00
Indennità di bilinguismo e trilinguismo (art. 88, comma 2, lettera h) CCNL 29/11/2007)	€ 0,00	€ 0,00
Compensi per il personale docente ed educativo per ogni altra attività deliberata nell'ambito del POF (art. 88, comma 2, lettera k) CCNL 29/11/2007)	€ 84,08	€ 111,57
Particolari impegni connessi alla valutazione degli alunni (Art. 88, comma 2, lettera l) CCNL 29/11/2007)	€ 0,00	€ 0,00
Funzioni strumentali al POF (art. 33 CCNL 29/11/2007)	€ 3.730,61	€ 4.950,52
Compensi per attività complementari di educazione fisica (art. 87 CCNL 29/11/2007)	€ 897,39	€ 1.190,83
Compensi per progetti relativi alle aree a rischio , a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica (art. 9 CCNL 29/11/2007)	€ 1.590,53	€ 2.110,63
Compensi relativi a progetti nazionali e comunitari (Art. 6, comma 2, lettera l) CCNL 29/11/2007)	€ 0,00	€ 0,00
valorizzazione del personale scolastico (docenti) , ai sensi della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249	€ 7.960,32	€ 10.563,34
TOTALE COMPLESSIVO	€ 48.162,93	€ 63.912,19

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

- a. flessibilità oraria e ricorso alla turnazione
- b. intensificazione del carico di lavoro per sostituzione di colleghi assenti

- c. assegnazione di incarichi a supporto dell'amministrazione o della didattica
d. assegnazione di incarichi specifici

PERSONALE ATA	Risorse disponibili	
	(Lordo dipendenti)	(comprensive degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP)
Prestazioni aggiuntive del personale ATA (art. 88, comma 2, lettera e. CCNL 29/11/2007)	€ 14.500,00	€ 19.241,50
Compensi per il personale ATA per ogni altra attività deliberata nell'ambito del POF (art. 88, comma 2, lettera k. CCNL 29/11/2007)	€ 64,60	€ 85,72
Compenso per il sostituto del DSGA e quota variabile dell'indennità di direzione DSGA (art. 88, comma 2, i. e j. CCNL 29/11/2007)	€ 6.889,73	€ 9.142,67
Compensi DSGA (art. 89 CCNL 29/11/2007 come sostituito dall'art. 3 della sequenza contrattuale personale ATA 25/7/2008)	€ 160,12	€ 212,48
Indennità di turno notturno, festivo e notturno-festivo del personale educativo (art. 88, comma 2, lettera g. CCNL 29/11/2007)	€ 0,00	€ 0,00
Indennità di bilinguismo e trilinguismo (art. 88, comma 2, lettera h. CCNL 29/11/2007)	€ 0,00	€ 0,00
Incarichi specifici (art. 47 CCNL 29/11/2007, comma 1 lettera b) come sostituito dall'art. 1 della sequenza contrattuale personale ATA 25/7/2008) comprensivo di € 3.134,56 quota FIS ATA destinata a remunerare tali incarichi	€ 3.066,65	€ 4.069,44
Compensi per progetti relativi alle aree a rischio , a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica (art. 9 CCNL 29/11/2007)	€ 681,66	€ 904,56
Compensi relativi a progetti nazionali e comunitari (Art. 6, comma 2, lettera l. CCNL 29/11/2007)	€ 0,00	€ 0,00
valorizzazione del personale scolastico (personale ATA) , ai sensi della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249	€ 3.411,56	€ 4.527,14
TOTALE COMPLESSIVO	€ 28.774,32	€ 38.183,51

Riepilogo utilizzo risorse per il miglioramento dell'Offerta Formativa		Lordo Dipendente	Lordo Stato
DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL C. I. I. - PERSONALE DOCENTE		€ 48.162,93	63.912,19 €
DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL C. I. I. - PERSONALE ATA		€ 21.724,47	28.828,37 €
DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	Ind. di direzione	€ 6.889,73	9.142,67 €
	Ind. Sostituzione Dsga	€ 160,12	212,48 €
	Ore eccedenti	€ 2.074,45	2.752,80 €
TOTALE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE		€ 79.011,70	104.848,51 €

Art. 29 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico

1. La legge (art. 1 comma 128 L. 160/2019, meglio conosciuta come **Legge di Bilancio 2020**) ha stabilito che “le risorse finanziarie 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**”.
2. Tali risorse sono utilizzate dalla contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni del personale scolastico, secondo quanto previsto dall’art. 88 del CCNL 29/11/2007.
3. Tenendo conto degli apporti di attività e impegni di ciascuno, i compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico conservano la finalità di premiare la partecipazione ai processi connessa al conseguimento di risultati da parte di tutto il personale, seguendo i seguenti criteri:

per il personale docente:

- valorizzazione dell’impegno docente per la formazione, l’attuazione dei tre progetti di istituto, realizzazione del PNRR e altre progettualità previste dal PTOF;

per il personale ATA:

- supporto all’organizzazione didattica-amministrativa e attività di coordinamento;
- prestazioni aggiuntive per compiti assegnati agli AA (passweb, calcolo pensioni, ecc.);
- flessibilità operativa e oraria,
- intensificazione delle prestazioni dei collaboratori scolastici per la presenza di personale con mansioni ridotte,
- disponibilità ad effettuare prestazioni aggiuntive per progetti extra-curricolari.

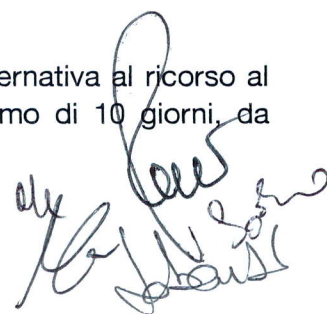
NON accede al BONUS per la VALORIZZAZIONE del MERITO chi registra assenze superiori al 15% del proprio monte ore lavorativo ed è sottoposto a provvedimenti disciplinari per mancanza di rispetto dei codici di comportamento; la percentuale del personale (docente e ATA) che può ricevere il compenso è compresa tra il 10% e il 35%.

Art. 30 - Conferimento degli incarichi

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

Art. 31 - 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 FIS, possono essere remunerate con recuperi compensativi, fino ad un massimo di 10 giorni, da



esaurirsi entro e non oltre il 30 novembre dell'anno solare (compatibilmente con le esigenze di servizio).

Art. 32 - 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 2007 da attivare nella istituzione scolastica. Nel corrente anno scolastico sono assegnati incarichi specifici a collaboratori scolastici della scuola dell'infanzia non in possesso dell'art.7:
 - per l'assistenza alla persona;
 - per l'assistenza agli alunni diversamente abili;
 - per attività di pronto soccorso e primo intervento.

TITOLO SETTIMO

ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 33 - Criteri generali

1. Le attività del DS, della RSU e del RLS sono improntate alla collaborazione attiva nel comune intento della diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione nonché della salvaguardia dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, degli alunni e di tutti coloro che sono coinvolti nell'organizzazione scolastica.

Art. 34 - Campo di applicazione

1. Il presente capo riguarda l'applicazione del D.lgs. 81/2008 e dell'intera normativa in materia di sicurezza. Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alle vigenti norme legislative e contrattuali.
2. I soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato; ad essi sono equiparati tutti gli studenti della scuola per i quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi 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 curricolare ed extra-curricolare per iniziative complementari previste nel PTOF.
3. Gli studenti non sono numericamente computati nel numero del personale impegnato presso l'istituzione scolastica, mentre sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e la revisione annuale del Piano d'emergenza.
4. Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, avendo a qualsiasi titolo diritto di presenza presso i locali della scuola, si trovino all'interno di essa (a titolo esemplificativo: ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti corsisti).

Art. 35 - Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico

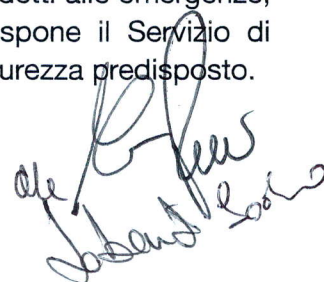
Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi del D.M. 292/96, integrato 12 nel D. Lgs. 81/08, art. 2, deve:



1. adottare misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i videoterminali;
2. valutare i rischi esistenti e, conseguentemente, elaborare il documento nel quale sono esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, consultando il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
3. designare il personale incaricato di attuare le misure;
4. organizzare iniziative di pubblicizzazione e di informazione rivolte agli studenti ed al personale scolastico;
5. organizzare attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico che come formazione iniziale dei nuovi assunti. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal DL lavoro/sanità del 16/1/97, richiamato dall'Art. 37, comma 9 del D. Lgs. 81/08. Il calendario degli stessi viene portato a conoscenza degli interessati mediante circolare interna;
6. 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);
7. 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;
9. 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
10. 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
11. 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 .
12. [N.B.: Nelle zone caratterizzate da scenario di massima gravità di diffusione del contagio da Covid 19, a livello rischio alto
Limitano 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. 36 – Servizio di prevenzione e protezione

Il Dirigente Scolastico, in quanto datore di lavoro, deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, una o più persone tra i dipendenti (figure sensibili) secondo la dimensione della scuola e addetti alle emergenze, al primo soccorso, all'evacuazione e all'antincendio. Il Dirigente Scolastico predispone il Servizio di prevenzione e protezione, individuando a tal fine gli incaricati, come da piano della sicurezza predisposto.



Art. 37 - Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

1. Il RSPP è designato dal Dirigente sulla base di quanto previsto dal d.lgs. 81/2008.

Art. 38 - Sorveglianza sanitaria – Medico competente

1. I lavoratori addetti ad attività per le quali il documento di valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.
2. Essa è obbligatoria quando i lavoratori sono esposti a rischi specifici individuati dalla legge come particolarmente pericolosi per la salute: ad es., l'esposizione ad alcuni agenti chimici, fisici e biologici elencati nel DPR 303/56, nel D.lgs. 77/92 e integrati negli Art. 25, 38, 39 e seguenti del D.lgs. 81/08, oppure l'uso sistematico di videoterminali, per almeno venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.
3. Il Dirigente Scolastico deve individuare il medico che svolge la sorveglianza sanitaria tra i medici competenti in Medicina del Lavoro.

Art. 39 - Il Documento di valutazione dei rischi

1. Il Dirigente Scolastico elabora il Documento di valutazione dei rischi, avvalendosi della collaborazione del Responsabile della prevenzione e protezione dai rischi, del medico competente, degli esperti dell'Ente locale tenuto alla fornitura degli edifici e, eventualmente, della consulenza di esperti della sicurezza dei lavoratori, dopo aver consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
2. Il Dirigente scolastico procede, con il coinvolgimento del relativo responsabile del servizio prevenzione e protezione e del medico competente e nel rispetto delle competenze del RLS, ad integrare il documento di valutazione rischi di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 con le misure necessarie al contenimento dell'epidemia come indicato dal Protocollo sulla sicurezza sottoscritto il 6 agosto 2020 e secondo le indicazioni di eventuali successivi aggiornamenti.

Art. 40 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35)

1. Il Dirigente Scolastico indice, almeno una volta all'anno, una riunione di protezione/prevenzione dai rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente o un suo rappresentante, che la presiede, il RSPP, il medico competente ove previsto e il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.
2. Nella riunione il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti:
 - a. il dvr e il piano dell'emergenza;
 - b. l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
 - c. i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute.

La riunione di cui al primo comma non ha carattere deliberativo e decisionale, ma solo consultivo.

3. Per ogni riunione va redatto un verbale su apposito registro.
4. Il Dirigente Scolastico deciderà autonomamente se accogliere o meno, in tutto o in parte, i suggerimenti scaturiti dalla riunione, assumendosi, in caso di non accoglimento, la responsabilità di tale decisione.

Art. 41 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

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

2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
3. Al RLS viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nel CCNL all'art. 73 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

Art. 42 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

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

TITOLO OTTAVO NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 43 – 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. 44 – 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.
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.

Art. 45 – Diffusione del contratto

Entro 5 giorni dalla sottoscrizione del contratto definitivo, in relazione agli adempimenti previsti dall'Art.11 D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., il D.S. provvede ad affiggere alla bacheca sindacale dell'Istituto e a pubblicare sul sito web www.comprensivomanciano.edu.it, copia integrale del contratto, completo del prescritto parere di compatibilità finanziaria espresso dai Revisori dei Conti.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Prof.ssa Francesca Iovenitti

Firma digitale

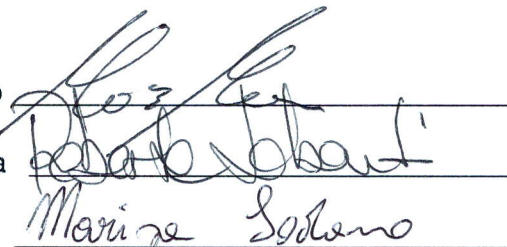


LE R.S.U.

Mazzieri Matteo

Labardi Roberta

Sodano Marisa



LE OO.SS. territoriali

CGIL / SCUOLA

CISL / SCUOLA

~~UIL / SCUOLA~~

GILDA / UNAMS

