



## ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE FOLIGNO 5

Via Don Angelo Messini, 5 - 06034 Belfiore di Foligno (PG) – Tel. 0742 660071

CF 82001380540 – Codice IPA istsc\_pgic83100e – Codice FE UFCAUA

[www.icfoligno5.edu.it](http://www.icfoligno5.edu.it) email: [pgic83100e@istruzione.it](mailto:pgic83100e@istruzione.it) – [pgic83100e@pec.istruzione.it](mailto:pgic83100e@pec.istruzione.it)



### IPOSTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO a.s. 2024/25

#### INDICE

TITOLO PRIMO – PARTE NORMATIVA.....	3
CAPO I - Disposizioni generali .....	3
Art. 1 - Finalità, campo di applicazione, decorrenza e durata .....	3
Art. 2 - Procedure di raffreddamento, conciliazione ed interpretazione autentica.....	3
CAPO II – Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali.....	3
Art. 3 - Bacheca sindacale e documentazione .....	3
Art. 4 - Permessi sindacali.....	3
Art. 5 - Agibilità sindacale .....	4
Art. 6 - Trasparenza amministrativa .....	4
Art. 7 - Patrocinio e diritto di accesso agli atti.....	4
Art. 8 - Assemblee sindacali.....	4
Art. 9 - Modalità di convocazione delle assemblee sindacali .....	4
Art. 10 - Svolgimento delle assemblee sindacali.....	5
Art. 11 - Sistema delle relazioni sindacali di istituto .....	5
Art. 12 - Materie oggetto della contrattazione integrativa.....	5
Art. 13 - Materie oggetto di confronto .....	6
Art. 14 - Materie oggetto di informazione .....	7
CAPO III – La comunità educante.....	7
Art. 15 - La comunità educante e democratica .....	7
CAPO IV – Disposizioni relative al personale ATA.....	7
Art. 16 - Incontro di inizio anno con il personale ATA.....	7
Art. 17 - Utilizzo del personale ATA nel caso di elezioni (politiche/amministrative/europee) 8	
TITOLO SECONDO – CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO.....	8
<b>CAPO I - Attuazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro .....</b>	<b>8</b>
Art. 18 - Campo di applicazione .....	8
Art. 19 - Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico.....	8
Art. 20 - Servizio di Prevenzione e Protezione .....	8
Art. 21 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35)....	9
Art. 22 - I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute	9
Art. 23 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).....	9



<b>CAPO II - I criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dalla L.146/90.....</b>	<b>10</b>
Art. 24 - Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero.....	10
<b>CAPO III - Criteri per la ripartizione del Fondo per il Miglioramento Offerta Formativa.....</b>	<b>10</b>
Art. 25 - Risorse finanziarie disponibili.....	10
Art. 26 - Analisi delle risorse finanziarie disponibili .....	10
Art. 27 - Incarichi specifici personale ATA.....	11
Art. 28 - Criteri per la ripartizione delle risorse relative alla valorizzazione del personale ...	11
Art. 29 - Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica .....	11
Art. 30 - Ripartizione del FIS in aree di attività.....	11
Art. 31 - Compensi per le attività di educazione fisica .....	13
Art. 32 - Ore eccedenti per la sostituzione di colleghi assenti .....	13
Art. 33 - Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale .....	13
Art. 34 - Fondi per la continuità didattica e la valorizzazione della professionalità docente e servizio in aree disagiate (art.1, comma 592 della L.205/2017 e art.10, comma 5 D.L.123/2023	13
Art. 35 - Progetti comunitari e nazionali.....	13
Art. 36 - Assegnazione degli incarichi.....	14
<b>CAPO IV – Disposizioni particolari per il personale.....</b>	<b>14</b>
Art. 37 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA.....	14
Art. 38 - Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio.....	14
Art. 39 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione .....	14
<b>TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI FINALI.....</b>	<b>15</b>
Art. 40 - Clausola di salvaguardia finanziaria .....	15
Art. 41 - Procedura per la liquidazione del salario accessorio .....	15
Art. 42 - Certificazione di compatibilità economico/finanziaria .....	15
Art. 43 - Disposizioni finali.....	15
Art. 44 - Art.54 – Informazione sull'applicazione delle disposizioni contrattuali ai sensi dell'art. 30 CCNL 2019/21 .....	15



## TITOLO PRIMO – PARTE NORMATIVA

### CAPO I - Disposizioni generali

#### Art. 1 - Finalità, campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente Contratto Integrativo è finalizzato al conseguimento di risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio scolastico mediante una organizzazione del lavoro del personale docente, educativo ed ATA dell'istituto basata sulla partecipazione e sulla valorizzazione delle competenze professionali. L'accordo intende incrementare la qualità del servizio, sostenendo i processi innovativi in atto e garantendo l'informazione più ampia ed il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori dell'istituzione scolastica.
2. Il presente Contratto Integrativo, sottoscritto tra il Dirigente scolastico dell'IC FOLIGNO 5 e la delegazione sindacale, si applica a tutto il personale docente, educativo ed ATA in servizio nell'Istituto.
3. Il Contratto ha validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e produce i propri effetti fino alla stipula di un nuovo contratto.
4. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nell'art. 30 comma 4 lettera c) del CCNL 2019/21 in coerenza con le scelte operate dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio d'Istituto all'atto dell'elaborazione del PTOF e a quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del CCNI sulla mobilità. La parte economica ha validità annuale. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali.

#### Art. 2 - Procedure di raffreddamento, conciliazione ed interpretazione autentica

1. In caso di controversia sull'interpretazione e/o sull'applicazione del presente contratto, le parti si incontrano entro dieci giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2 presso la sede della scuola per definire consensualmente il significato della clausola contestata.
2. Allo scopo di cui al precedente comma 1, la richiesta deve essere presentata in forma scritta su iniziativa di una delle parti contraenti e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

### CAPO II – Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali

#### Art. 3 - Bacheca sindacale e documentazione

1. La RSU ed i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono della bacheca digitale della scuola sulla piattaforma Nuvola per l'esposizione di materiale inerente alla propria agibilità sindacale; la pubblicazione viene richiesta al personale di segreteria addetto.
2. La RSU ha diritto di pubblicare, nella suddetta bacheca, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alla legge sulla stampa e senza preventiva autorizzazione del Dirigente scolastico ai sensi dell'art.5 del CCNQ 4/12/2017 sulle prerogative sindacali. Anche la sostituzione ed eliminazione del materiale esposto è di esclusiva competenza della RSU.
3. Il Dirigente Scolastico assicura la tempestiva trasmissione alla RSU del materiale a loro indirizzato ed inviato per posta e per e-mail.
4. Stampati e documenti da esporre nella bacheca possono essere inviati anche direttamente dalle OO.SS. di livello provinciale e/o regionale e/o nazionale e affissi nella specifica bacheca sindacale di cui al comma 1.

#### Art. 4 - Permessi sindacali

1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni sindacali, sia di scuola sia esterne, la RSU si avvale di permessi sindacali, nei limiti complessivi individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente e segnatamente dagli artt.10 e 16 del CCNQ del 7 agosto 1998 e dagli artt.10 e 18 del CCNQ 04/12/2017 CCNL.

  
Pag. 3 di 15



2. La fruizione dei permessi sindacali di cui al precedente comma 1 è comunicata formalmente al Dirigente Scolastico dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle OO.SS. e dalla RSU di scuola tramite atto scritto, unico adempimento da assolvere con un preavviso di tre giorni.
3. Il contingente dei permessi di spettanza alla RSU è gestito autonomamente dalla RSU nel rispetto del tetto massimo attribuito, che si calcola moltiplicando 25 minuti e 30 secondi per il numero di dipendenti a tempo indeterminato. Il calcolo del monte ore spettante viene effettuato, all'inizio dell'anno scolastico, dal Dirigente che lo comunica alla RSU medesima.

#### **Art. 5 - Agibilità sindacale**

1. Alla RSU ed ai Dirigenti Sindacali Territoriali è consentito di comunicare con il personale dell'istituto scolastico per motivi di carattere sindacale, purché non sia pregiudicata la normale attività lavorativa e, comunque nel corso dell'ordinario orario di apertura dell'istituto.
2. La comunicazione interna può avvenire per via orale o mediante scritti e stampati, sia consegnati dalla RSU e dai Dirigenti Sindacali Territoriali ad personam sia messi a disposizione dei lavoratori interessati, ad es. in sala docenti o in segreteria.
3. Alla RSU, previa richiesta, è consentito l'uso gratuito del telefono fisso, della fotocopiatrice, nonché l'uso del personal computer con accesso ad Internet, oltre che di tutti gli strumenti ed attrezzature presenti nella scuola, senza per questo impedire il regolare svolgimento delle attività scolastiche.

#### **Art. 6 - Trasparenza amministrativa**

1. Copia dei prospetti relativi alla ripartizione ed attribuzione del F.I.S. viene consegnata alla RSU, nell'ambito dei diritti all'informazione ai sensi dell'art.5 CCNL 2019/21 secondo le modalità previste dall'art.30, comma 10, lettera b3). Sarà compito e responsabilità della RSU medesima curarne l'eventuale diffusione, salvaguardando in ogni caso, la tutela della privacy e della riservatezza.

#### **Art. 7 - Patrocinio e diritto di accesso agli atti**

1. La RSU e i Sindacati territoriali hanno diritto di accesso agli atti della scuola sulle materie di informazione preventiva e successiva.

#### **Art. 8 - Assemblee sindacali**

1. La RSU, congiuntamente, può indire assemblee sindacali in orario di lavoro e fuori orario di lavoro. Le assemblee possono, altresì, essere indette dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, ai sensi dell'art.4 del CCNQ 04/12/2017 e dell'articolo 31 del CCNL 2019/21, ovvero a una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto.
2. Ciascuna assemblea può avere la durata massima di due ore se si svolge a livello di singola istituzione scolastica; se l'assemblea ha carattere provinciale secondo le indicazioni del relativo contratto Regionale.
3. Le assemblee sindacali possono svolgersi con modalità a distanza.

#### **Art. 9 - Modalità di convocazione delle assemblee sindacali**

1. La convocazione dell'assemblea, contenente la durata, la sede e l'ordine del giorno, è resa nota almeno sette giorni prima, con comunicazione scritta al Dirigente Scolastico.
2. Qualora le assemblee si svolgano fuori orario di servizio o di lezione, il termine di sette giorni può essere ridotto a cinque giorni.
3. La comunicazione, relativa all'indizione dell'assemblea, deve essere trasmessa dal Dirigente Scolastico a tutto il personale interessato entro il giorno successivo a quello in cui è pervenuta, per consentire a tutti di esprimere la propria adesione.
4. Le assemblee dei docenti coincidenti con l'orario di lezione devono essere svolte all'inizio o alla fine delle attività didattiche giornaliere.



5. Le assemblee del personale ATA possono essere indette in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.
6. È obbligo del personale dichiarare la propria partecipazione all'assemblea sindacale svolta in orario di servizio. La circolare relativa alla segnalazione della partecipazione individuale all'assemblea deve rimanere disponibile, di norma, per almeno due giorni al fine di consentire la presa visione da parte di tutti gli interessati. La mancata firma entro il termine stabilito nella circolare verrà interpretata come non adesione all'assemblea e quindi il personale sarà considerato regolarmente in servizio. La dichiarazione è irrevocabile.

#### **Art. 10 - Svolgimento delle assemblee sindacali**

1. Il Dirigente Scolastico, per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea.
2. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.
3. Ai sensi dell'art.30, comma 4, lettera c) del CCNL, la contrattazione di istituto individua il contingente di personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla Scuola e alle altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale finalizzato a garantire, comunque, la più larga partecipazione agli interessati e individua il seguente contingente: n. 1 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo.
4. 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 - Sistema delle relazioni sindacali di istituto**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione ed i soggetti sindacali firmatari del CCNL 2019/21, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione ed alla risoluzione dei conflitti.
2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.
3. Il sistema delle relazioni sindacali di istituto, a norma dell'art.30 del CCNL 2019/21 prevede i seguenti istituti:
  - a) Contrattazione integrativa (art.30, comma 4, lettera c));
  - b) Confronto (art.30, comma 9, lettera b));
  - c) Informazione (art.30, comma 10, lettera b)).
4. Gli incontri sono convocati di intesa tra il Dirigente Scolastico e la RSU e, eventualmente, si svolgono on line a seguito di provvedimenti delle competenti autorità che impediscano lo svolgimento di riunioni in presenza. Al di fuori di tali casi la modalità on line può comunque essere adottata, previo accordo tra le parti.
5. Il Dirigente Scolastico provvede a convocare la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 2019/21 con un preavviso, di norma, di almeno cinque giorni.
6. Il testo definitivo dell'accordo viene pubblicato sul sito dell'istituzione scolastica entro cinque giorni dalla firma. Le parti, comunque, hanno facoltà, all'atto della sottoscrizione, di apporre dichiarazioni a verbale, che sono da ritenersi parti integranti del testo contrattuale.

#### **Art. 12 - Materie oggetto della contrattazione integrativa**

1. Oggetto della contrattazione di istituto, ai sensi del richiamato art.30 del CCNL 2019/21 sono:
  - i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro;



- i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi;
  - i criteri per l'attribuzione e la determinazione dei compensi accessori, ai sensi dell'art.45, comma 1, del D.lgs.165/2001 al personale docente educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali per l'orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali, comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
  - 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 160/2019;
  - i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali, ai sensi dell'art.10 del CCNQ 4/12/2017;
  - 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;
  - 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;
  - 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);
  - 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;
  - i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al Decreto Ministeriale nr.63 del 5 aprile 2023 (valorizzazione dei docenti chiamati a svolgere la funzione di tutor e del docente dell'orientamento/orientatore).
2. È, inoltre, oggetto di contrattazione:
- La misura del compenso per gli incarichi specifici conferiti al personale ATA ai sensi dell'art.54 del CCNL 2019/21;
  - per il personale docente la determinazione dei compensi, anche stabilita in misura forfettaria, per la remunerazione delle ulteriori ore di formazione rispetto a quanto previsto dall'art.44, comma 4, del CCNL 2019/21.
3. È, infine, oggetto di contrattazione il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'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 del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste.

#### **Art. 13 - Materie oggetto di confronto**

1. Oggetto del confronto a livello di istituto sono:
- 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 FMOF;
  - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA, per i plessi situati nel comune della sede;
  - i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
  - la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo (in particolar modo, dove venisse prevista la prestazione del servizio in modalità agile) e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;
  - i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
  - i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.
2. Il confronto si avvia mediante la trasmissione alla RSU degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Il confronto è attivato qualora, entro 5 giorni dalla trasmissione delle informazioni, venga

Alfonso  
Pag. 6 di 15



richiesto dalla RSU o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL 2019/21. L'incontro può essere, altresì, proposto dal Dirigente Scolastico contestualmente all'invio delle informazioni.

3. Il calendario degli incontri di confronto non può protrarsi oltre dieci giorni. Gli incontri si svolgono on line a seguito di provvedimenti delle competenti autorità che impediscano lo svolgimento di riunioni in presenza. Al di fuori di tali casi la modalità on line può comunque essere adottata previo accordo tra le parti.
4. Al termine del confronto viene redatta una sintesi dei lavori, con esplicitazione delle posizioni emerse.

#### **Art. 14 - Materie oggetto di informazione**

1. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal CCNL 2019/21, l'informazione, ai sensi dell'art.5 comma 1 del CCNL 2019/21, è resa, preventivamente e in forma scritta, dall'Amministrazione ai soggetti sindacali firmatari del CCNL 2019/21 al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione.
2. Sono oggetto di informazione, a livello di istituto, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa:
  - la proposta di formazione delle classi e degli organici;
  - i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei;
  - i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'articolo 78 del CCNL 2019/21 (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 Scolastico fornisce alla RSU l'informazione in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 2019/21 in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'inizio dell'anno scolastico e comunque non oltre il 10 settembre di ciascun anno scolastico. In particolare, la documentazione contenente tutti gli elementi necessari a svolgere la contrattazione decentrata, sarà consegnata il più rapidamente possibile.

### **CAPO III – La comunità educante**

#### **Art. 15 - La comunità educante e democratica**

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.

### **CAPO IV – Disposizioni relative al personale ATA**

#### **Art. 16 - Incontro di inizio anno con il personale ATA**

1. Ai sensi dell'art.63, comma 1, CCNL 2019/21 *"All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal Dirigente Scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017"*.



#### **Art. 17 - Utilizzo del personale ATA nel caso di elezioni (politiche/amministrative/europee)**

1. Nel caso in cui singoli plessi dell'istituto siano sede di elezioni, il personale ivi impiegato potrà assolvere ai propri obblighi di servizio secondo le seguenti modalità:
  - cambio sede di servizio;
  - utilizzo giorni di ferie/recupero.

### **TITOLO SECONDO – CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO**

#### **CAPO I - Attuazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro**

##### **Art. 18 - 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 extracurricolare 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, tirocinanti).

##### **Art. 19 - Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico**

1. Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro ai fini della sicurezza, individuato ai sensi del D.M. 292/96, integrato nel D. Lgs. 81/2008, art. 2, deve:
  - adottare misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i videoterminali;
  - 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;
  - designare il personale incaricato di attuare le misure;
  - 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 D.l. Lavoro/Sanità del 16/01/1997, richiamato dall'art. 37, comma 9 del D.lgs. 81/2008. Il calendario degli stessi viene portato a conoscenza degli interessati mediante circolare interna.

##### **Art. 20 - Servizio di Prevenzione e Protezione**

1. 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 tra i dipendenti le figure sensibili secondo la dimensione della scuola e addetti alle emergenze, al Primo Soccorso, all'evacuazione e all'antincendio. Il Dirigente Scolastico predispose il Servizio di Prevenzione e Protezione e, ai sensi del DVR dell'istituto, individua a tal fine il contingente come da organigramma affisso in ogni plesso.



2. Agli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza. I compensi, se previsti, sono di tipo forfetario.

**Art. 21 - 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.

Nella riunione il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti il DVR e il Piano dell'Emergenza, i mezzi di protezione individuale, i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute. La riunione non ha carattere deliberativo e decisionale, ma solo consultivo. Per ogni riunione viene redatto un verbale.

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. 22 - I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute**

1. Il Dirigente Scolastico realizza attività di formazione e di informazione nei confronti dei dipendenti lavoratori e, ove necessario, degli alunni, con i mezzi ritenuti più opportuni. L'attività di formazione verso i dipendenti deve prevedere i contenuti minimi previsti dalla norma.

**Art. 23 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

1. Il RLS designato dalla RSU tra il personale dell'istituto è l'insegnante di Scuola dell'Infanzia Sammartini Alessandra, resasi disponibile a ricoprire l'incarico e a formarsi per aggiornare le necessarie competenze.
2. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza 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 Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
4. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può accedere liberamente agli ambienti di lavoro per verificarne le condizioni di sicurezza e presentare osservazioni e proposte in merito.
5. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, e del medico competente.

La consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza da parte del Dirigente Scolastico, prevista dal D. Lgs 81/08, articoli 47, 48 e 50, si deve svolgere in modo tempestivo e nel corso della consultazione il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni che devono essere verbalizzate. Inoltre, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi e di programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella scuola; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui agli art.36, 37 del D.lgs. 81/08.

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere:
  - le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione;
  - le informazioni e la documentazione inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione del lavoro e agli ambienti di lavoro;
  - la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali nel rispetto della privacy;
  - le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza
7. All'RLS, sono garantite le ore previste per l'espletamento della funzione (40 ore individuali).



8. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
9. Entro dieci 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.

**CAPO II - I criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dalla L.146/90**

**Art. 24 - Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero**

1. Il lavoratore che intende partecipare ad uno sciopero fornisce, ai sensi dell'art.3, comma 4 dell' "Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero" del 2 dicembre 2020 dichiarazione di intendere partecipare, non voler partecipare ovvero di non aver ancora maturato alcuna decisione al riguardo.
2. In applicazione dell'art.3, comma 2 del succitato Accordo, l'individuazione del numero dei lavoratori interessati a garantire tali servizi ed i criteri di individuazione dei medesimi, tra i quali dovrà privilegiarsi la volontarietà degli stessi e, in subordine, il criterio di rotazione, sono definiti nell'apposito protocollo di Intesa Dirigente/OO.SS. rappresentative.

**CAPO III - Criteri per la ripartizione del Fondo per il Miglioramento Offerta Formativa**

**Art. 25 - Risorse finanziarie disponibili**

1. Le risorse finanziarie disponibili per l'attribuzione del salario accessorio 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, tenuto conto di quanto stabilito dall'art.54, comma 4 del CCNL 2019/21;
  - c. finanziamenti del Fondo dell'Istituzione Scolastica annualmente stabiliti dal M.I.M. compresi i fondi relativi alla valorizzazione del personale di cui all'art.1, comma 249, Legge 160/2019);
  - d. risorse per la pratica sportiva;
  - e. ore eccedenti in sostituzione colleghi assenti;
  - f. formazione del personale;
  - g. valorizzazione della continuità didattica del personale docente;
  - h. progetti nazionali e comunitari;
  - i. eventuali residui anni precedenti.
2. A partire dall'anno scolastico 2024/25, l'indennità di direzione, parte variabile, dei DSGA è determinata applicando la tabella di cui all'art.2, comma 1, nr.8 del CCNI per il FMOF dell'anno scolastico 2024/25.

**Art. 26 - Analisi delle risorse finanziarie disponibili**

1. Le risorse comunicate annualmente dal M.I.M. sono calcolate in base ai punti di erogazione, alle unità di personale docente in organico di diritto e alle unità di personale ATA in organico di diritto, compreso il DSGA.
2. Con la medesima nota, il M.I.M. comunica l'assegnazione delle risorse finanziarie afferenti ai seguenti istituti (gli stanziamenti annuali sono dettagliati nell'allegato al presente contratto):
  - a) Fondo per l'Istituzione scolastica di cui all'art. 40 co. 5 del CCNL del 19/04/2018 (finalità previste dall'art. 88 del CCNL 29/11/2007)
  - b) Attività complementari di educazione fisica
  - c) Funzioni Strumentali all'offerta formativa
  - d) Incarichi specifici del personale ATA

  
Pag. 10 di 15



- e) Ore eccedenti l'orario d'obbligo, per la sostituzione dei colleghi assenti
  - f) Valorizzazione del personale scolastico.
3. Come previsto dalla nota di assegnazione del MOF, le economie provenienti dagli anni precedenti vanno ad incrementare il budget per la contrattazione dell'anno corrente, senza il vincolo originario di destinazione, in relazione alle specifiche esigenze dell'istituzione scolastica.

**Art. 27 - Incarichi specifici personale ATA**

1. Le prestazioni aggiuntive del personale ATA consistono in prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo, ovvero nell'intensificazione di prestazioni lavorative dovute anche a particolari forme di organizzazione dell'orario di lavoro connesse all'attuazione dell'autonomia, nonché di responsabilità che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del PTOF, come descritto nel piano delle attività ( di cui all'art. 54 co. 1 CCNL 2019/21).
2. Oltre alle prestazioni di cui sopra, per il personale appartenente all'Area dei Collaboratori scolastici, gli incarichi sono afferenti ai compiti legati all'assistenza agli alunni - ivi compresi quelli della scuola dell'infanzia e quelli con disabilità - e al primo soccorso (art. 54, comma 4, terzo periodo).
3. Viene stabilito che tali incarichi specifici del personale ATA sono retribuiti con una indennità forfetaria per il personale non titolare di posizione economica. Per il personale titolare di posizione economica, l'indennità correlata agli incarichi specifici è assorbita dalla posizione economica in godimento.

**Art. 28 - Criteri per la ripartizione delle risorse relative alla valorizzazione del personale**

1. Tenuto conto delle disposizioni di cui alla L.160/2019 che prevedono che le risorse relative alla valorizzazione del personale docente, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, siano utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale docente e ATA (a tempo indeterminato ed anche a tempo determinato), senza ulteriore vincolo di destinazione, si stabilisce che le stesse vadano a confluire nel Fondo dell'istituzione scolastica per la retribuzione dei compensi accessori relativi all'art. 88 del CCNL 2006/2009.

**Art. 29 - Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica**

1. Si concorda di detrarre prioritariamente dalla quota totale del Fondo dell'Istituzione Scolastica (prima della divisione tra le diverse categorie di personale) la parte variabile dell'indennità di direzione da destinare al DSGA.
2. La quota rimanente del Fondo dell'Istituzione Scolastica e della valorizzazione del personale scolastico 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, tenendo conto del Piano annuale delle attività del personale docente e del Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente il 73% del fondo e per le attività del personale ATA il 27%.
3. Si stabilisce che le economie relative al Fondo di Istituto relative agli anni precedenti rimangano incardinate sui singoli profili professionali a cui erano destinate (docenti e personale ATA).

**Art. 30 - Ripartizione del FIS in aree di attività**

1. Il fondo d'istituto destinato al **personale docente** è ripartito come segue tra le aree di attività organizzative, didattiche e alla retribuzione delle ore di formazione di cui all'art.36, comma 7; gli stanziamenti annuali sono dettagliati nell'allegato al presente contratto.

Art. 88 CCNL 29/11/2007	Attività
Particolare impegno professionale 'in aula' connesso alle innovazioni e alla ricerca didattica e flessibilità organizzativa e didattica - <b>lettera a)</b> (compenso orario lordo dipendente ore aggiuntive non di	Flessibilità organizzativa e didattica

  
Pag. 11 di 15



insegnamento € 19,25 - CCNL 19/21)	
Attività aggiuntive di insegnamento - <b>lettera b)</b> (compenso orario lordo dipendente ore aggiuntive non di insegnamento € 38,50 - CCNL 19/21)	Docenza per progetti specifici
Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento - <b>lettera d)</b> (compenso orario lordo dipendente ore aggiuntive non di insegnamento € 19,25 - CCNL 19/21)	Attività aggiuntive per la realizzazione di specifici progetti, incontri per alunni DSA-BES, viaggi di istruzione
Compensi attribuiti ai collaboratori del dirigente scolastico - <b>lettera f)</b> (compenso orario lordo dipendente ore aggiuntive non di insegnamento € 19,25 - CCNL 19/21)	Primo collaboratore del DS
Compensi per il personale docente ed educativo per ogni altra attività deliberata nell'ambito del POF - <b>lettera k)</b> (compenso orario lordo dipendente ore aggiuntive non di insegnamento € 19,25 - CCNL 19/21)	Coordinatori della scuola infanzia e primaria, fiduciari di plesso, commissioni, coordinatori di classe, tutor docenti prima nomina e tutor tirocinanti, animatore digitale, referenti per la formazione

In particolare:

- per i fiduciari di plesso è stata prevista una quota fissa per ordine di scuola e una parte variabile in base al numero di alunni frequentanti il plesso scolastico;
- per i coordinatori di classe, i tutor docenti prima nomina e l'animatore digitale è stata prevista una quota forfetaria, mentre per il compenso dei tutor tirocinanti saranno utilizzati i fondi dati dalle università;
- i docenti facenti parte delle commissioni riceveranno un compenso orario a rendicontazione finale;
- è stato previsto un compenso forfetario per le seguenti nomine in materia di sicurezza: preposto, addetto antincendio, addetto al primo soccorso, addetto al BLS, disostruzione delle vie aeree e somministrazione farmaci;
- per gli incontri alunni DSA o BES è prevista la retribuzione, se fuori orario di servizio, di un docente, per un'ora;
- sono presi in esame solo i progetti di arricchimento o potenziamento dell'offerta formativa con valenza a livello di istituto o di plesso;
- le uscite didattiche non sono remunerate, ma vengono previste modalità di recupero delle ore eccedenti al proprio orario di servizio come di seguito specificato:
  - le eventuali ore eccedenti effettuate per le uscite didattiche svolte durante l'orario scolastico possono essere recuperate entro i due mesi successivi;
  - le ore eccedenti effettuate per le uscite didattiche di intera giornata possono essere recuperate fino ad un massimo di tre ore;
- per i viaggi di istruzione con pernottamento è previsto un rimborso forfetario;
- ai docenti impegnati negli open day o in specifici eventi è riconosciuto un compenso forfetario;
- per le funzioni strumentali è previsto un compenso forfetario dal fondo specifico (no FIS).

2. Per quanto attiene il **personale ATA**, vengono definite le seguenti aree di attività:

Art. 88 CCNL 29/11/2007	Attività
Prestazioni aggiuntive del personale - <b>lettera e)</b> (compenso orario lordo dipendente ore aggiuntive: - <u>collaboratori scolastici</u> € 13,75 - CCNL 19/21 - <u>assistenti amministrativi</u> € 15,95 - CCNL 19/21)	C.S.: complessità plesso, pre-scuola, mensa, reperibilità, sicurezza, supporto alla segreteria. A.A.: coordinamento delle aree gestionali, gestione informatizzata delle procedure
Compensi per il personale ATA per ogni altra attività deliberata nell'ambito del POF - <b>lettera k)</b> (compenso orario lordo dipendente ore aggiuntive: - <u>collaboratori scolastici</u> € 13,75 - CCNL 19/21 - <u>assistenti amministrativi</u> € 15,95 - CCNL 19/21)	C.S.: Supporto al PTOF e agli alunni H A.A.: supporto al PTOF



In particolare:

– **Assistenti amministrativi**

Sono previsti compensi forfetari riferiti al coordinamento delle aree gestionali e gestione informatizzata delle procedure.

– **Collaboratori scolastici**

Sono previsti compensi forfetari per le seguenti attività:

- supporto al PTOF;
  - complessità plesso calcolata in relazione al rapporto alunni/collaboratori scolastici e all'ordine di scuola;
  - presenza nel plesso di alunni con disabilità, in rapporto al numero dei collaboratori scolastici e all'ordine di scuola;
  - maggior carico di lavoro per l'assistenza alla mensa scolastica nella scuola dell'infanzia;
  - reperibilità;
  - nomine in materia di sicurezza: addetto antincendio, addetto al primo soccorso, addetto al BLSD, disostruzione delle vie aeree e somministrazione farmaci.
- In caso di assenza per 30 gg. continuativi o 40 gg. cumulativi i compensi accessori saranno decurtati del 10%; la quota non assegnata sarà distribuita tra i colleghi del plesso per intensificazione del lavoro.

**Art. 31 - Compensi per le attività di educazione fisica**

1. Le risorse finanziarie previste per le attività di Educazione Fisica sono finalizzate alla retribuzione dei docenti per le ore effettivamente prestate.

**Art. 32 - Ore eccedenti per la sostituzione di colleghi assenti**

1. Per il personale docente, fermo restando quanto previsto dall'art.43 del CCNL 2019/21, il Dirigente Scolastico, solo per il tempo strettamente necessario all'individuazione del supplente e al massimo sino a dieci giorni, individua il docente secondo i seguenti criteri:
  - a. docenti che hanno debiti orari (come, ad esempio, per fruizione di permessi brevi);
  - b. docenti in compresenza;
  - c. disponibilità a prestare ore eccedenti.

**Art. 33 - Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale**

1. Le risorse per la formazione del personale sono ripartite sulla base delle esigenze di formazione del personale stesso, in coerenza con il PTOF, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti.
2. Ai sensi dell'art. 44, comma 4 del CCNL 2019/2021, le attività di formazione programmate annualmente dal collegio dei docenti con il PTOF ed eccedenti le 80 ore funzionali sono retribuite in maniera forfetaria con n. 3 ore.

**Art. 34 - Fondi per la continuità didattica e la valorizzazione della professionalità docente e servizio in aree disagiate (art.1, comma 592 della L.205/2017 e art.10, comma 5 D.L.123/2023)**

1. A norma dell'art.7, comma 6 del CCNI sul FMOF, si conviene di destinare le risorse assegnate per la retribuzione della continuità didattica ai docenti (a tempo indeterminato o determinato) che, nell'ultimo triennio abbiano garantito la continuità didattica, ivi compreso i docenti di sostegno.
2. Nella determinazione dei compensi si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

**Art. 35 - Progetti comunitari e nazionali**

1. Il personale che intende partecipare ad attività inerenti ai progetti europei deve rispondere agli specifici avvisi pubblici rivolti al personale interno all'istituzione scolastica, pubblicati dal Dirigente



Scolastico all'albo online.

#### **Art. 36 - Assegnazione degli incarichi**

1. Il dirigente conferisce individualmente e in forma scritta solo gli incarichi riferiti al supporto organizzativo. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti.
2. Tutte le attività effettuate nell'istituzione scolastica, retribuite con il fondo, possono essere compensate in modo orario o forfetario. Le attività saranno retribuite se effettivamente prestate, documentate e verificate dall'amministrazione.

#### **CAPO IV – Disposizioni particolari per il personale**

##### **Art. 37 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA**

1. In applicazione del disposto dell'art.30, comma 4, punto c6) del CCNL 2019/21 e tenuto conto della dotazione organica di personale ATA dell'Istituto, si concorda di consentire la fruizione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita alle seguenti categorie di personale:
  - personale con certificazione di handicap grave (art.3 c.3 L.104/92);
  - personale che assiste familiare in condizione di handicap grave (art.3 c.3 L.104/92);
  - genitori di figli di età inferiore a tre anni.
2. Il personale ATA interessato potrà far domanda per fruire dell'istituto in questione entro il 30 settembre.
3. Le richieste possono essere accolte solo se è garantito, sempre, l'assolvimento del servizio e la sicurezza degli studenti.
4. I criteri per individuare le fasce temporali sono i seguenti:
  - l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;
  - l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.

##### **Art. 38 - Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio**

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e/o sul registro elettronico entro le ore 17:00.
2. La corrispondenza e-mail urgente dovrà essere effettuata entro le ore 17:00 del giorno precedente, così da poter essere letta in tempo utile da tutto il personale docente e/o ATA; gli avvisi riguardanti gli incontri collegiali avranno un anticipo minimo di cinque giorni.
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.

##### **Art. 39 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione**

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



## TITOLO QUARTO – DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 40 - Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso di accertato superamento dei 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. 41 - 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 e comunque non superiore al 20 % di quanto previsto inizialmente.
4. 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. 42 - Certificazione di compatibilità economico/finanziaria

1. La presente ipotesi di Contratto Integrativo di Istituto verrà sottoposta al parere del Collegio dei Revisori dei Conti per ottenere la certificazione di compatibilità economico-finanziaria corredata dalla Relazione Tecnico-Finanziaria redatta dal DSGA e dalla Relazione Illustrativa del Dirigente Scolastico.

### Art. 43 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo di Istituto valgono le norme generali del CCNL 2019/21 e del CCNL 2006/09 per le parti ancora in vigore.
2. Il presente contratto prevede, come parte integrante, l'allegato A.

### Art. 44 - Art.54 – Informazione sull'applicazione delle disposizioni contrattuali ai sensi dell'art. 30 CCNL 2019/21

1. Le parti si impegnano, in un rapporto reciproco di correttezza e trasparenza, ad un uso esclusivo ed attento dei dati. L'informazione degli esiti della contrattazione ha lo scopo di garantire alla parte contraente la verifica della piena applicazione del Contratto Integrativo di Istituto sottoscritto.
2. Il Dirigente Scolastico rende annualmente tutti i compensi del salario accessorio liquidati al personale (docente, educatore ed Ata) sia dai fondi contrattuali che non contrattuali. In particolare, ai sensi dell'art.30, comma 10, lettera b3) il Dirigente scolastico comunica per ogni attività retribuita, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti fermo restando che in ogni caso non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

