

ISTITUTO COMPRENSIVO CHIERI III	
15 GEN 2020	
PROT. N. 469	TOIC8AU009@istruzione.it - ic@chieri3.gov.it - TOIC8AU009@pec.istruzione.it
TIT. 06 CL. 03 FASC.	Codice fiscale. 90029530012 - codice univoco ufficio: UFAHN7



ISTITUTO COMPRENSIVO CHIERI III

Via Bonello, 2 - 10023 - Chieri (TO)

Tel. 011-947.19.43 - Fax. 011- 947.83.70

TOIC8AU009@istruzione.it - ic@chieri3.gov.it - TOIC8AU009@pec.istruzione.it  
Codice fiscale. 90029530012 - codice univoco ufficio: UFAHN7



FONDI  
STRUTTURALI  
EUROPEI

pon  
2014-2020



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca  
Dipartimento per il Sistema Nazionale di Promozione e Sviluppo  
Direzioni Regionali per l'Università, la Ricerca e l'Alta Formazione  
Superiore, per la gestione del Fondo Nazionale per lo Sviluppo  
Della Ricerca e per l'Innovazione degli Istituti

PER LA SCUOLA, COMPETENZE E ABILITÀ PER L'APPRENDIMENTO E IL

## CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

(art. 7 e 22 CCNL Scuola del 08/02/2018)

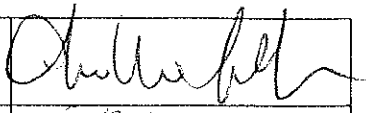
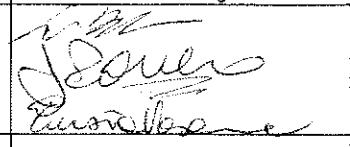
ANNO SCOLASTICO 2019/2020

VISTO il CCNL Scuola 2006-2009 sottoscritto il 29.11.2007;  
VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;  
VISTA la legge 107 del luglio 2015;  
VISTO il D.lgs. n. 165/2001, come, modificato e integrato dal D.lgs. n.150/2009;  
VISTO l'art. 22 - C.C.N.L. Scuola 2018;  
VISTA l'intesa firmata tra l'ARAN ed i sindacati  
A SEGUITO delle discussioni e dei confronti sulle materie oggetto di contrattazione  
PREMESSO che le relazioni sindacali si svolgono nel rispetto delle competenze e ruoli di tutti gli organi presenti nell'Istituzione Scolastica;  
PREMESSO che nella Scuola possono e debbono essere conseguiti risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio attraverso un'organizzazione del lavoro del personale docente ed ATA fondata sulla partecipazione e valorizzazione delle competenze professionali, definite nei piani delle attività predisposti dal Dirigente Scolastico e dal Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi in coerenza con quanto stabilito nel Piano dell'offerta formativa;  
TENUTO CONTO che il Contratto Integrativo d'Istituto ha efficacia dopo il parere espresso dal Collegio dei Revisori dei conti operante nell'Istituzione Scolastica;  
TENUTO CONTO delle novità normative introdotte dalle indicazioni nazionali sul curriculum, sul PNSD;

**Il giorno 8 gennaio dell'anno 2020 viene sottoscritto presso l'Istituzione Scolastica Istituto Comprensivo Chieri III il presente Contratto Integrativo d'Istituto.**

Il presente contratto viene inviato, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del CCNL/SCUOLA al Collegio dei Revisori dei conti per la prescritta certificazione di compatibilità finanziaria.

Il contratto viene sottoscritto tra:

IL DIRIGENTE SCOLASTICO	Dott. Antonino Mario La Mendola	
R.S.U.	Laura Baffa Daniela Panero Cinzia Vasone	
R.S.A.	Gabriella Spuria	
OO.SS.	FLC-CGIL CISL SCUOLA UIL SCUOLA SNALS	----- ----- ----- -----

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente contratto è sottoscritto sulla base di quanto previsto dall'art. 7 del CCNL del 19.04.2018;

1. Il presente contratto integrativo di Istituto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.

2. Il presente contratto ha validità fino al 31/08/20 per la parte normativa ed economica. Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di stipula dell'accordo e restano validi fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo.

Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali o su richiesta delle parti.

## TITOLO II RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI (art. 6, c. 2, lett. j, CCNL/Scuola)

### Art. 2 - Rispetto delle competenze

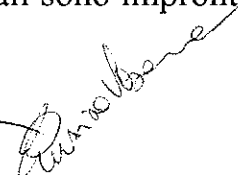
Con riferimento agli artt. 2, 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001, nella definizione delle materie oggetto di relazioni sindacali si rispettano le competenze degli OO.CC., del Dirigente Scolastico e del Direttore S.G.A.

### Art. 3 - Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei reciproci ruoli, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse professionale dei lavoratori con l'esigenza di migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità del servizio, attraverso gli strumenti della valorizzazione delle professionalità e della verifica dei risultati.

Le relazioni sindacali sono improntate alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti.





Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
- b) contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, di cui all'art. 7.

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; si articola, a sua volta, in:

- a) informazione;
- b) confronto;
- c) organismi paritetici di partecipazione.

In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, anche esterni alla Scuola, previa comunicazione all'altra parte e senza oneri per la Scuola. Gli esperti di fiducia della RSU possono essere designati anche da singoli componenti.

#### **Art. 4 - Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi artt. 6 e 7.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

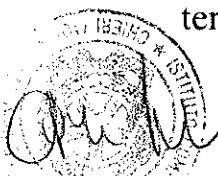
Sono materia di Informazione:

- la proposta di formazione delle classi e degli organici:

- La formazione delle classi e degli organici è di competenza del Dirigente Scolastico che comunica agli organi competenti il numero di alunni, dei docenti e del personale ATA che vengono assegnati direttamente dal Ministero, inoltre per quanto riguarda la formazione delle classi e l'assegnazione del personale è di competenza del Dirigente Scolastico come previsto dall'art. 25 del D.L. 165/2001 Testo Unico 297 del 16/04/1994 e che tiene conto dei criteri proposti dal collegio dei docenti e approvati dal consiglio di Istituto.

- i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei:

- terranno conto delle finalità dei bandi, dell'attuazione prevista e dei criteri individuati dal Consiglio di istituto relativamente alla professionalità degli esperti che potranno essere selezionati tra il personale interno o esterno tramite bando, l'individuazione di esperti con particolari competenze e l'indicazione delle somme da retribuire che terranno conto delle norme sui professionisti.



Per l'individuazione si terrà conto della nota n. 34815 del 3 agosto 2017 PON per la scuola, individuazione del personale esperto, dove si porterà in delibera adeguato regolamento interno da far approvare al consiglio d'Istituto.

#### **Art. 5 - Confronto**

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. Il confronto è disciplinato dal CCNL 2018 e a questo si rimanda per costituire parte integrante del presente contratto.

Sono materia di confronto:

-l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;

-i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;

1. discrezionalità del Dirigente Scolastico che tiene conto delle esigenze di organizzazione e funzionamento in riferimento alle norme vigenti che gli assegnano compiti di organizzazione e gestione delle risorse umane Art. 25 D.lgs. 165/2001;
2. anzianità di servizio in riferimento alla graduatoria d'istituto;
3. per il personale docente: discrezionalità del Dirigente Scolastico che tiene conto delle esigenze di organizzazione e funzionamento in riferimento alle norme vigenti che gli assegnano compiti di organizzazione e gestione delle risorse umane Art. 25 D.lgs. 165/2001; continuità didattica tranne casi di incompatibilità con la classe, le famiglie e i colleghi; per il personale ATA si tiene conto anche dell'incompatibilità con i colleghi e i docenti del plesso di servizio;
4. la vicinorietà al luogo di residenza o compatibilmente con il servizio alle esigenze di difficoltà al raggiungimento della sede di servizio;
5. per il personale docente la presentazione dei "desiderata" che verranno valutate dal dirigente scolastico.

-la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress dal lavoro correlato e di fenomeni di burn-out;

-i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.

Per quanto riguarda la fruizione dei permessi relativi ai corsi di formazione, vengono individuati i seguenti criteri:

- numero richieste di partecipazione non superiore a n. 1 unità per plesso ogni 5 classi;
- attinenza tipologia/tematica del corso di formazione con la qualifica rivestita e coerenza con il piano di formazione previsto dal PTOF;
- turnazione con precedenza al personale che non ha mai partecipato.

La partecipazione alla formazione non deve tuttavia pregiudicare il diritto allo studio e le esigenze di servizio ad esso connesso.

#### **Art. 6 - Materie di contrattazione integrativa**

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.



In ossequio all'art. 22 del CCNL 2018 sono materia di contrattazione integrativa:

1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;  
2) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato dal Dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire. Le unità da includere nel contingente sono individuate tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico. In caso di sciopero del personale ATA i servizi amministrativi e generali devono essere garantiti esclusivamente in presenza delle particolari e specifiche situazioni e nelle limitazioni sottelencate:

- a) svolgimento di scrutini finali n. 1 assistente amministrativo e n. 1 collaboratore scolastico
- b) procedimenti amministrativi la cui mancata esecuzione nei giorni dello sciopero determini danni patrimoniali per la scuola, il personale o terzi; il DSGA, n. 1 assistente amministrativo e n. 1 collaboratore scolastico;
- c) nel caso in cui non si abbiano indicazioni preventive certe relative alla quota di personale che aderisca allo sciopero il servizio del personale che non partecipi allo sciopero può essere organizzato in modo da assicurare la vigilanza sugli alunni presenti, anche prescindendo dall'orario giornaliero, dal profilo di appartenenza e per la scuola dell'infanzia e primaria, dal plesso di assegnazione.
- d) Ai fini di quanto indicato precedentemente nella lettera c, il Dirigente scolastico o in caso di partecipazione dello stesso allo sciopero, il docente cui compete sostituirlo, può convocare il personale non scioperante in orari e nei plessi/sedi da lui stabiliti per assegnarli ai compiti di cui alla successiva lettera;
- e) Il personale non scioperante, salvo quanto previsto nei lettere precedenti, di norma, presta servizio nei plessi di assegnazione, nel caso in cui, causa dello sciopero il plesso sede di assegnazione risulti chiuso, il personale presta servizio nella sede centrale o in altri plessi funzionanti.
- f) Il personale docente non scioperante assegnato a classi o alunni in sostituzione di colleghi assenti per sciopero svolge esclusivamente compiti di vigilanza; in assenza degli alunni il predetto personale svolge compiti individuati connessi con la funzione docente.

3) 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.
- a) I criteri per individuare le predette 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 dell'orario di conclusione delle lezioni.

b) Fruizione compensativi personale ATA:

Per quanto riguarda il personale ATA, a tempo indeterminato, le parti concordano che i compensativi per la parte di orario di servizio straordinario, autorizzato ma non retribuito con



*R. V. U. S. M. E. R.*

il FIS debbano essere fruiti entro il 31 agosto 2020 relativamente all'a.s. 2018/2019; mentre per il corrente anno scolastico devono essere fruiti entro il 31 dicembre 2020.

Per il personale ATA, a tempo determinato, i compensativi di cui trattasi, devono essere fruiti improrogabilmente entro il 30 giugno 2019.

c) 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; con la stessa tempistica le comunicazioni sono inoltrate al personale tramite la posta elettronica di servizio o altra posta elettronica comunicata e autorizzata all'uso dal personale stesso o altre piattaforme.

2. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

– 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.

#### **Art. 7- Trattamento economico e accessorio**

1. Fondo per il salario accessorio

- Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2019/2020 è complessivamente alimentato da:

a. Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR;

b. ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIUR;

c. eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;

d. altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento;

2. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

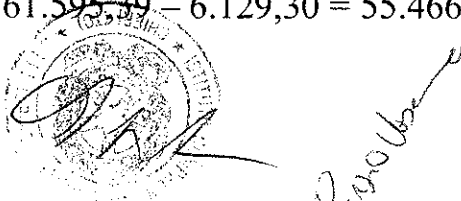
#### **Art. 8 – Fondi finalizzati**

1. I fondi finalizzati a specifiche attività possono essere impegnati solo per esse, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.

2. Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a:

a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007 (budget 2019/2020 € 53.168,16 + economie € 8.427,23)

€ 61.595,39 – 6.129,30 = 55.466,09 (indennità di direzione + sostituto);



- b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva € 389,12;
- c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa € 5.241,31;
- d) per gli incarichi specifici del personale ATA € 3.364,37;
- e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica € 2.865,11;
- f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti € 4.604,49;
- g) per la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011 € 17.525,72;

#### **Art. 9– Finalizzazione del salario accessorio**

1. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del Fondo per il salario accessorio devono essere finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.

#### **Art. 10 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica**

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente : 70% doc € 38.826,26 , 30% € 16.639,83.

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

#### **Art. 11 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale**

1. Sono programmate risorse per la formazione del personale.

#### **Art. 12 – Stanziamenti**

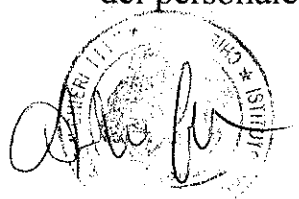
1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo precedente, sulla base della delibera del Consiglio d'istituto, di cui all'art. 88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e del Piano annuale delle attività dei docenti, il fondo d'istituto, destinato al personale docente è ripartito tra le aree di attività individuate dal Dirigente scolastico.

2. Allo stesso fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA.

#### **Art. 13 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente**

1. La professionalità del personale docente è valorizzata dal dirigente scolastico in base ai criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti al fine della assegnazione del bonus annuale, ai sensi dell'art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015 nonché dell'art. 17, co. 1, lett. e-bis del d.lgs. 165/2001.

2. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale docente per l'a.s. 2019/2020 corrispondono a € 17.525,72 ;



*Handwritten signature in blue ink.*

3. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono determinati sulla base dei criteri generali ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c4 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca 2016-2018 e di quelli riportati nella determina del Dirigente Scolastico:

“ L'importo totale del fondo assegnato all'Istituzione scolastica, diviso per il totale dei punteggi conseguiti dei docenti con il punteggio più alto, moltiplicato per il numero dei punti individuali ottenuti. La somma da assegnare sarà ricondotta a due distinte fasce (vedi criteri del comitato di valutazione).

#### **Art. 14 - Conferimento degli incarichi**

1. Il dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.

2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti e agli obiettivi assegnati, 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. 15 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA**

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo, nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.

2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi.

#### **Art. 16 - Incarichi specifici**

1. Su proposta del DSGA, il dirigente stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici di cui all'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL del comparto scuola 2006-2009 da attivare nella istituzione scolastica.

2. ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

#### **Art. 17 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

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

2. Al RLS è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.

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

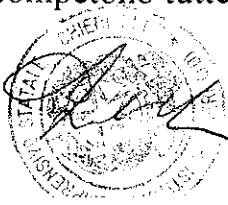
4. Il RLS può accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.

5. Il RLS gode dei diritti sindacali e della facoltà di usufruire dei permessi retribuiti, secondo quanto stabilito nell'art. 73 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e dalle norme successive, ai quali si rimanda.

#### **Art. 18 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.



*P. Marchese*



Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del Fondo per il salario accessorio intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il dirigente dispone, previa informazione alla parte sindacale, la riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

### 3. Responsabile della Sicurezza (RSPP)

Il responsabile della sicurezza (RSPP) (DLgs 81/08) deve possedere idonei titoli previsti dalla legge. È prioritario nominare come responsabile per la sicurezza il personale interno, a condizione che possieda i prescritti requisiti di legge e la formazione specifica; la prestazione si configura in ogni caso (anche se interno) come contratto di collaborazione. Il Consiglio di istituto definisce criteri e limiti ai quali il dirigente si deve attenere per retribuire tale figura (art. 33 comma 2 lettera g del regolamento di contabilità DI 44/01).

### 4. Il servizio di prevenzione e protezione

- Il Dirigente Scolastico, per l'Anno 2019/2020, si avvarrà della consulenza di un docente interno, in possesso dei requisiti richiesti, in qualità di Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

- Le prestazioni richieste al RSPP sono:

- esame di Ns. documentazioni attinenti gli adempimenti legislativi ed operativi in oggetto;
- sopralluoghi per valutazione dei rischi;
- elaborazione del DVR, in collaborazione con esperto esterno, come accordo di rete;
- revisione dei documenti ed eventuale aggiornamenti, inerenti al D.Lgs. 81/2008, in Ns. possesso;
- definizione di procedure di sicurezza e di dispositivi di protezione individuali e collettivi in relazione alle diverse attività;
- predisposizione di piani di evacuazione per protezione antincendio e di emergenza per eventi pericolosi specifici con l'ausilio degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione;
- controllo quadri elettrici e la funzionalità delle relative apparecchiature installate;
- verifiche fonometriche con mezzi strumentali, da tecnico iscritto all'albo regionale esperti fonometrici;
- verifiche strumentali fotometriche nei locali della scuola e nelle aule speciali;
- supporto esterno per risoluzione dei problemi con i vari enti;
- consulenze tecniche per eventuali disservizi presso la scuola.

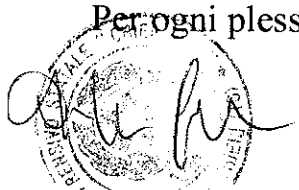
Nell'unità scolastica il Dirigente Scolastico, in quanto datore di lavoro, congiuntamente al RSPP, deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, una persona per ciascun plesso, oltre la sede centrale tra i dipendenti, considerato che la scuola funziona su più sedi.

I lavoratori designati, docenti o ATA, devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.

I dipendenti designati per incarichi di sicurezza devono seguire i percorsi di formazione attivati dalla scuola.

La formazione inerente la sicurezza è obbligatoria.

Per ogni plesso scolastico sono individuate le seguenti figure:



*Rino V...*

-addetto al primo soccorso

-addetto al primo intervento sulla fiamma

Le suddette figure sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e saranno appositamente formate attraverso specifico corso.

Alle figure di plesso competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza, che esercitano sotto il coordinamento del RSPP.

#### 5. Documento valutazione dei rischi (DVR)

Il documento viene revisionato annualmente per tener conto delle eventuali variazioni intervenute.

#### 6. Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi

- Il dirigente scolastico direttamente o tramite il personale del servizio di prevenzione e protezione, indice almeno una volta all'anno una riunione di prevenzione e protezione dei rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente, o un suo rappresentante, che la presiede, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente ove previsto, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

- Nel corso della riunione il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti il documento sulla sicurezza, l'idoneità dei mezzi di protezione individuale, i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute.

- La riunione non ha poteri decisionali, ma carattere consultivo.

- Il Dirigente Scolastico deciderà se accogliere in tutto o in parte, suggerimenti scaturiti dalla riunione, assumendosi tuttavia la responsabilità di non tener conto degli eventuali rilievi documentati nell'apposito verbale che dovrà essere redatto ad ogni riunione.

#### 7. Rapporti con gli enti locali proprietari

- Per gli interventi di tipo strutturale ed impiantistico deve essere rivolta all'ente locale proprietario richiesta formale di adempimento, motivandone l'esigenza soprattutto per quanto riguarda la sicurezza.

- In caso di pericolo grave ed imminente il Dirigente Scolastico adotta i provvedimenti di emergenza resisi necessari dalla contingenza ed informa tempestivamente l'ente locale. L'ente locale con tale richiesta formale diventano responsabili ai fini della sicurezza a termini di legge.

#### 8. Attività di aggiornamento, formazione e informazione

- Nei limiti delle risorse disponibili debbono essere realizzate attività di informazione, formazione e aggiornamento nei confronti dei dipendenti.


- I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal D.L. lavoro/sanità del 16/1/97, richiamati al comma 2 del precedente art. 5.

#### **Art. 19 – 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.



*D. Maria*

- 3) 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;
- 4) 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;
- 5) 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);
- 6) 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;
- 7) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
- 8) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
- 9) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015.

#### **Art. 20 - Procedura di raffreddamento ed interpretazione autentica**

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

In caso di controversie sull'interpretazione e/o applicazione del presente contratto le parti firmatarie, si incontrano entro 7 giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Allo scopo di cui al precedente comma, la richiesta deve essere formulata in forma scritta e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti.

Le parti non intraprendono iniziative unilaterali se non sono trascorsi 30 giorni dalla trasmissione formale della richiesta scritta di cui al precedente comma 2.

Ogni richiesta di interpretazione autentica, di verifica, di integrazione e modifica del presente contratto, su richiesta delle parti, sarà effettuata secondo quanto pattuito nell'art. 3 del CCNL 19/04/2018.

#### **Art. 21 - Norma di salvaguardia**

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.

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 all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001. A tal uopo le parti si impegnano a riaprire la contrattazione qualora le risorse di cui sopra dovessero modificarsi in aumento o in diminuzione nel corso dell'anno, ciò al fine di adeguare la seguente piattaforma economica alla nuova situazione riproporzionando la stessa alla variazione realizzata o subita.



*Roma, 10/04/2018*

## **Art. 22 - Rapporti tra RSU e Dirigente Scolastico**

1. La RSU designa al suo interno il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e comunica il nominativo al Dirigente scolastico; il Rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

2. Entro quindici giorni dall'inizio di ogni anno scolastico, la RSU comunica al Dirigente Scolastico le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.

3. Il Dirigente scolastico concorda con la RSU le modalità e il calendario per lo svolgimento dei diversi modelli di relazioni sindacali; in ogni caso, l'invito da parte del Dirigente scolastico va effettuato con almeno cinque giorni di anticipo e la richiesta da parte della RSU va soddisfatta entro cinque giorni, salvo elementi ostativi che rendano impossibile il rispetto dei termini indicati.

4. Per ogni incontro vanno preliminarmente indicate le materie.

## **Art. 23 - Diritti sindacali (artt. 3,4,8,9 del CCNQ del 07/08/1998)**

1. I permessi sindacali retribuiti spettanti vengono calcolati e comunicati all'inizio dell'anno scolastico, e per l'anno scolastico in corso ammontano a 65 ore, considerato che sono in servizio nell'istituzione scolastica n. 27 unità ATA e n. 126 docenti a tempo indeterminato.

2. La fruizione dei permessi è comunicata formalmente al Dirigente scolastico dal componente della RSU, per la quota di propria spettanza, di norma almeno un giorno prima dell'utilizzo.

4. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. hanno a disposizione un proprio Albo sindacale nel sito della scuola, di cui sono responsabili. Le strutture sindacali territoriali possono inviare comunicazioni alla R.S.U. ed ai rappresentanti delle OO.SS..

5. Albo Sindacale Generale. Il Dirigente Scolastico assicura la pubblicazione all'albo sindacale Generale, che è sul sito, di tutte le comunicazioni e di tutto il materiale ricevuto dalle singole sindacali a vario titolo.

## **Art. 24 - Accesso agli atti**

Si rimanda all' art. 6 del C.C.N.L. del 29 / 11/ 2007.

## **Art. 25 - Sostituzione di docenti assenti**

La sostituzione di docenti assenti avviene, da parte dei docenti in servizio nella scuola sia curricolari che di sostegno, secondo i seguenti criteri:

-utilizzo docenti su potenziamento;

-disponibilità a effettuare ore aggiuntive, con possibilità di recupero (da effettuarsi solo in caso di contemporaneità) e/o possibile pagamento;

-recupero con permessi brevi;

-ore di contemporaneità non impegnate in attività programmate dal Collegio dei Docenti;

-la sostituzione avviene in orario di servizio determinato ad inizio d'anno nel plesso di assegnazione, con adattamenti diversi concordati con gli interessati;

-l'insegnante di sostegno può essere utilizzato per la sostituzione del docente curricolare compresente, ma assente, in situazione di estrema necessità nei casi in cui non si possa organizzare diversamente il servizio;

- per quanto riguarda le assenze durante le attività funzionali all'insegnamento devono essere:

- documentate con certificato medico (art. 28 CCNL 2016/2018) vedi parere ARAN n. 1819;

- per motivi familiari improvvisi o personali si possono utilizzare i permessi retribuiti (art. 15 CCNL 2007) con certificazione e non recuperabili;



*Luca Lorenzini*

- in altre situazioni non giustificabili le ore vanno recuperate tenendo conto delle attività organizzative di cui all'art. 28 CCNL 2016-18 quali attività di potenziamento per l'offerta Formativa.

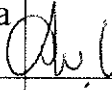
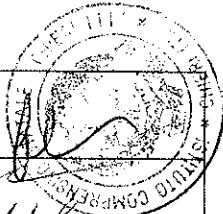



### TITOLO III NORME TRANSITORIE E FINALI

#### Art. 26 - Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Qualora, sulla base delle clausole contrattuali, si verifichi uno sfioramento del fabbisogno rispetto alla disponibilità finanziaria accertata, il Dirigente utilizza il fondo di riserva di cui all'art. 18, comma 2.
2. In caso di esaurimento del fondo di riserva, il Dirigente – ai sensi dell'art. 48, comma 3, del D.lgs. 165/2001 – può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole contrattuali dalle quali derivino oneri di spesa.
3. Ad oggi è stata assegnata una somma parziale rispetto al budget. Nel caso la rimanente parte non fosse assegnata e l'accertamento dell'incapienza del FIS 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.
4. I compensi relativi agli incarichi sono calcolati forfetariamente per un numero di ore che questa contrattazione ritiene congruo per lo svolgimento degli stessi, pertanto eventuali ore effettivamente prestate in più sono considerate come prestazione volontaria e non danno diritto ad alcun compenso.

#### SOTTOSCRIZIONE

##### LE PARTI:

IL DIRIGENTE SCOLASTICO	Dott. Antonino Mario La Mendola		
R.S.U.	Laura Baffa Daniela Panero Cinzia Vasone	  	
R.S.A.	Gabriella Spuria		
OO.SS.	FLC-CGIL CISL SCUOLA UIL SCUOLA SNALS	----- ----- ----- -----	

