



## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO

### TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'Istituto Comprensivo di Monterenzio (BO).
2. Il presente contratto sostituisce tutte i precedenti contratti integrativi di istituto e dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2022/2023-2023/2024-2024/2025 fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdettato da alcuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 31 GENNAIO 2023, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto è modificabile in qualunque momento a seguito di accordo scritto tra le parti.

#### Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione delle clausole che è necessario interpretare.
2. Le parti si incontrano per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro trenta giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.

#### Art. 3 – Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto

1. La verifica dell'attuazione della presente contrattazione collettiva integrativa d'istituto avrà luogo in occasione di una seduta intermedia a ciò espressamente dedicata, da tenersi entro il primo mese dell'anno scolastico successivo a quello di riferimento.

## TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

### CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 4 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza nelle seguenti attività:
  - a. partecipazione, articolata in informazione e in confronto;
  - b. contrattazione integrativa, compresa l'interpretazione autentica.
2. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

#### Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente

1. Fermo quanto previsto dalle norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, la RSU designa al suo interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica il nominativo al dirigente. Qualora sia necessario, il rappresentante può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
2. Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
3. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su

cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

#### **Art. 6 – Informazione**

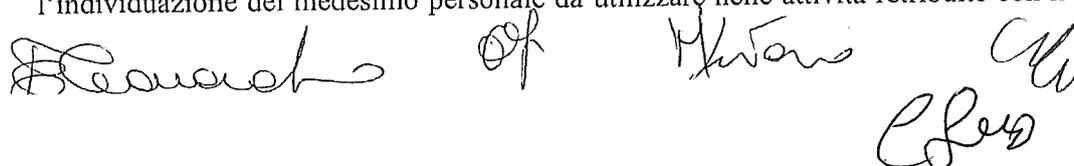
1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
  - a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
  - b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
  - c. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
  - d. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

#### **Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 31 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
  - l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
  - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);
  - i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);
  - i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico, di cui all'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 e art. 1, comma 249, della Legge n. 160/2019 secondo quanto previsto dal CCNI sui "criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie costituenti il Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa stipulato in sede Ministero dell'Istruzione il 31 agosto 2020";
  - i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4lett. c5);
  - i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 22 c. 4 lett. c6);
  - i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 22 c. 4 lett. c7);
  - i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 22 c. 4 lett. c8);
  - i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica (art. 22 c. 4 lett. c9).

#### **Art. 8 – Confronto**

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
  - l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto



(art. 22 c. 8 lett. b1);

- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 22 c. 8 lett. b2);
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
- promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 22 c. 8 lett. b4).

## CAPO II - DIRITTI SINDACALI

### Art. 9 – Attività sindacale

1. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative dispongono disgiuntamente di una bacheca sindacale, situata in ogni plesso dell'Istituto, e sono responsabili dell'affissione in essa delle pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, e dei contenuti delle stesse.
2. L'affissione del materiale da parte dei soggetti di cui al comma 1, avviene senza alcun visto preventivo del Dirigente Scolastico.
3. È responsabilità dell'Istituto l'affissione del materiale inviato dalle OO.SS. rappresentative con preghiera/richiesta di affissione all'albo sindacale. Esso, a fronte di una loro disponibilità in tal senso, potrà essere recapitato alla RSU e affisso a cura dei rappresentanti sindacali.
4. Come previsto all'articolo 5 del CCNQ ARAN del 4 dicembre 2017, i soggetti di cui al comma 1 possono avvalersi anche di ausili informatici per la diffusione al personale delle comunicazioni di cui al medesimo comma. In tal senso, è responsabilità dell'Istituto diffondere a mezzo email, previa elaborazione di mailing list redatte a seguito di consenso raccolto dalle RSU, i comunicati per i quali le RSU e le OO.SS. rappresentative facessero richiesta di tale tipologia di diffusione.
5. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge.
6. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale l'auditorium situato in via Olgnano 1, presso il plesso "Falcone e Borsellino".

### Art. 10 – Assemblea sindacale in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.
2. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al dirigente con almeno sei giorni di anticipo. Ricevuta la richiesta, il dirigente informa gli altri soggetti sindacali presenti nella scuola, che possono entro due giorni a loro volta richiedere l'assemblea per la stessa data ed ora.
3. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale intervento di persone esterne alla scuola.
4. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno due giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.
5. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
6. Per le assemblee in cui è coinvolto anche il Personale A.T.A., se la manifestazione di adesione dello stesso è totale, il Dirigente Scolastico stabilirà la permanenza in servizio di n°1 Collaboratore Scolastico per ciascuna delle sedi per la vigilanza e il centralino, individuato dal Dirigente Scolastico tenendo conto della disponibilità del personale o, in caso contrario, tramite sorteggio, seguendo comunque il criterio della rotazione su base pluriennale. Se alla medesima assemblea dovesse dare manifestazione di adesione anche la totalità del personale docente di quel medesimo plesso/orario di servizio, tale contingente minimo si ridurrà ad n. 1 Collaboratori Scolastici in servizio nel plesso in cui ha sede la Dirigenza e n.1 Assistente Amministrativo.
7. Per la partecipazione ad assemblee sindacali in orario di servizio è concesso un tempo di 30 minuti per il viaggio se l'assemblea si tiene all'interno del distretto scolastico e di 60 minuti se fuori dal distretto scolastico, aggiuntivo rispetto a quello previsto per l'assemblea vera e propria. Il



tempo utilizzato per l'assemblea e quello per raggiungere la sede della stessa, ovvero per rientrare nella sede di servizio se l'assemblea si svolge nelle prime ore di lezione, vengono computati nel monte ore annuale (10 ore).

#### **Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti**

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari ad un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al dirigente.

#### **Art. 12 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990**

1. Il numero delle unità da includere nel contingente necessario ad assicurare nelle istituzioni scolastiche ed educative le prestazioni indispensabili in caso di sciopero sarà determinato dal dirigente in base alle esigenze del servizio da garantire in coerenza con l'accordo sull'attuazione della L. 146/1990.
2. 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

#### **CAPO III – MINIMI DI SERVIZIO DEL PERSONALE A.T.A. DA GARANTIRE IN CASO DI ASSEMBLEA E DI SCIOPERO**

##### **Art. 13 - Assemblea del personale A.T.A.**

In caso di assemblea territoriale o di Istituto a cui intenda partecipare tutto il personale A.T.A. dell'Istituto dovranno essere garantiti i minimi di servizio previsti dall'art. 8 comma 9b con le medesime procedure:

- servizio di centralino;
- vigilanza all'ingresso della scuola per ogni plesso;
- vigilanza alunni;
- altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.

Per l'individuazione del personale in servizio, qualora non sia stato raggiunto un accordo interno, sarà utilizzato come criterio la rotazione, partendo in ordine alfabetico.

##### **Art. 14 -Determinazione dei contingenti del personale A.T.A. necessari ad assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero**

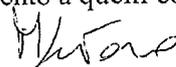
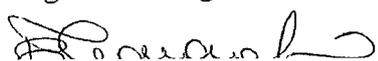
1. In caso di sciopero dell'intero personale A.T.A. in servizio, i minimi di servizio devono servire a garantire le seguenti prestazioni indicate dall'accordo nazionale del 9.10.1999:

- a) le prestazioni indispensabili allo svolgimento delle attività dirette e strumentali riguardanti l'effettuazione degli scrutini;
- b) le prestazioni indispensabili allo svolgimento delle attività amministrative e gestionali degli esami finali (esami di licenza scuola secondaria di I grado);
- c) il pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Per garantire le prestazioni indispensabili allo svolgimento delle attività dirette e strumentali riguardanti l'effettuazione degli scrutini è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali:

- n.1 assistente amministrativo per le attività di natura amministrativa
- n.1 collaboratore scolastico per le attività connesse all'uso dei locali interessati per l'apertura e chiusura dell'Istituto e per la vigilanza sull'ingresso principale.

3. Per garantire le prestazioni indispensabili allo svolgimento delle attività amministrative e gestionali degli esami finali, con particolare riferimento a quelli conclusivi del ciclo d'istruzione



di I grado, è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali:

n. 1 assistente amministrativo,

n.1 collaboratore scolastico per le attività connesse all'uso dei locali interessati, per l'apertura e chiusura dell'Istituto e per la vigilanza sull'ingresso principale.

4. Per garantire il pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato nel caso in cui lo svolgimento di azioni di sciopero coincida con eventuali termini perentori il cui mancato rispetto comporti ritardi nella corresponsione degli emolumenti è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali:

-il direttore dei servizi generali e amministrativi,

-1 assistente amministrativo

-1 collaboratore scolastico per le attività connesse.

5. Il D.S. rende pubblici i dati numerici dello sciopero.

#### **Art. 15 – Individuazione del personale obbligato**

I criteri di individuazione del personale necessario a garantire le prestazioni indispensabili sono i seguenti:

a. volontarietà da parte del personale che ha dichiarato la non adesione allo sciopero;

b. rotazione con sorteggio della lettera alfabetica a partire dal primo sciopero.

### **TITOLO III – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA**

#### **Art. 16 – Collaborazione plurime del personale docente**

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

#### **Art. 17 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA**

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può richiedere l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
4. Per particolari attività il dirigente – sentito il DSGA – può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività.

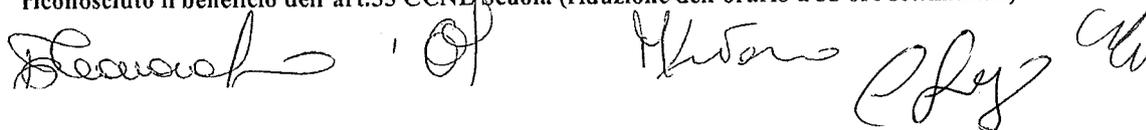
#### **Art. 18 - Funzioni miste**

1. Sono quelle attività richieste ai collaboratori scolastici da parte dell'Ente Locale, su specifica convenzione con l'Istituto, funzionali al servizio mensa (come da convenzione fra il Comune di Monterenzio e l'Istituzione Scolastica).
2. Il pagamento, ove concordate tali funzioni anche per l'anno scolastico 2023-2024, viene effettuato come partita di giro all'atto della riscossione del contributo versato dall'Ente Locale.

### **TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA**

#### **Art. 19 – Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali e criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA.**

1. Tenuto conto che il personale dei plessi è adibito ad orari che si differenziano da quanto previsto dal CCNL (6 ore continuative, di norma antimeridiane), che lo stesso personale è impiegato con flessibilità organizzativa e che tali plessi sono aperti per più di 10 ore su 5 giorni, al suddetto personale (assunto con contratto a tempo pieno) viene riconosciuto il beneficio dell'art.55 CCNL Scuola (riduzione dell'orario a 35 ore settimanali).



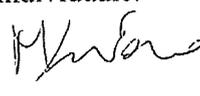
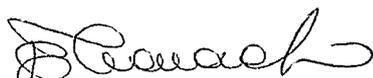
2. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
  - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
  - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
3. La fascia di flessibilità temporale viene individuata fra i 30 e i 60 minuti che, a fronte del regolare orario di ingresso o uscita e in presenza di valide motivazioni, saranno considerati come orario di servizio soggetto a recupero e dovranno essere autorizzati dal Dirigente Scolastico.

#### **Art. 20 – Banca delle ore - Docenti**

1. Ogni docente avrà la possibilità di aderire su base volontaria ad uno scambio, per compensazione, tra le ore effettivamente impiegate per sostituire colleghi assenti e le ore di permessi brevi o altro, secondo quanto stabilito nel punto successivo.
2. Viene, pertanto, intestato un conto individuale in cui saranno immesse e prelevate le ore. Le ore che possono essere conteggiate in tale conto sono solo ed esclusivamente quelle rese per prestazioni di lavoro straordinario e supplementare (sostituzione di docenti assenti), oltre l'orario di cattedra, autorizzate dal Dirigente Scolastico (non sono da considerarsi tali le ore di partecipazione ad uscite didattiche e viaggi d'istruzione).
3. L'utilizzo delle ore accantonate può avvenire in modalità differenti, previa autorizzazione del Dirigente Scolastico e a seconda delle necessità personali e di servizio tramite:
  - permessi brevi ad ore secondo quanto previsto dal CCNL. Art. 16 – commi 1 e 3;
  - giornate di ferie, in numero massimo di sei per anno scolastico, secondo le modalità stabilite dall'art.13 c. 9 del CCNL, concesse ai docenti che hanno dichiarato la loro disponibilità ad aderire alla banca ore senza l'obbligo di individuare i sostituti da parte del docente, ma con la disponibilità della scuola a individuare i sostituti fra i colleghi aderenti alla banca ore. Nei confronti dei docenti che non aderiscono alla Banca ore trova applicazione quanto previsto dal CCNL: in caso di richiesta di ferie saranno tenuti al reperimento dei sostituti tra i colleghi non inservizio e al di fuori delle ore messe a disposizione nella Banca ore.
4. Il periodo di riferimento del conto individuale è l'intero anno scolastico.
5. Il calcolo delle ore a debito e credito viene tenuto dai docenti coadiutori nelle attività di supporto organizzativo e didattico dell'istituzione scolastica, che provvederanno a fornire report mensile alla segreteria del personale.
6. Il docente è tenuto a tenerne un calcolo individuale.
7. Tutti i conti della banca delle ore saranno chiusi al 31 maggio di ciascun anno scolastico. L'obiettivo della Dirigenza e dei docenti è quello di chiudere tutti i conti in pareggio.

#### **Art. 21 - Banca delle ore - ATA**

1. Ogni dipendente A.T.A. provvederà prioritariamente al recupero delle ore dovute alla chiusura nei prefestivi deliberati dal Consiglio di Istituto, secondo una programmazione dei recuperi definita dal DSGA sulla base del PTOF e approvata dal Dirigente.
2. Una volta saldati i debiti orari dovuti alle chiusure prefestive nelle modalità di cui al comma 1, il personale ATA avrà la possibilità di aderire su base volontaria ad uno scambio, per compensazione, tra le ore effettivamente impiegate per sostituire colleghi assenti e le ore di permessi brevi o altro, secondo quanto stabilito nel punto successivo.
3. Nel conto individuale saranno
  - accreditati:
    - i periodi di lavoro svolti oltre l'orario previsto dalla contrattazione nazionale preventivamente autorizzati dal D.S.G.A.
    - i periodi che si rendano necessari per ulteriori prestazioni necessarie allo svolgimento delle attività previste nel PTOF e, preventivamente, autorizzate dal D.S.G.A.
  - addebitate
    - i permessi brevi personali richiesti.
4. Il periodo di riferimento del conto individuale è l'intero anno scolastico.
5. Il calcolo delle ore a debito e credito viene tenuto dal DSGA.
6. Ogni dipendente A.T.A. è tenuto a tenerne un calcolo individuale.



#### **Art. 22 – Ferie personale ATA nel periodo estivo**

1. Le richieste di ferie e festività sono autorizzate dal Dirigente Scolastico, acquisito il parere del DSGA, o direttamente da questi su delega del Dirigente.
2. Entro il 31 marzo di ogni anno scolastico i lavoratori dovranno presentare richiesta per le ferie estive; entro il 30 aprile il DSGA comunicherà il piano delle ferie estive, garantendo il godimento di almeno 15 gg. lavorativi continuativi di riposo nel periodo dal 01/07 al 31/08 e definendo il piano di utilizzo dei Collaboratori Scolastici in servizio nei mesi di luglio e agosto.
3. Per il personale ATA il conteggio delle ferie viene predisposto sulla base di 32 giorni annui. Considerato che tutti i plessi dell'Istituto lavorano su cinque giorni settimanali, ciascun giorno di ferie equivale a 1,2 e, in caso di fruizione dell'intera settimana, i giorni di ferie computabili sono pari a 6 (1,2 x 5). Il sabato è escluso dal calcolo.
4. Nel periodo di sospensione delle lezioni va garantita la presenza di almeno n. 2 collaboratori scolastici ed una unità di segreteria. In ogni caso nell'ultima settimana d'agosto va garantita la presenza di almeno 2 unità in segreteria.

#### **Art. 23 – Diritto allo studio e altre assenze per la formazione**

1. L'articolazione dell'orario di servizio del personale che usufruisce del diritto allo studio (150 ore) e delle altre assenze per la formazione (art. 61 del C.C.N.L.), in particolare per chi frequenta corsi con immediata ricaduta sull'Istituto, sarà improntata alla massima facilitazione del personale stesso per quanto riguarda la frequenza dei corsi di studio.

#### **Art. 24 - Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio**

1. Strumenti formali di comunicazione tra l'Istituto e il personale sono il sito istituzionale, il registro elettronico e l'account di Istituto (@icmonterenzio.edu.it) che consente una più agevole comunicazione all'interno dell'intera comunità docente, nonché con gli allievi della scuola Secondaria di primo grado nell'ottica di un approccio formativo all'uso delle tecnologie. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le ore 18.30 e saranno collegate ad un sistema di *alert* che consentirà di ricevere una mail sull'account di istituto al momento della pubblicazione delle comunicazioni.
2. Le comunicazioni che presuppongono impegni da parte del personale sono, di norma, pubblicati con gli ordinari termini di preavviso previsti dalle leggi, dai contratti e dai regolamenti di Istituto, e comunque con preavviso di norma mai inferiore alle 48 ore.
3. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.
4. Le previsioni di cui al presente articolo non possono, in alcun caso, determinare nuovi obblighi e conseguenze disciplinari per il personale, oltre a quelli già previsti dalle leggi e dal CCNL vigente.

#### **Art. 25 – 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 V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

#### **CAPO I - NORME GENERALI**

#### **Art. 26 – Fondo per il salario accessorio**

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2021/2022 è complessivamente alimentato dal Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018) erogato dal MIUR e da eventuali economie relative al fondo del precedente anno scolastico.



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. 27 – 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.  
Per il presente anno scolastico tali fondi sono pari a :

1.	a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL29/11/2007	22.012,95 €
2.	b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento all'attività sportiva	384,60 €
3.	c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	2.581,24 €
4.	d) per gli incarichi specifici del personale ATA	1.362,95 €
5.	e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo migratorio e controllo emarginazione scolastica	1.414,33 €
6.	f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	915,44 €
7.	g) per la valorizzazione del personale scolastico, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della Legge 107/2015	5.519,30 €
8.	<b>Totale MOF</b>	<b>34.190,81</b>
9.	A cui si aggiungono le economie relative al FIS dell'a.s. 2022/23	€ 1.896,15
10.	A cui si aggiungono le economie relative alla pratica sportiva dell'a.s. 2022/23	384,05 €
11.	A cui si aggiungono le economie relative alle funzioni strumentali al PTOF dell'a.s. 2022/23	34,16 €
12.	A cui si aggiungono le economie relative agli incarichi specifici del personale ATA dell'a.s. 2022/23	419,27 €
13.	A cui si aggiungono le economie relative al forte processo migratorio dell'a.s. 2022/23	265,12 €
14.	A cui si aggiungono le economie relative alle ore eccedenti dell'a.s. 2022/23	431,29 €
15.	A cui si aggiungono le economie relative alla valorizzazione del personale scolastico dell'a.s. 2022/23	1.415,63 €
16.	<b>Per una disponibilità totale pari a</b>	<b>39.036,48</b>

## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

#### Art. 28 – 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. 29 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Le risorse del Fondo dell'istituzione scolastica, con esclusione di quelle di cui all'art. 15, 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. Tutte le risorse del F.I.S. (quota indistinta Docenti - A.T.A.

e quote specifiche) saranno ripartite tra Docenti e A.T.A., secondo la seguente proporzione: Docenti 70% e A.T.A. 30 %.

2. La quota relativa alla Valorizzazione del personale scolastico L. 107/2015 sarà ripartita secondo le seguenti proporzioni: Docenti 70% e A.T.A. 30 % e secondo i criteri deliberati dal Comitato della valutazione in data 12/10/2022 e che vengono qui di seguito indicati.

#### **CRITERI:**

##### **PER IL PERSONALE DOCENTE**

- 1) Ai docenti facenti parte dello staff e dello staff allargato, che comprende i coordinatori di classe, i coordinatori di plesso.
- 2) Ai docenti che contribuiscono ad elevare la qualità dell'insegnamento e il successo formativo e scolastico degli alunni.
- 3) Ai docenti che si assumono responsabilità nel coordinamento dei progetti.

##### **PER IL PERSONALE ATA AMMINISTRATIVO**

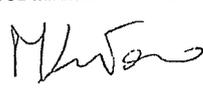
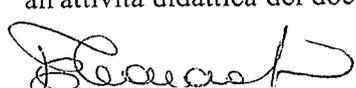
- 1) Al personale che abbia curato pratiche progettuali utili al funzionamento amministrativo.
- 2) Al personale che abbia effettuato flessibilità oraria e mansionaria in relazione all'insorgere delle esigenze di servizio.
- 3) Al personale che abbia garantito l'avvicendamento nei diversi settori degli uffici amministrativi in caso di assenza di colleghi.

##### **PER IL PERSONALE ATA COLLABORATORI SCOLASTICI**

- 1) Al personale che abbia assunto incarichi progettuali utili al buon andamento complessivo dell'organizzazione.
- 2) Al personale che abbia effettuato flessibilità oraria e mansionaria in relazione all'insorgere delle esigenze di servizio.
- 3) Al personale che abbia garantito l'avvicendamento nei diversi plessi in caso di assenza di colleghi.
3. La quota relativa all'indennità di direzione del D.S.G.A. viene accantonata dal F.I.S. prima della suddivisione percentuale fra Docenti e personale A.T.A.
4. La quota spettante ai Collaboratori del dirigente viene accantonata dal F.I.S. prima della suddivisione percentuale fra Docenti e personale A.T.A.
5. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo, ognuna nella rispettiva voce.

#### **Art. 30 - Modalità di utilizzazione del personale A.T.A. in rapporto al PTOF**

1. Per le attività viene utilizzato tutto il personale che ha fornito la disponibilità, a rotazione, purché in possesso di specifiche competenze, dando la precedenza al personale che non è destinatario di incarichi specifici.
2. In caso di più richieste e/o per progetti che richiedono specifiche competenze si prende in esame il curriculum professionale e le certificazioni (corsi di formazione, certificazioni di Enti, E.C.D.L. ecc.) attestanti il possesso di competenze richieste da ciascun progetto.
3. Agli assistenti amministrativi è attribuita una somma per funzioni in materia di interesse strategico allo sviluppo ed all'innovazione dei servizi, nei quali sia necessario potenziare l'efficienza operativa.
4. Ai collaboratori scolastici viene attribuita una somma per lo svolgimento di attività particolari, per il servizio agli alunni diversamente abili, per la gestione delle comunicazioni ai plessi, per supporto all'attività didattica dei docenti, per eventuali pulizie straordinarie dei locali e delle aree scolastiche, per



eventuali interventi straordinari da concordare.

### Art. 31 – Utilizzazione delle risorse finanziarie destinate al personale A.T.A.

1. I criteri di seguito esposti per l'erogazione del F.I.S. e delle funzioni miste sono stabiliti avuto riguardo:
  - a) del Piano dell'Offerta Formativa;
  - b) delle esigenze funzionali alla logistica;
  - c) dell'organizzazione del servizio, anche in funzione dei servizi offerti al territorio.
2. Le singole quote subiranno decurtazioni in funzione delle assenze dal servizio secondo i seguenti criteri:
  - per concorsi o per motivi sindacali: nessuna decurtazione da FIS;
  - per ogni mese di assenza per incarichi specifici e retribuiti con il FIS si procederà a riduzione proporzionale del compenso, calcolato su base 10 mesi annui (frazioni pari o superiori a 16 giorni vengono arrotondate a un mese) le economie derivanti verranno impiegate in intensificazioni e restituiti al personale in servizio tenendo in considerazione l'intensificazione per il personale in servizio nei plessi;
  - per assenze relative alle funzioni miste: riduzione proporzionale per qualsiasi tipologia di assenza.

### Art. 32 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

1. Le risorse per la formazione del personale, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti, sono ripartiti sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF. A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente l'80% delle risorse disponibili e il restante 20% per le attività del personale ATA.
2. La formazione finanziata con le risorse d'Istituto deve essere contestualizzata alle esigenze d'Istituto e finalizzata alla promozione strategica dei diversi settori professionali.

### Art. 33 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21, sulla base della delibera del Consiglio d'Istituto, di cui all'art. 88 del CCNL del comparto scuola 2006-2009 e del Piano annuale delle attività dei docenti, il fondo d'Istituto destinato al personale docente è ripartito, dopo aver detratto le quote spettanti ai collaboratori del Dirigente Scolastico e le indennità di direzione del DSGA e di sostituzione del DSGA come segue:

**INDENNITÀ DI DIREZIONE AL DSGA** € 2.310,00

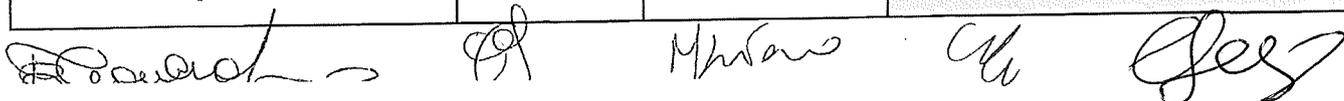
**COMPENSO n.2 COLLABORATORI DEL DIRIGENTE**

: forfettario *ad personam* € 2.000,00

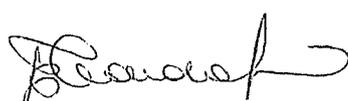
€ 4.000,00

Totale Mof docenti e ata	Totale Disponibile	Docenti 70%	Ata 30%
23.909,10	17.599,10	12.319,37	5.279,73

ATTIVITA' FUNZIONALI			
SUPPORTO ORGANIZZAZIONE			
	componenti	Monte ore pro- capite retribuito (€/ore 17,50)	TOTALE € 2.310,00
Coordinatori di plesso	7	44(12+32)	770,00



DA GENN. 24	7	(€/ore 19,25)	
		80(12+68)	1.540,00
<b>SUPPORTO DIDATTICA TOTALE € 868,00</b>			
Coordinatori di classe Scuola Secondaria di primo grado	6	(€/ore 17,50)	175,00
		10	
		(€/ore 19,25)	693,00
		36	
<b>SUPPORTO ALL'ORGANIZZAZIONE DELLA DIDATTICA TOTALE € 1.340,50</b>			
Referenti Ed. Civica	3	Ore pro-retribuite (€/ore 17,50)	52,50
		3	
		(€/ore 19,25)	173,25
		9	
Referenti Invalsi	1	Ore pro-retribuite (€/ore 17,50)	35,00
		2	
		(€/ore 19,25)	57,75
3			
Referenti Progetto screening	1	Ore pro-retribuite (€/ore 17,50)	35,00
		2	
		(€/ore 19,25)	57,75
3			
Referenti Biblioteca	1	Ore pro-retribuite (€/ore 17,50)	17,50
		1	







		(€/ore 19,25)			
		3		57,75	
COMMISSIONI		Monte ore pro- capite retribuito (€/ore 17,50 e 19,25 da genn. 24)			
MAD	2	15(6+9)		278,25	
CONTINUITA'	1	4(1+3)		75,25	
TEAM PER L'INNOVAZIONE	2	6(2+4)		112,00	
TUTOR NEOIMMESSI	3	21(9+12)		388,50	
FUNZIONI STRUMENTALI DISPONIBILITA' € 2.615,40 a 19,25 /h	UNITA'	H		€	
Continuità/Orientamento	2	45		857,50	
PTOF e Qualità	2	45		857,50	
Benessere	2	44		840	
TOTALE FUNZIONI STRUMENTALI				2.555,00	
<b>PROGETTI</b>					
	Monte ore funzionali		Monte ore aggiuntive DOCENTI		TOTALE
	(€/ore 17,50)	(€/ore 19,25)	€/ore35,00	€/ore38,50	
Accoglienza" infanzie di Pizzano e Monterenzio			10	16	966,00

Beaurad of Martino de Gioe

Progetto "Il libro e le Storie" infanzie di Pizzano e Monterenzio			7	17	899,50 + CONTRIBUTO VOLONTARIO GENITORI
Progetto "Continuità Inf./Primaria" infanzie di Pizzano e Monterenzio	2	4	2	6	413,00
Progetto Alfabetizzazione PRIMARIE			20	40	1.540,00
Progetto Screening Primarie			10	20	1.120,00
Progetto Primarie INVALSI II e V			15	25	1.487,50
Progetto "VIVA L'AMORE" Sc. Sec. I grado	2	6			150,50
Progetto DELF				20	770,00
Progetto "Sulle spalle dei giganti"	5	9			260,75
Progetto WEB RADIO		10			192,50
			<b>TOTALE AREA PROGETTI SU FIS</b>		<b>7.799,75</b>
Ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica			€/ore35,00	€/ore38,50	DISPONIBILI € 768,65 (€384,60 + 384,05 ECONOMIE A.P.)
Progetto sportivo Sc. Sec. I grado				19	731,50
ORE AGGIUNTIVE PER SOSTITUZIONI COLLEGHI ASSENTI	Disponibilità 915,44	euro	Economic a.s. 22/23 431,29	€	TOTALE euro 1.346,73
	€/ora		ORE		
INFANZIA	19,54 €		6+6		234,48
PRIMARIA	20,21 €		15+15		606,30

*Deauro*

*09*

*M. T. S.*

*Ch*

*Cap*

SCUOLA SECONDARIA DI I GRADO	29,28 €	17	497,76
		TOTALE	1.338,54
<b>PROGETTO GESTIONE PROBLEMATICHE DEI FLUSSI MIGRATORI</b>	<b>Disponibilità Forte flusso migratorio euro 1.679,45 (1.414,33 + 265,12 ECONOMIE A.P.)</b>		
	€/ora	ORE	COSTO
SCUOLE INFANZIA	19,54€	8+8	312,64
SCUOLE PRIMARIE	20,21 €	18+18	727,56
SCUOLA SECONDARIA DI I GRADO	29,28 €	21	614,88
		TOTALE	1.655,08

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

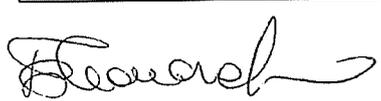
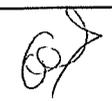
*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

## ATA

## ASSISTENTI AMMINISTRATIVI (30%-€ 1.583,92 – a € 15,95/h)

		Totale ore (€/ore 15,95)	unità	TOTALE (euro)
Supporto alla DSGA		15	1	239,25
Resp. Uff. alunni		35	1	558,25
Referente registro elettronico		18	1	287,10
Resp. Uff. personale		18	1	287,10
Collaboratore Uff. personale		13	1	207,35
TOTALE		99		1.579,05
C.S. (70%-€ 3.695,81 – a € 13,75/h)				
INFANZIA MONTERENZIO	unità	PIZZANO	unità	TOTALE
Intensificaz. Pulizie 22 h	2	22 h	3	605,00
Sostituzione assenti 16 h	2	18 h	3	467,50
Assist. Igienica 15 h	2	15 h	3	412,50
PRIMARIA MONTERENZIO	unità	PIZZANO	unità	TOTALE
Intensificaz. Pulizie 18 h	2	18 h	2	495,00
Sostituzione assenti 15 h	2	15 h	2	412,50
SCUOLA SECONDARIA DI I GRADO- Monterenzio	unità	H		TOTALE
Fotocopie docenti	4	8		110,00
Maggior carico di lavoro	4	18		247,50
Sostituzione assenti	4	24		330,00
Intensificaz. Pulizia	4	12		165,00
Sorveglianza uso pc	4	32		440,00
TOTALE		268 h		€ 3.685,00




**INCARICHI SPECIFICI ATA € 1.782,22 (1.362,95+419,27 economie a.p.)**

ASS.TI AMM.VI (30%-€ 534,66 a 15,95/h)	h	unità	euro
Supporto alla DSGA per contabilità	10	1	159,50
Supporto al docente per alunni stranieri	15	1	239,25
Supporto ai docenti e alle famiglie per registro elettronico	8	1	127,60
C.S. (70%-€ 1.247,56 a 13,75/h)	h	unità	euro
Piccola manutenzione di beni mobili	20	1	275,00
Posta	6	2	82,50
Centralino	16	4	220,00
Pulizia esterni	48	12	660,00
<b>TOTALE</b>			<b>1.237,50</b>

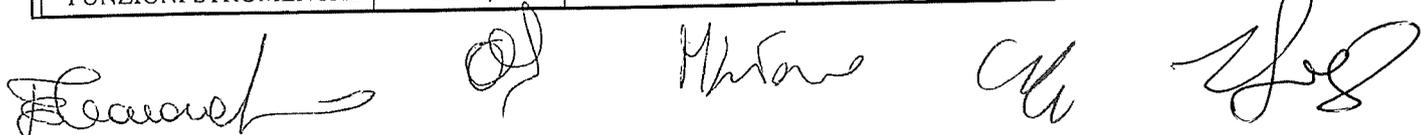
<b>Valorizzazione docenti 70% - € 5.274,45 (euro 19,25/h) (3.874,451 + ECON. 1.400,00)</b>	<b>H (totali 273 disponibili)</b>	<b>Euro</b>
--	-----------------------------------	-------------

N. 2 Docenti col CRITERIO N. 1 per Collaboratrici del DS	110	2.117,50
N. 7 Docenti col CRITERIO N. 1 per assunzione di incarico nel coordinamento dei plessi	60	1.155,00
N. 6 Docenti col CRITERIO N. 1 per assunzione di incarico nel coordinamento classi di scuola sec. di I grado	102	1.963,50

<b>Valorizzazione ATA 30% - € 1.660,479 ( euro 15,95/h AA e 13,75/h CS)</b>
---

3 Ass.ti Amm.vi in base alle ore svolte in eccedenza in relazione all'insorgere di emergenze.	45	717,75
n. 1 Collaboratore sc. per interventi di piccola manutenzione e n. 4 Collaboratori scolastici per incarichi utili al buon andamento complessivo dell'organizzazione	68 (40 h n. 1 collab. +28 h n. 4 collaboratrici)	935,00
<b>TOTALE VALORIZZAZIONE</b>	<b>€ 6.934,93</b>	
<b>TOTALE PROGRAMMATO</b>	<b>€ 5.236,00+1.652,75</b>	<b>6.888,75</b>
<b>RESIDUO VALORIZZAZIONE dell'art. 1, commi da 126 a 128, della Legge 107/2015</b>	<b>€ 46,18</b>	

RIEPILOGO			
	DISPONIBILE	PROGRAMMATO	RESIDUO
	euro	euro	euro
FIS DOCENTI	12.319,37	12.318,25	1,12
FIS ATA	5.279,73	5.264,05	15,68
FUNZIONI STRUMENTALI	2.615,40	2.555,00	60,40



ATTIVITÀ COMPLEMENTARI ED FISICA	768,65	731,50	37,15
ARBE A RISCHIO	1.679,45	1.655,08	24,37
INCARICHI SPECIFICI ATA	1.782,22	1.763,85	18,37

**Art. 34 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente**

1. La Legge 160 del 30 dicembre 2019 dispone all'art.1 comma 249 che le risorse iscritte nel fondo di cui all'art.1 comma 126 della legge 107/2015, già confluite nel Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa sono utilizzate dalla Contrattazione Integrativa d'Istituto senza altro vincolo di destinazione. Le parti convengono che tali risorse finanziarie siano distinte in due quote: una pari al 70% destinata ai docenti e l'altra pari al 30% destinata al personale ATA.
2. Le risorse assegnate con nota del Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, nota prot.n. 25954 del 29 settembre 2023, all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del merito del personale docente per l'a.s. 2023/2024 corrispondono a EURO 5.519,30.

**Art. 35 - 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 dei risultati conseguiti previa consegna di idonea documentazione.

**Art. 36 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA**

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

**Art. 37 - 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.

**Art. 38- Funzioni miste**

L'ammontare del fondo per le funzioni miste per questo anno scolastico 2023-2024 non è stato oggetto di accordo con il Comune di Monterenzio. Ove venisse costituito, il fondo sarà suddiviso in quota parte tra il personale ATA in servizio nelle scuole d'infanzia e primarie secondo il criterio che tiene conto delle presenze in servizio nei giorni di somministrazione dei pasti agli alunni.

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

**Art. 39 - 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. 40 - Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione**

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

**TITOLO SETTIMO - NORME TRANSITORIE E FINALI**

**Art. 41 - Clausola di salvaguardia finanziaria**

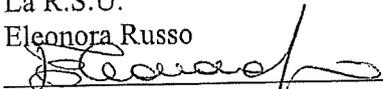
1. Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa il dirigente, convocate le RSU per darne informazione, può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto produttive di tale violazione
2. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del Fondo per il 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. 42 - Procedura per la liquidazione del salario accessorio**

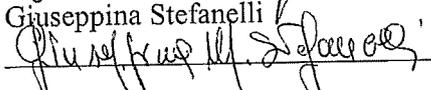
1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del Fondo per il salario accessorio devono rendere espliciti preventivamente gli obiettivi attesi, la misura del loro raggiungimento e gli indicatori quantitativi da utilizzare per la verifica.
2. La liquidazione dei relativi compensi avviene 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 30% di quanto previsto inizialmente.

La R.S.U.

Eleonora Russo

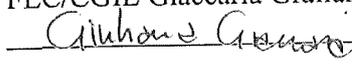
  
\_\_\_\_\_

Giuseppina Stefanelli

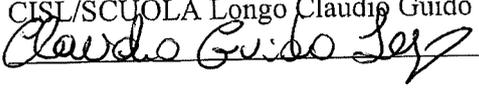
  
\_\_\_\_\_

SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI

FLC/CGIL Giaccaria Giuliana

  
\_\_\_\_\_

CISL/SCUOLA Longo Claudio Guido

  
\_\_\_\_\_

Il dirigente scolastico

Prof.re Maurizio Santoro

  
\_\_\_\_\_

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE**

Il giorno 12 GENNAIO 2024 alle ore 14,30, a seguito di seduta tenuta presso la sede dell'I.C. di Monterenzio e da remoto con le OO.SS., viene sottoscritta la presente Ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituzione scolastica ISTITUTO COMPRENSIVO DI MONTERENZIO.

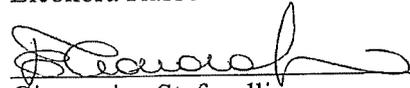
La presente ipotesi sarà inviata ai Revisori dei conti, corredata della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa, per il previsto parere.

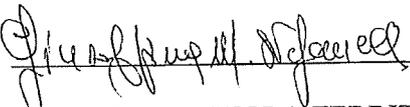
L'ipotesi di accordo viene sottoscritta tra:

**PARTE SINDACALE**

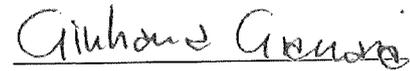
La R.S.U.

Eleonora Russo

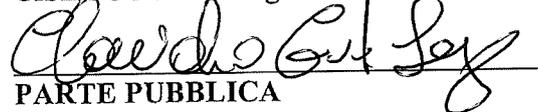
  
Giuseppina Stefanelli



SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI  
FLC/CGIL Giaccaria Giuliana



CISL/SCUOLA Longo Claudio Guido



**PARTE PUBBLICA**

Il dirigente scolastico

Prof.re Maurizio Santoro

