



Ipotesi Contratto Integrativo d'istituto

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Finalità

1. Il presente contratto integrativo d'istituto, come previsto dagli art. 4 e 6 del CCNL, è finalizzato ad incrementare la qualità del servizio scolastico, sostenendo i processi innovativi in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte per l'a. s. 2018/19.
2. Definisce i criteri di distribuzione delle risorse disponibili al personale, nonché i criteri generali di verifica dei risultati in relazione agli specifici obiettivi programmati.

Art. 2 - Campo di applicazione, durata e validità delle intese

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica "I.C. 03 S. Bernardino - Borgo Trento" di Verona, con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per gli anni scolastici 2018-19, 2019-20, 2020-21 fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse vanno negoziati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno 2021, resta temporaneamente in vigore, limitatamente alle clausole effettivamente applicabili, fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Il presente contratto può esser modificato in qualunque momento o a seguito di adeguamento a norme imperative o per accordo tra le parti.

Art. 3 - Procedure in caso di controversie

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

Art. 4 - Riesame in itinere

Le parti possono incontrarsi per verificare la concreta funzionalità; qualora venissero riscontrate serie disfunzioni, si impegnano a ricontrattare quanto già stabilito.

PARTE PRIMA RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI A LIVELLO DI ISTITUTO

Art. 5 – 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. 6 – 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 in forma scritta il nominativo al Dirigente. Qualora si rendesse necessario, il rappresentante

può essere designato anche all'interno del restante personale in servizio; il rappresentante rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.

2. Entro quindici giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare.
3. Il dirigente indice le riunioni per lo svolgimento della contrattazione o dell'informazione invitando i componenti della parte sindacale a parteciparvi, di norma, con almeno cinque giorni di anticipo.
4. L'indizione di ogni riunione deve essere effettuata in forma scritta, deve indicare le materie su cui verte l'incontro, nonché il luogo e l'ora dello stesso.

Art. 7 – Informazione

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

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).

Art. 9 – 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, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c4);

- i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 lett. c5);
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 22 c. 4 lett. c6);
- i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 22 c. 4 lett. c7);
- i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla 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. 10 – Attività sindacale

1. PERMESSI SINDACALI:

- a. Le RSU possono usufruire di permessi sindacali nella misura e modalità indicate dal vigente CCNL così come comunicate annualmente dal Dirigente Scolastico.
- b. La richiesta della fruizione avviene con almeno cinque giorni di anticipo.
- c. 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.

2. ALBO SINDACALE:

- a. Nella sede centrale e nelle succursali delle istituzioni scolastiche è garantito l'utilizzo di una apposita bacheca ai fini dell'esercizio di affissione di cui all'art. 24 della L. 300/70.
- b. Le bacheche sindacali sono allestite in via permanente in luoghi accessibili, visibili e di facile consultazione.
- c. La RSU e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative hanno diritto di affiggere nelle bacheche sindacali materiali di interesse sindacale e del lavoro senza preventiva autorizzazione del DS e sono responsabili di tali affissioni.
- d. Ogni documento affisso alla bacheca deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.

3. AGIBILITA' SINDACALE:

- a. Le OO.SS. territoriali possono inviare comunicazioni e materiali alle RSU tramite lettera scritta, telegramma e posta elettronica; il DS assicura la tempestiva trasmissione alle RSU di riferimento di tutte le comunicazioni e di tutto il materiale di cui sopra.
- b. Al fine di garantire l'esercizio delle libertà sindacali, il DS consentirà alle RSU l'uso del computer, del telefono e della fotocopiatrice, previa richiesta scritta, per le funzioni previste dalla normativa vigente.

4. ASSEMBLEA IN ORARIO DI LAVORO:

- a. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018, cui si rinvia integralmente.
- b. La richiesta di assemblea da parte di uno o più soggetti sindacali (RSU e OO.SS. rappresentative) deve essere inoltrata al Dirigente con almeno dieci 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.
- c. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine, l'eventuale presenza di persone esterne alla scuola.
- d. L'indizione dell'assemblea viene comunicata al personale tramite circolare; l'adesione, se possibile, va espressa con almeno sei 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 coprire il normale orario di servizio.
- e. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere servizio alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza. Tutti i termini della procedura dovranno essere attuati in modo da permettere l'avviso alle famiglie rispettando i cinque giorni di anticipo.

- f. Qualora non si dia luogo all'interruzione delle lezioni e l'assemblea riguardi anche il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso e il funzionamento del centralino telefonico della sede centrale, per cui n.1 unità di personale ausiliario e n. 1 unità di personale amministrativo saranno addette ai servizi essenziali. La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi essenziali viene effettuata dal Direttore dei servizi generali ed amministrativi tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.

Art. 11 - Scioperi e contingenti

1. Per la determinazione dei contingenti del personale ATA necessari ad assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero si rimanda a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12/06/1990, dal D.M. 254 del 26/10/1999 e dall'accordo Integrativo Nazionale dell'08/10/1999.
2. Potrà essere adattato e modificato l'orario dell'insegnante che non aderisce allo sciopero, cosicché possa essere presente e svolgere la propria attività didattica, senza però cambiare il suo monte ore giornaliero.
3. Se lo sciopero coincide con un giorno di rientro e non è possibile garantire il servizio, saranno privilegiate le ore antimeridiane.
4. Per garantire la vigilanza sui minori presenti in orario scolastico si ritengono responsabili i docenti che non hanno aderito allo sciopero.

Art. 12 – Referendum

1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire il referendum tra tutti i dipendenti della istituzione scolastica.
2. Le modalità per l'effettuazione del referendum, che non devono pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. Il Dirigente assicura il necessario supporto materiale ed organizzativo.

PARTE SECONDA PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 13 – 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. Tale collaborazione può essere avviata solo dopo aver verificato la mancata disponibilità o competenza del personale interno.

Art. 14 - "Banca delle ore" volontaria

Gli insegnanti che per esigenze organizzative di Istituto, su richiesta del Dirigente Scolastico, hanno prestato servizio di attività didattica in classe in sostituzione di personale assente, eccedente il normale orario di servizio, possono chiedere prioritariamente, durante l'intero anno scolastico, di godere di permessi orari a recupero delle prestazioni già effettuate.

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

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
1. Nell'individuazione dell'unità di personale il Dirigente tiene conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:
 - a. specifica professionalità
 - b. sede presso cui effettuare la prestazione aggiuntiva
 - c. disponibilità espressa dal personale
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 attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie o definite forfaitariamente ai fini della liquidazione dei compensi.
4. In caso di assenza per malattia, verranno attribuite dal D.S. a partire dal 1° giorno, due ore di lavoro straordinario per la sostituzione temporanea di ogni dipendente. Il dipendente che effettuerà il lavoro straordinario potrà usufruire del recupero compensativo compatibilmente con le esigenze di servizio, in alternativa al ricorso al FIS.
5. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
6. 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.

PARTE TERZA DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA
--

Art. 16 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

1. Per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
 - le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
 - la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
2. I criteri per individuare le predette fasce temporali sono i seguenti:
 - max 10 min. di flessibilità nell'orario di entrata/uscita, sempre subordinatamente alle esigenze di buon funzionamento individuate nel relativo Piano delle attività e negli ordini di servizio del DSGA per necessità contingenti.

Art. 17 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. Si fissa dalle ore 18.30 di ciascuna giornata e fino alle ore 7.30 del giorno seguente il periodo durante quale l'istituzione scolastica non ha diritto di interloquire con strumenti di comunicazione a distanza, sia sincroni (telefono) che asincroni (ad es. mail); qualora durante tale periodo di "disconnessione" l'istituzione scolastica dovesse procedere occasionalmente a comunicazioni, messaggi, circolari ecc., il dipendente ha diritto di ignorarli, senza che nulla possa essergli imputato in proposito:
 - fino alle 7.30 del mattino successivo per il personale ATA;
 - fino a 60 minuti prima della ripresa effettiva del servizio, e comunque non prima delle 7.30 e non oltre le ore 10.30, per il personale docente.
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.

Art. 18 – 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.

PARTE QUARTA CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO D'ISTITUTO E PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI ACCESSORI

Art. 19 – Criteri per la suddivisione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. 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.

2. Eventuali somme, impegnate ma non utilizzate, confluiscono nella dotazione contrattuale dell'anno scolastico successivo.

Art. 20 – Risorse

1. I fondi finalizzati a specifiche attività, a seguito di apposito finanziamento, qualsiasi sia la loro provenienza, possono essere impegnati solo per tali attività, a meno che non sia esplicitamente previsto che eventuali risparmi possano essere utilizzati per altri fini.
2. Per il presente anno scolastico tali fondi, comprensivi dei residui dell'a.s. precedente, sono pari a (loro dipendente) quanto riportato in **Tabella 1 (Allegato 1)**

Art. 21 – Finalizzazione delle risorse del FIS

Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del FIS 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. 22 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto

- 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, dal Piano annuale di attività del personale ATA.
- Per attività relative al personale ATA è assegnata una percentuale delle risorse del Fondo Istituto 2019/2020 pari al 25 %. Per attività d'insegnamento e funzionali all'insegnamento relative al personale docente è assegnata una percentuale delle risorse del Fondo Istituto 2019/2020 pari al 75.%.
• Il fondo assegnato al personale docente viene innanzitutto riservato alle attività di istituto (collaboratori del DS, coordinatori di plesso, responsabili e referenti, commissioni d'istituto, progetti d'istituto, flessibilità).
- Eventuali somme, impegnate ma non utilizzate, confluiscono nella dotazione contrattuale dell'anno scolastico successivo.
- Per il presente anno scolastico tali fondi, comprensivi dei residui dell'a.s. precedente, sono pari a (loro dipendente) quanto riportato in **Tabella 2 (Allegato 1)**

Art. 23 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità previste dal PTOF, le parti convengono di utilizzare le seguenti percentuali degli importi delle aree di attività/incarichi, come elemento di partenza per ricorrere se necessario a compensazione tra vari settori di utilizzazione del fondo come riportato in **Tabella 3A (allegato 1)**.

Eventuali sforamenti rispetto alla spesa prevista comporterà un taglio della spesa per attività e progetti pari alla percentuale di esubero dopo aver esperito tentativi di compensazione con economie realizzate in altri settori. In allegato vengono evidenziati i compensi assegnati.

2. Allo stesso fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate nella **Tabella 4A e 4B dell'allegato 2** in cui vengono evidenziati i compensi assegnati.

Eventuali sforamenti rispetto alla spesa prevista comporterà un taglio della spesa per attività e progetti pari alla percentuale di esubero dopo aver esperito tentativi di compensazione con economie realizzate in altri settori. In allegato vengono evidenziati i compensi assegnati.

Art. 24 – 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 per la valorizzazione del merito del personale docente assegnate per l'a.s. 2019/20 all'Istituzione scolastica corrispondono a € 10.199,36 (lordo dipendente).
3. la premialità viene attribuita ai docenti in servizio e aventi sede di nomina nell'Istituto durante il corrente anno scolastico, alle seguenti condizioni:
 - Presenza rilevante a scuola: limite di assenza del 15% delle ore complessive di insegnamento;
 - Nessuna sanzione disciplinare ricevuta nell'ultimo biennio;
 - I docenti in regime di part-time potranno accedere solo alle fasce 2 e 3
4. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono determinati sulla base dei seguenti criteri generali ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c4 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca 2016-2018:
 - la premialità viene attribuita al 45% di docenti, o a tutte le domande pervenute in caso di minor numero;
 - vengono individuate 3 fasce: la prima corrisponde al 50% della quota disponibile, la seconda al 30%, la terza al 20%,
 - Il bonus assegnato al singolo non potrà in ogni caso superare il 10% dell'importo complessivo assegnato dal Miur.

A fronte delle nuove disposizioni legislative in merito all'istituto del bonus per la valorizzazione del personale docente, introdotte nella Legge 160/2019, su richiesta delle parti o a fronte di nuove disposizioni da parte del MIUR sarà possibile ritrovarsi, entro il 30/05/2020 per definire il miglior impiego delle risorse previste per la valorizzazione del personale ex Legge 107/2015.

Art. 25 - 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 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. 26 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

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

Art. 27 – Funzioni Strumentali

1. A fronte delle scelte deliberate dal Collegio docenti, la presente contrattazione sancisce di definire la quota spettante a ciascuna funzione strumentale e i relativi compensi sono desunti dal FIS. Nell'allegato riassuntivo dei ruoli e dei compensi per i docenti sono definite anche le quote relative alle singole funzioni strumentali (Allegato 1 – Tab. 3B).

Art. 28 - 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 da attivare nella istituzione scolastica.
2. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono destinate per riconoscere la particolare complessità di singoli incarichi, con decisione assunta dal Dirigente. Nell'allegato riassuntivo dei ruoli e dei compensi per il personale sono definite anche le quote relative ai singoli incarichi (Allegato 2 – Tab. 4B).

PARTE QUINTA
ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA
NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 29 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

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

Art. 30 - Il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione (RSPP)

Il RSPP è designato dal Dirigente sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008.

Art. 31 - Le figure sensibili

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, che esercitano sotto il coordinamento del RSPP.

PARTE SESTA
NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 32 - Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Qualora, sulla base delle clausole contrattuali, si verifichi uno sforamento del fabbisogno, rispetto alla disponibilità finanziaria accertata, il Dirigente procede alla riduzione proporzionale.
2. In caso di esaurimento del FIS, 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. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del FIS intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il Dirigente riduce proporzionalmente per garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.
4. La liquidazione prevista sarà effettuata ad avvenuta erogazione dei fondi, dopo aver verificato la diligente prestazione e il conseguimento degli obiettivi, compatibilmente con la disponibilità di cassa.

Art. 33 - Verifica e/o revisione concordata del presente contratto

Fatta salva la possibilità in itinere di una revisione concordata di parte del presente contratto, le parti si impegnano a procedere ad una verifica di quanto stabilito in data odierna, nonché delle ore prestate dal personale a conclusione dell'attività di incarico assegnatogli al termine dell'anno scolastico o al termine dell'attività stessa, dietro presentazione della prevista documentazione (foglio firme, verbali ...).

Art. 34 - Natura premiale della retribuzione accessoria

1. I progetti per i quali è previsto un compenso a carico del FIS 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 avverrà a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti, esplicitati nella relazione finale.

3. In caso di mancata corrispondenza comunque documentata, 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 70 % di quanto previsto inizialmente.

Per tutto ciò che non è specificatamente previsto dal contratto Integrativo di Istituto valgono le norme e i contratti vigenti.

Gli allegati costituiscono parte integrante del contratto integrativo.

ALLEGATI

1. PROSPETTO RIPARTIZIONE DISPONIBILITA' PERSONALE DOCENTE
2. PROSPETTO RIPARTIZIONE DISPONIBILITA' PERSONALE A. T.A.

