



**ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE  
G. UNGARETTI DI MELZO (MI)**

**P.zza Vistarini n. 3 - 20066 Melzo (MI) TEL 02/95737310 - FAX 02/9551300  
e.mail: MIIC8E300X@istruzione.it - PEC : MIIC8E300X@PEC.ISTRUZIONE.IT  
- C.F. 83509350159 - www.melzoscuole.edu.it**

**CONTRATTAZIONE SINDACALE DECENTRATA**

**LIVELLO ISTITUZIONE SCOLASTICA**

**Anno Scolastico 2022/2023**

IPOTESI

**I.C.S. GIUSEPPE UNGARETTI  
C.F. 83509350159 C.M. MIIC8E300X**

Pagina 1 di 18

A32089E - Istituto Comprensivo di Istruzione Statale di primo grado

Prot. 0003118/U del 28/11/2022 17:30 Il.10 - Rapporti sindacali, contrattazione e Rappresentanza sindacale unitaria (RSU)

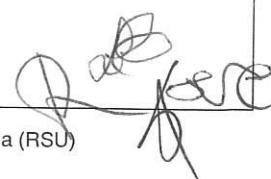
## Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata .....	4
Art. 2 – Interpretazione autentica .....	4
Art. 3 – Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto .....	4
TITOLO II - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI.....	4
CAPO I - RELAZIONI SINDACALI .....	4
Art. 4 – Obiettivi e strumenti.....	4
Art. 5 – Rapporti tra RSU e dirigente .....	5
Art. 6 – Informazione.....	5
Art. 7 – Oggetto della contrattazione integrativa.....	5
Art. 8 – Confronto .....	6
CAPO II - DIRITTI SINDACALI .....	6
Art. 9 – Attività sindacale .....	6
Art. 10 – Assemblea in orario di lavoro .....	6
Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti .....	7
Art. 12 – Referendum.....	7
Art. 13 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990 .....	7
TITOLO III – PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA .....	8
Art. 14 – Collaborazione plurime del personale docente .....	8
Art. 15 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA .....	8
TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA .....	8
Art. 16 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA .....	8
Art. 17 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio.....	8
Art. 18 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione .....	9
TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO .....	9
CAPO I - NORME GENERALI .....	9
Art. 19 – Fondo per il salario accessorio .....	9
Art. 20 – Fondi finalizzati + tabella .....	10
Art. 21– Finalizzazione del salario accessorio .....	12



*[Handwritten signatures and initials]*

Art. 22 – Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione scolastica .....	12
Art. 23 – Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale.....	12
Art. 24 – Stanziamenti.....	12
Art. 25 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente .....	13
Art. 26 - Conferimento degli incarichi.....	13
Art. 27 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA .....	13
Art. 28 - Incarichi specifici e funzioni miste personale ATA .....	14
TITOLO VI – ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO .....	15
Art. 29 - Principi generali .....	15
Art. 30 - Riunione periodica .....	15
Art. 31 - Le figure sensibili .....	15
Art. 32 - Doveri e diritti dei lavoratori.....	15
Art. 33 – Designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).....	16
Art. 34 - Attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.....	16
Art. 35 – Designazione Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (ASPP). .....	17
Art. 36 – Compiti del servizio di prevenzione e protezione.....	17
Art. 37 – Designazione del Medico Competente. ....	17
Art. 38 – Obblighi del Medico Competente. ....	17
TITOLO VII - NORME TRANSITORIE E FINALI.....	17
Art. 39 – Clausola di salvaguardia finanziaria .....	17
Art. 40 - Rilascio atti personali .....	17




## CONTRATTAZIONE SINDACALE DECENTRATA - LIVELLO ISTITUZIONE SCOLASTICA

L'anno 2022, il giorno 28 novembre alle ore 17:00, presso l'Istituto Comprensivo Statale G. Ungaretti di Melzo (MI), in sede di contrattazione a livello di singola istituzione scolastica di cui all'art.6 del CCNL 29/11/2007

Tra

la delegazione di parte pubblica rappresentata dal Dirigente scolastico Dott.ssa Stefania Strignano e la delegazione di parte sindacale, viene sottoscritto il presente accordo, finalizzato alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituzione Scolastica "Istituto Comprensivo Statale G. Ungaretti" – P.zza Vistarini n. 3 – 20066 Melzo (MI).

**La contrattazione integrativa in esame sostituisce tutte quelle precedenti.**

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente e ATA dell'istituzione scolastica "Istituto Comprensivo Statale G. Ungaretti" di Milano.
2. Il presente contratto dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2022/2023.
3. Il presente contratto, qualora non sia disdetto da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto entro il 15 luglio dell'anno 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 entro i dieci giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 1, per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro quindici giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.

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

1. La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro l'ultimo giorno dell'anno scolastico di riferimento.

### TITOLO II - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

#### CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 4 – Obiettivi e strumenti

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





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

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

### **Art. 6 – Informazione**

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 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. Le relazioni sindacali sono improntate al preciso rispetto dei diversi ruoli e responsabilità del dirigente scolastico, delle RSU, delle OO.SS. e perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale. La correttezza e la trasparenza dei comportamenti sono condizione essenziale per il buon esito delle relazioni sindacali: ciò costituisce, pertanto, impegno reciproco delle parti che sottoscrivono l'intesa.
2. 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.
3. 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. 39 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.
4. 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 e 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. 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 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 di una bacheca sindacale e sono responsabili dell'affissione in essa dei documenti relativi all'attività sindacale.
2. Ogni documento affisso alla bacheca di cui al comma 1 deve essere chiaramente firmato dalla persona che lo affigge, ai fini dell'assunzione della responsabilità legale.
3. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono utilizzare, a richiesta, per la propria attività sindacale il locale situato nell'edificio scolastico, concordando con il dirigente le modalità per la gestione, il controllo e la pulizia del locale.
4. Il dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

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

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 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. 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 e dello sportello della segreteria ed i contingenti di personale chiamati a garantirli sono i seguenti:
  - sorveglianza dell'ingresso (n. 2 collaboratori scolastici).
  - centralino telefonico e sportello della segreteria (n. 1 assistente amministrativo).
7. 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 – 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 – Referendum**

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

#### **Art. 13 – 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.



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

#### Art. 14 – 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. 15 – Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

1. In caso di necessità o di esigenze imprevedute e non programmabili, il dirigente – sentito il DSGA – può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. 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.

### TITOLO IV – 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:
  - l'orario di entrata non potrà essere successivo all'orario di inizio delle lezioni;
  - l'orario di uscita non potrà essere precedente alla mezz'ora successiva all'orario di conclusione delle lezioni.

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

1. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono pubblicate sul sito istituzionale e sul registro elettronico di norma entro le ore 17:00 dal lunedì al venerdì; 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.



**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.

**TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

**CAPO I - NORME GENERALI**

**Art. 19 – Fondo per il salario accessorio**

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2022/2023 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;
  - e. eventuali contributi volontari dei genitori destinati al personale a seguito di delibera di approvazione del Programma annuale da parte del Commissario Straordinario e successivo accertamento da parte del dirigente o a seguito di variazione del P.A. da calcolarsi al lordo dipendente.
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.

**Art. 20 – 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. Le risorse del Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa sono state assegnate dal M.I. con nota prot. n. 46445 del 04/10/2022.
3. In attuazione del CCNL comparto Istruzione e Ricerca, siglato il 19/04/2018 e, in particolare, ai sensi dell'art. 40, comma 1, è stato previsto che a decorrere dall'anno scolastico 2018-2019, le risorse finanziarie relative agli istituti contrattuali, definiti sulla base dei precedenti CCNL, confluiscono in un unico fondo, denominato "Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa".  
Le risorse finanziarie relative agli istituti contrattuali di cui all'art. 40, comma 1 e comma 2 del succitato sono così definiti:
  - a) fondo per l'Istituzione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, primo alinea del CCNL 7/8/2014;
  - b) ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva di cui all'art. 2, comma 2, secondo alinea del CCNL 7/8/2014;
  - c) funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 2, comma 2, terzo alinea del CCNL 7/8/2014;



*[Handwritten signatures and initials]*

- d) incarichi specifici del personale ATA di cui all'art. 2, comma 2, quarto alinea del CCNL 7/8/2014;
- e) misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinto alinea del CCNL 7/8/2014;
- f) ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29/11/2007;
- g) risorse per la valorizzazione del personale scolastico. Al riguardo, si precisa che, l'art. 1, comma 249 della Legge n. 160 del 2019 (Legge di bilancio per il 2020) ha disposto che *"le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione"*.

Tali risorse, ai sensi della legge 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art. 88 CCNL 29 novembre 2007;


4. Per il presente anno scolastico **2022/2023** i fondi per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (loro dipendente) sono riportati nella tabella che segue:

I POTESI

tipologia fondi	Erogazione	Economie Lordo Dip.	a.s. 2022/2023 L.D.	Lordo Stato
a) per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007	Cedolino Unico	€ 5,36	€ 36.983,69	€ 49.084,47
	Bilancio Scolastico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
b) per i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva	Cedolino Unico	€ 0,00	€ 768,11	€ 1.019,28
	Bilancio Scolastico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
c) per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	Cedolino Unico	€ 0,00	€ 4.048,01	€ 5.371,70
	Bilancio Scolastico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
d) per gli incarichi specifici del personale ATA	Cedolino Unico	€ 0,00	€ 3.179,80	€ 4.219,60
	Bilancio Scolastico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
e) per le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica	Cedolino Unico	€ 0,00	€ 2.763,48	€ 3.667,14
	Bilancio Scolastico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
f) per i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti	Cedolino Unico	€ 0,00	€ 2.229,79	€ 2.958,93
	Bilancio Scolastico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
g) per la valorizzazione del personale scolastico, ai sensi della legge n. 160/2019	Cedolino Unico	€ 0,00	€ 14.313,73	€ 18.994,32
	Bilancio Scolastico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
h) per le finalità di cui all'art 1, comma 593 della legge n. 205/2017	Cedolino Unico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Bilancio Scolastico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
i) per IFTS	Cedolino Unico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Bilancio Scolastico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
j) per i progetti nazionali e comunitari (PON, POR, convenzioni, fondi delle famiglie) - Funzioni miste Ente Locale	Cedolino Unico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Bilancio Scolastico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
k) per la formazione del personale	Cedolino Unico	€ 0,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00
	Bilancio Scolastico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
l) per percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento	Cedolino Unico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Bilancio Scolastico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>Totali</b>		€ 5,36	€ 79.614,85	€ 100.751,01

*[Handwritten signatures]*

**I.C.S. GIUSEPPE UNGARETTI**  
**C.F. 83509350159 C.M. MIIC8E300X**  
A32089E - Istituto Comprensivo di Istruzione Statale di primo grado  
Prot. 0003118/U del 28/11/2022 17:30 II.10 - Rapporti sindacali, contrattazione e Rappresentanza sindacale unitaria (RSU)





## CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

### Art. 21– 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. 22 – 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 e extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente, dal Piano annuale delle attività del personale ATA: esse sono ripartite, detratta la quota obbligatoria per l'**indennità di direzione** (parte fissa e variabile) attribuita al **DSGA** nella misura pari a **€ 5.400,00** (lordo dipendente), calcolata ai sensi della tabella 9 ex-art. 56 del CCNL Comparto Scuola, come rideterminata dall'art.3, comma 2 della sequenza contrattuale del 25/08/2008.
2. Pertanto, il fondo dell'istituzione scolastica, comprensivo delle economie pregresse verrà ripartito come segue:
  - Una quota per il personale **docente** pari al **70,00%** del totale del fondo.
  - Una quota per il personale **A.T.A.** pari al **30,00%** del totale del fondo.A tal fine sono assegnati per le attività del personale **docente € 22.112,33** (lordo dipendente) e per le attività del personale **ATA € 9.476,72** (lordo dipendente)  
La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a € 1.000,00 in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF.
3. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo.

### Art. 23 – 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 deliberata nel collegio dei docenti in coerenza con il PTOF. A tal fine il Dirigente Scolastico promuoverà la partecipazione di tutto il personale ad iniziative gratuite promosse dalla rete di scopo dell'Ambito n. 24 nonché da accordi di rete con altri istituti.

### Art. 24 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 21 il fondo dell'istituzione scolastica destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:

Aree di attività	Lordo Dip.	Lordo Stato
<b>Funzionalità di Istituto:</b> supporto alle attività organizzative - max 633,50 ore	€ 11.086,25	€ 14.711,45
Funzionalità Didattica: supporto alla didattica - max 590 ore	€ 10.325,00	€ 13.701,27
<b>Progetti e attività</b> di arricchimento dell'offerta formativa – max 20 ore	€ 700,00	€ 928,90
<b>Totali</b>	<b>€ 22.111,25</b>	<b>€ 29.341,62</b>

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:

Aree di attività	Profilo	Lordo Dip.	Lordo Stato
a) <b>Intensificazione</b> del carico di lavoro per sostituzione di colleghi assenti	AA (max ore 185)	2.682,50	<b>3.559,68</b>
	CS (max ore 543,50)	6.793,75	<b>9.015,31</b>

#### Art. 25 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico

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 scolastico per l'a.s. 2022/2023 corrispondono a € **14.313,73** (lordo dipendente).
3. 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.
4. A tale fondo potrà accedere anche il personale ATA, la cui prestazione contribuisca al miglioramento dell'offerta formativa.
5. Il compenso più basso non potrà essere inferiore a € **600,00** quello più alto non potrà essere superiore a €. **2.000,00**

#### Art. 26 - 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. Successivamente alla stipula, in via definitiva, della contrattazione d'istituto il Dirigente Scolastico comunica il compenso spettante nel limite delle percentuali stabilite nell'art. 24 per l'incarico conferito e i termini del pagamento, indicando i compiti e gli obiettivi assegnati.
3. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati e alla valutazione dei risultati conseguiti e potrà essere soggetta a riduzione d'ufficio proporzionale alle assenze, salvo diversa motivata indicazione del dirigente scolastico (e/o per il personale ATA del DSGA).

#### Art. 27 - Quantificazione delle attività aggiuntive per il personale ATA

##### 1. Intensificazione di prestazioni lavorative

Costituiscono intensificazione le attività aggiuntive svolte dal personale ATA non oltre l'orario di lavoro e richiedente maggior impegno rispetto a quelle previste dal proprio carico di lavoro per sopperire alle difficoltà e i maggiori aggravii dovuti a scadenze e a nuove procedure che sempre più si presentano nel corso dell'anno scolastico. L'intensificazione dà diritto all'accesso al Fondo di Istituto e verrà ripartita in base ai seguenti criteri.

Per il personale **amministrativo**, costituiscono criteri per l'accesso al Fondo dell'istituzione scolastica le seguenti attività svolte nell'orario di servizio:

- lavoro imprevisto
- sostituzione colleghi assenti
- eventuali uscite di servizio
- sistemazione archivio storico dell'Istituto
- sito web d'Istituto e digitalizzazione
- scrutini ed esami di stato
- supporto TEAM DIGITALE
- disponibilità ad effettuare "straordinario".

Per il personale **ausiliario**, costituiscono criteri per l'accesso al Fondo dell'istituzione scolastica le seguenti attività svolte nell'orario di servizio:

- lavoro imprevisto



- maggior carico di lavoro dove sono presenti colleghi con mansioni ridotte nel piano assegnato
- spostamento dal proprio plesso per sostituzione colleghi
- uscite di servizio
- disponibilità ad effettuare "straordinario"
- disponibilità a svolgere attività organizzate dalla scuola in orario extrascolastico e/o fuori sede
- supporto collaborativo ai docenti (duplicazione atti, approntamento sussidi, ecc.)

## 2. Ore eccedenti l'orario d'obbligo

1. Per il personale **amministrativo**, le ore eccedenti oltre l'orario di lavoro intese come **straordinario** autorizzate comprendono le seguenti attività:
  - attività non comprese nella ripartizione del lavoro ordinario assegnato con il piano delle attività all'inizio dell'anno scolastico (es. attività dei posti vacanti in attesa di nomina, sistemazione archivio storico dell'Istituto, ecc.).
  - Attività del personale assente per qualsiasi motivo - malattia, permessi orari e brevi, aggiornamento, recupero lavori arretrati, ecc.
2. Per il personale **ausiliario**, le ore eccedenti oltre l'orario di lavoro intese come **straordinario** autorizzate comprendono le seguenti attività:
  - attività non comprese nella ripartizione del lavoro ordinario assegnato con il piano delle attività (es. sistemazione archivio storico dell'Istituto, ecc.)
  - attività del personale assente per qualsiasi motivo - malattia, permessi orari e brevi, recupero lavoro arretrati, ecc.
3. È ammesso al recupero/pagamento solo quello preventivamente autorizzato (tranne nei casi di "obbligo d'ufficio") al fine della verifica in concreto della sussistenza delle ragioni di pubblico interesse che rendono necessario il ricorso a prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale di lavoro.
4. Il recupero delle ore eccedenti con riposi compensativi avverrà, di norma, su richiesta degli interessati durante le interruzioni delle attività didattiche.
5. Il servizio prestato oltre l'orario d'obbligo dà diritto all'accesso al fondo di istituto nei limiti della disponibilità finanziaria.
6. Al termine di ogni anno scolastico l'istituto provvederà alla liquidazione delle ore residue, salvo richieste del dipendente di recupero laddove compatibili, fino a concorrenza dei fondi disponibili.
7. La liquidazione dei compensi afferente alle attività intese come **maggiore impegno/intensificazione** sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati tenuto conto del numero di eventuali assenze.

## Art. 28 - Incarichi specifici e funzioni miste personale ATA

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. Le risorse disponibili per compensare gli incarichi specifici sono destinate a corrispondere alle unità di personale ATA che non ricoprono posizioni economiche e che avranno comunicato la propria disponibilità ad assumere l'incarico secondo i seguenti criteri:
  - specificità dell'Istituto.
  - carico di lavoro
  - responsabilità dell'incarico affidato.
3. Considerato che, in attuazione del CCNL comparto Istruzione e Ricerca, siglato il 19/4/2018 e, in particolare, ai sensi dell'art. 40, comma 1, è stato previsto che a decorrere dall'anno scolastico 2018-2019, le risorse finanziarie relative agli istituti contrattuali, definiti sulla base dei precedenti CCNL, confluiscono in un unico fondo, denominato "Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa", le parti concordano che le economie, relative agli incarichi specifici del personale ATA, determinatesi al 31/08/2023, possano incrementare il Fondo di Istituto per retribuire le attività aggiuntive del personale ATA previste dall'art.88, lettera e) del CCNL 2007 consistenti in prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo, ovvero nell'intensificazione di prestazioni lavorative dovute anche a particolari forme di organizzazione dell'orario di lavoro connesse all'attuazione dell'autonomia. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella tabella 6, allegata al CCN 2007.

4. Il compenso relativo all'incarico specifico assegnato è commisurato al servizio effettivamente prestato, pertanto potrebbe subire decurtazioni per assenze lunghe e continuative.
5. I fondi dell'Ente Locale per le funzioni miste sono destinate al personale ATA che avrà dichiarato la disponibilità a svolgere le attività previste con l'Ente Locale.

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

### Art. 29 - Principi generali

1. Tutta l'attività dei lavoratori, del dirigente scolastico, della RSU e del Rappresentante per la sicurezza è sempre improntata alla partecipazione equilibrata e collaborazione attiva nel comune intento della salvaguardia dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, degli alunni e comunque di tutti coloro che sono coinvolti nell'organizzazione scolastica, anche se dipendenti di altri enti o privati nonché alla diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione.
2. Le linee guida sono individuabili in attività di:
  - a) monitoraggio ed individuazione dei criteri di riduzione dei rischi attraverso il piano di valutazione dei rischi dando preferenza alle misure di protezione collettiva rispetto a quelle individuali;
  - b) eliminazione dei rischi o quantomeno alla loro riduzione alla fonte, attraverso lo strumento della programmazione della prevenzione;
  - c) attuazione delle misure di protezione individuali e collettive, limitando al minimo l'esposizione al rischio;
  - d) verifica delle misure igienico, di emergenza di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione, di costrizioni muscolo-scheletrico;
  - e) di definizione delle procedure di formazione, informazione, consultazione, e partecipazione dei lavoratori.

### Art. 30 - Riunione periodica

1. La riunione periodica costituisce il momento di incontro tra i soggetti coinvolti (DS, RLS, RSPP) per l'attuazione e la verifica del programma di prevenzione.
2. È obbligo del dirigente scolastico convocarne almeno una all'anno. Prima di tale riunione il Dirigente scolastico richiede ai soggetti e agli enti competenti in materia di edifici scolastici i piani attuativi dei programmi di intervento per la messa a norma delle strutture e per la manutenzione necessaria. Tale documentazione va allegata al documento della valutazione dei rischi.
3. Nella prima riunione va verificata l'idoneità dei mezzi di protezione individuale, l'attuazione e l'efficacia del programma di formazione ed informazione.
4. Ogni riunione è convocata con congruo preavviso e con ordine del giorno scritto. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere, in presenza di motivate situazioni di rischio o di variazioni delle condizioni di sicurezza, la convocazione della riunione.

### Art. 31 - Le figure sensibili

1. Per ogni plesso scolastico sono individuate le seguenti figure:
  - a) addetto all'attuazione delle misure di primo soccorso
  - b) addetto all'attuazione delle misure di prevenzione incendi
2. Le suddette figure sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e saranno appositamente formate attraverso specifico corso.
3. Alle figure di plesso competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza, che esercitano sotto il coordinamento del RSPP.

### Art. 32 - Doveri e diritti dei lavoratori

1. I lavoratori ed i soggetti ad essi equiparati devono:
  - a) osservare le disposizioni e le istruzioni ricevute ai fini della protezione propria ed altrui, individuale e collettiva, utilizzando correttamente macchine, impianti, attrezzi, dispositivi di sicurezza e mezzi di protezione;
  - b) segnalare immediatamente al D.S. le deficienze dei mezzi di protezione e le eventuali condizioni di pericolo,





dandone immediata notizia anche al RLS;

- c) non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o compiere operazioni o manovre non di loro competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri;
- d) collaborare all'adempimento degli obblighi e delle disposizioni necessarie alla tutela della sicurezza;
- e) frequentare i corsi di formazione e di addestramento inerenti la sicurezza;
- f) accettare la nomina nella squadra antincendio, evacuazione, pronto soccorso ed emergenza.

2. Di contro, essi hanno diritto a:

- a) essere informati in modo generale e specifico;
- b) essere sottoposti a formazione e informazione adeguata a garantire un'effettiva preparazione in riferimento non solo alle norme generali, ma al singolo posto di lavoro e alla singola mansione. La formazione va ripetuta periodicamente anche in relazione ad eventuali mutamenti della situazione di rischio;
- c) essere consultati e partecipare, attraverso il RLS, a tutti i momenti fondamentali di elaborazione e messa a punto delle strategie prevenzionali;
- d) all'interruzione unilaterale delle attività, in presenza di pericolo grave, immediato ed inevitabile;
- e) all'adozione libera di misure di emergenza, in presenza di pericolo grave, immediato ed inevitabile.
- f) La partecipazione all'organizzazione ed al coordinamento delle prove di evacuazione, la nomina nel Servizio di Prevenzione e Protezione ed ogni altra attività di ausilio alla sicurezza costituisce un diritto-dovere del singolo lavoratore.
- g) È compito del Dirigente scolastico, di concerto con il RSPP, tendere ad attribuire a ciascun lavoratore compiti in modo da assicurare che l'attività fondamentali siano certamente esplicate superando eventuali assenze e curare la rotazione dei compiti negli anni sia per assicurare un'equa distribuzione sia per garantire una diffusione delle competenze in tutto il personale.

#### **Art. 33 – Designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).**

- 1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sarà individuato dalla RSU tra i suoi membri ed il nominativo verrà comunicato al Dirigente scolastico ed a tutti i lavoratori in servizio.
- 2. Qualora non possa essere individuato tra i suoi membri, la RSU designa altro soggetto disponibile tra i lavoratori della scuola.
- 3. È designato rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: la sig.ra Nicolina Corciulo.

#### **Art. 34 - Attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.**

- 1. Le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono disciplinate dall'art. 47 del D.lgs. 81/2008. In particolare ad esso è riconosciuto il diritto di :
  - ricevere una formazione specifica in materia di salute e sicurezza sulle normative, i rischi, le tematiche di controllo e prevenzione dei rischi con un programma base di formazione minimo di 32 ore a carico del datore di lavoro; l'attività di formazione si svolgerà con permessi retribuiti in aggiunta a quelli previsti per l'espletamento del suo mandato;
  - avere un tempo di lavoro retribuito per espletare le sue funzioni, pari a 40 ore annue di permessi retribuiti per ogni RLS; i permessi sono distinti da quelli sindacali;
  - avere l'informazione preventiva in materia di igiene e sicurezza;
  - avere le stesse tutele dei delegati sindacali
  - avere garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
  - avere assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
  - accedere liberamente ai plessi per verificare le condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro e presentare osservazioni e proposte in merito.
  - godere 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.
  - essere informato costantemente sulla gestione dell'Agenda della Sicurezza.



#### **Art. 35 – Designazione Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (ASPP).**

1. Conformemente a quanto previsto dall'art. 31, comma 1 del D.Lgs. 81/2008, valutato il possesso dei requisiti di cui all'art. 32 del D.Lgs. 81/2008, dovrà essere designato Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (ASPP).

#### **Art. 36 – Compiti del servizio di prevenzione e protezione.**

Ai sensi dell'art. 33 - comma 1 del D.Lgs. 81/2008:

1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:
  - a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
  - b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
  - c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
  - d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
  - e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
  - f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.
2. I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto legislativo.
3. Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.

#### **Art. 37 – Designazione del Medico Competente.**

1. Ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 81/2008 è stato nominato nell'unità scolastica dell'Istituto Comprensivo Statale G. Ungaretti di Melzo (MI) il medico competente, Dott.ssa Maria Assunta Morfea.

#### **Art. 38 – Obblighi del Medico Competente.**

1. L'assunzione della qualifica di medico competente è finalizzata alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori, il cui obbligo emerge dalla valutazione dei rischi.
2. Il medico competente garantisce altresì la collaborazione con il Dirigente Scolastico (Datore di Lavoro) ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) nella effettuazione della valutazione dei rischi conformemente alle previsioni di cui al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i..

### **TITOLO VII - NORME TRANSITORIE E FINALI**

#### **Art. 39 – 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 la disponibilità residua non programmata.
2. In caso di indisponibilità di risorse 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 e degli altri istituti contrattuali 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. 40 - Rilascio atti personali**

1. Il rilascio di copia degli atti personali avviene senza oneri e, di norma, entro due giorni dalla richiesta da parte dell'interessato.

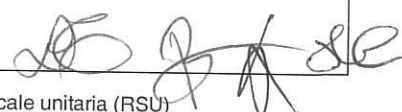
La presente ipotesi di accordo sarà inviata ai Revisori dei conti, corredata della Relazione tecnico finanziaria e della Relazione illustrativa, per il previsto parere.

**I.C.S. GIUSEPPE UNGARETTI**  
**C.F. 83509350159 C.M. MIIC8E300X**

Pagina 17 di 18

A32089E - Istituto Comprensivo di Istruzione Statale di primo grado

Prot. 0003118/U del 28/11/2022 17:30 Il.10 - Rapporti sindacali, contrattazione e Rappresentanza sindacale unitaria (RSU)



L'accordo viene sottoscritto tra:

**PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

Il Dirigente Scolastico pro-tempore

STEFANIA STRIGNANO



*Stefania Strignano*

**PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

I rappresentanti delle R.S.U.

Prestileo Basilio CISL SCUOLA

*Basilio Prestileo*

Testa Luisa CISL SCUOLA

*Luisa Testa*

Corciulo Nicolina FLC CGIL

*Nicolina Corciulo*

I rappresentanti dei Sindacati Scuola Territoriali

Per CISL/SCUOLA

ASSENTE

SNALS

ASSENTE

UIL/SCUOLA

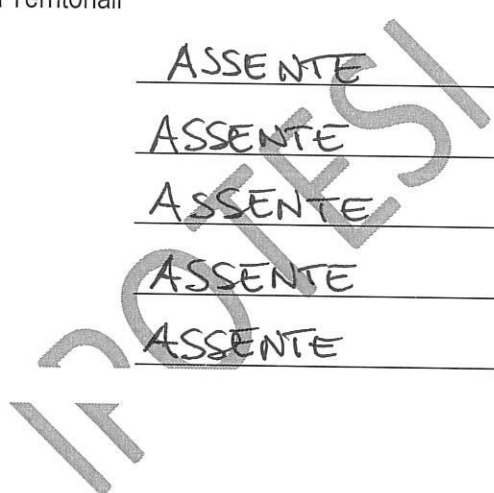
ASSENTE

GILDA/UNAMS

ASSENTE

FLC/CGIL

ASSENTE



*[Handwritten signatures]*

