

LICEO GINNASIO STATALE “G.B. BROCCHI” BASSANO DEL GRAPPA

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D’ISTITUTO VERBALE DI STIPULA

Il giorno **02 del mese di marzo 2017 alle ore 12.15** nel locale della Presidenza del Liceo Brocchi – Villa Fanzago in viale XI Febbraio, 65

VIENE SOTTOSCRITTO

la presente Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo dell’Istituzione Scolastica Liceo “G.B. Brocchi” Viale XI Febbraio, 65 – Bassano del Grappa (VI)

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore Giovanni ZEN f.to

PARTE SINDACALE

La Rappresentanza Sindacale Unitaria

MAESTRO Piero f.to

MOLIN POLDEDANA Maria Augusta f.to

LEGGIERI Franca f.to

SINDACATI	FLC/CGIL.....
SCUOLA	CISL/SCUOLA.....
TERRITORIALI	UIL/SCUOLA.....
	SNALS/CONFSAL.....
	GILDA/UNAMS.....

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA dell'istituzione scolastica, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Il presente contratto, una volta stipulato, dispiega i suoi effetti per l'anno scolastico 2016/2017.

Il presente contratto, qualora non sia disdetto formalmente da nessuna delle parti che lo hanno sottoscritto nell'arco di tempo che va dal 1 luglio al 15 settembre, si intende tacitamente rinnovato per il successivo anno scolastico.

Il presente contratto può esser modificato in qualunque momento o a seguito di adeguamento a norme imperative o per accordo tra le parti.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta di cui al comma seguente, per definire consensualmente l'interpretazione della clausola controversa.
2. Al fine di iniziare la procedura di interpretazione autentica, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione della materia e degli elementi che rendono necessaria l'interpretazione; la procedura si deve concludere entro trenta giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga un accordo, questo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali d'istituto, nel rispetto dei distinti ruoli, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse professionale dei lavoratori con l'esigenza di migliorare l'efficacia e l'efficienza del servizio.
2. Le relazioni sindacali sono improntate alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti delle parti negoziali.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
 - a) Contrattazione integrativa
 - b) Informazione preventiva
 - c) Informazione successiva
 - d) Interpretazione autentica, come da art. 2.
4. In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, anche esterni all'istituzione scolastica, senza oneri per la scuola.

Art. 4 – 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 i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ne comunica i nominativi 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 di ogni 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. La parte sindacale ha facoltà di avanzare richiesta di incontro con il Dirigente e la stessa deve essere soddisfatta entro cinque giorni, salvo elementi ostativi che rendano impossibile il rispetto di tale termine.
4. Ogni richiesta di incontro deve essere effettuata in forma scritta e deve esplicitare l'oggetto della stessa.

Art. 5 – Oggetto della contrattazione integrativa

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa d'istituto le materie previste dall'articolo 6, comma 2, lettere j, k, l; dall'articolo 9, comma 4; dall'articolo 33, comma 2; dall'articolo 34 comma 1; dall'articolo 51, comma 4; dall'articolo 88, commi 1 e 2, del CCNL 2006/09.
2. Non sono comunque oggetto di contrattazione integrativa le materie escluse per norma imperativa, tra cui, in particolare, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, e comunque tutte quelle ascrivibili all'esercizio dei poteri dirigenziali. Le clausole eventualmente in contrasto con norme imperative sono nulle, non applicabili e sono sostituite di diritto ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
3. La contrattazione integrativa di istituto si basa su quanto stabilito dalle norme contrattuali di livello superiore in quanto compatibili con le disposizioni di legge; non può in ogni caso prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione della scuola. Le previsioni contrattuali discordanti non sono valide e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.

Art. 6 – Informazione preventiva

1. Sono oggetto di informazione preventiva:
 - a) proposte di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola;
 - b) piano delle risorse complessive per il salario accessorio, ivi comprese quelle di fonte non contrattuale;
 - c) criteri di attuazione dei progetti nazionali, europei e territoriali;
 - d) criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
 - e) utilizzazione dei servizi sociali;
 - f) criteri di individuazione e modalità di utilizzazione del personale in progetti derivanti da specifiche disposizioni legislative, nonché da convenzioni, intese o accordi di programma stipulati dalla singola istituzione scolastica o dall'Amministrazione scolastica periferica con altri enti e istituzioni;
 - g) tutte le materie oggetto di contrattazione;
2. Sono inoltre oggetto di informazione le materie già previste dal CCNL comparto scuola del 29.11.2007 e successivamente escluse per effetto delle disposizioni imperative introdotte dal d.lgs. 150/2009, e cioè:
 - a) modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al piano dell'offerta formativa e al piano delle attività e modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al relativo piano delle attività formulato dal DSGA, sentito il personale medesimo;
 - b) criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente, educativo ed ATA alle sezioni staccate e ai plessi, ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica. Ritorni pomeridiani;
 - c) criteri e modalità relativi alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del personale docente, educativo ed ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto.
3. Il Dirigente fornisce l'informazione preventiva alla parte sindacale nel corso di appositi incontri, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 7 – Informazione successiva

1. Sono materie di informazione successiva:
 - a) nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto;
 - b) verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse.

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

Art. 8 – Attività sindacale

1. Si concorda di allestire le bacheche sindacali delle RSU nei seguenti luoghi: una per ogni sede, nelle vicinanze della sala docenti.
2. La R.S.U. ha il diritto di affiggere in tale bacheca, sotto la propria responsabilità, materiale sindacale e del lavoro e, comunque, quanto ritenga abbia rilevanza per i lavoratori, in conformità alla legge sulla stampa e senza nessuna preventiva autorizzazione o controllo. Anche la defissione di quanto esposto è di esclusiva pertinenza della R.S.U.
3. Stampati e documenti possono essere inviati nelle scuole per l'affissione anche dalle strutture sindacali territoriali; il D.S. a tal proposito assicura la tempestiva trasmissione di tale materiale alla R.S.U.
4. Il Dirigente Scolastico assicura la tempestiva trasmissione alla RSU del materiale sindacale inviato per posta, fax e via e-mail.
5. La RSU ha diritto di accesso alla bacheca elettronica con modalità da concordare col dirigente scolastico. Si conviene che l'accesso alla rete internet è un diritto di tutti i membri della comunità scolastica.
6. Alla R.S.U. è consentito di comunicare con il personale per motivi di carattere sindacale, entro il monte ore assegnato all'inizio dell'a.s. o al di fuori dell'orario di servizio.
7. La comunicazione interna può avvenire brevemente per via orale o mediante scritti e stampati, sia consegnati dalla R.S.U. ad personam, sia messi a disposizione dei lavoratori interessati, ad es. in sala docenti ed in segreteria.
8. Per le comunicazioni esterne, per l'informazione e per l'attività sindacale in generale, è consentito l'uso gratuito degli audiovisivi nonché della rete informatica, previa autorizzazione con il Dirigente Scolastico.
9. Alla R.S.U. firmataria del presente contratto è consentito l'uso della sala internet, quando essa sia libera da altri usi, per l'eventuale svolgimento di piccole riunioni e di incontri con i lavoratori nell'ambito dell'attività sindacale ed è riservato comunque nella medesima un armadio per la raccolta del materiale sindacale.

Art. 9 – Assemblea in orario di lavoro

1. Lo svolgimento delle assemblee sindacali è disciplinato dall'articolo 8 del vigente CCNL di comparto.
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 presenza 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 coprire il normale orario di servizio.
5. La dichiarazione individuale di partecipazione, espressa preventivamente in forma scritta dal

personale in servizio nell'orario dell'assemblea sindacale (di scuola o territoriale, in orario di lezione o durante attività funzionali), fa fede ai fini del computo del monte ore individuale nei termini orari reali corrispondenti a quelli previsti per l'assemblea stessa ed è irrevocabile. Pertanto una volta dichiarata l'intenzione di partecipare non va apposta alcuna firma di presenza né va assolto qualsiasi altro adempimento. Nel caso di assenza per sopravvenuta malattia o per altro motivo sempre manifestatosi dopo la dichiarazione di partecipazione non si terrà conto del calcolo per il monte ore. Il D.S. avvisa i docenti non partecipanti coinvolti da eventuali adattamenti di orari (inversioni di lezioni, disposizioni, recupero permessi brevi) con almeno 24 ore di anticipo.

6. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere servizio alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
7. 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 delle sedi, il funzionamento del centralino telefonico. 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. 10 – 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; il calcolo del monte ore spettante viene effettuato, all'inizio dell'anno scolastico, dal Dirigente, che lo comunica alla RSU medesima.
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.
4. La partecipazione del personale, fermo restando il monte delle 10 ore annuali, è disciplinata dal CCNL e da eventuali accordi decentrati.

Art. 11 - Contingente A.T.A. in caso di sciopero.

- 1) In seguito all'accordo decentrato nazionale dell'8/10/99, sono assicurati, in caso di sciopero totale del personale A.T.A, i servizi indispensabili nelle seguenti circostanze:
 - a) qualsiasi tipo di esame e scrutinio finale;
 - b) pagamento degli stipendi ai supplenti temporanei.
- 2) Nel primo caso i nominativi dell'assistente amministrativo, purché competente, dell'assistente tecnico (qualora ne sia previsto l'impiego in esami) e del collaboratore scolastico sono individuati dal Dsga, verificando prioritariamente le disponibilità e sulla base di un'eventuale turnazione nel caso di più azioni di sciopero nel corso di uno stesso anno scolastico; i lavoratori "precettati" sono avvertiti per iscritto almeno 3 gg. prima dello sciopero ed entro il giorno successivo possono chiedere la sostituzione, che, se possibile, sarà loro concessa.
Nel secondo caso il D.S. valuta con il Dsga l'opportunità della presenza di un assistente amministrativo competente nella materia. Le modalità di "precettazione" sono analoghe alla precedente.
- 3) A norma dell'art. 4 dell'allegato di Attuazione della legge 146/90, entro 48 ore dall'effettuazione di ogni sciopero della Scuola, il D.S. pubblica all'albo della scuola i dati relativi all'adesione da parte del personale dell'Istituto.

Art. 12 - Patrocinio e diritto di accesso agli atti

- 1) La R.S.U. ed i Sindacati territoriali, fatte salve le norme di cui alla L. 675, su delega degli interessati da acquisire agli atti della scuola, hanno il diritto di accesso agli atti in ogni fase dei procedimenti che

riguardano il personale coinvolto.

- 2) La R.S.U. ed i Sindacati territoriali hanno il diritto di accesso agli atti della scuola su tutte le materie di cui all'art. 6 del CCNL 29/11/2007.
- 3) Gli istituti di Patronato sindacale hanno il diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro su tutte le materie previste dalla vigente normativa.
- 4) Il rilascio di copia degli atti eventualmente richiesti avviene senza oneri ed entro due giorni dalla richiesta, salvo manifesta impossibilità.

Art. 13 – 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; la scuola fornisce il supporto materiale ed organizzativo.

Art. 14 - Trasparenza

1. Copia dei prospetti recanti l'elenco degli incarichi con i relativi compensi (informazione preventiva), l'elenco dei nominativi del personale incaricato a ricoprire quegli incarichi (informazione successiva) e copia dei prospetti relativi ai compensi liquidati per ciascun progetto e/o attività (informazione successiva) sono consegnate alla RSU.

ART. 15 - Permessi brevi

Il C.C.N.L. prevede all'art. 16, compatibilmente con le esigenze di servizio, la possibilità di fruire, a domanda, di permessi brevi non superiori alla metà dell'orario giornaliero da recuperare entro i due mesi successivi. I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere il limite corrispondente al rispettivo orario di servizio.

ART. 16 - Orario di lavoro flessibile

L'orario di lavoro è funzionale alle necessità determinate dal POF per l'erogazione del servizio, pertanto tutti i casi di flessibilità devono essere ricondotti a progetti debitamente approvati dal C.D. Non si riconosce rientrante nella flessibilità la presenza di ore buche nell'orario settimanale delle lezioni. Valorizzazione del personale docente con ore a disposizione: in analogia con la presenza flessibile dei docenti in potenziamento assegnati alle scuole, in considerazione della introduzione (Legge 107/2015) della Alternanza Scuola Lavoro con 200 ore obbligatorie nel triennio, novità non ancora contemplata nel contratto nazionale della scuola, si informa che il personale docente a disposizione per l'assenza delle proprie classi in A.S.L. (o con classi impegnate nelle visite d'istruzione, scambi, ecc.), sarà impiegato in servizi didattici a favore degli studenti della scuola, secondo necessità.

TITOLO TERZO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 17 – Risorse

1. Le risorse disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:
 - a. stanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali all'offerta formativa,
 - b. stanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici del personale ATA,

- c. stanziamento per ore eccedenti - sostituzione colleghi,
- d. indennità di direzione,
- e. stanziamenti del Fondo dell'Istituzione scolastica annualmente stabiliti dal MIUR,
- f. eventuali residui del Fondo non utilizzati negli anni scolastici precedenti,
- g. 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, a tal proposito si fa presente che le economie relative agli esercizi precedenti si sono ridotte per effetto di liquidazioni di compensi erogati, in accordo con le RSU, successivamente alla contrattazione siglata lo scorso anno,
- h. eventuali contributi dei genitori.

2. Il totale delle risorse finanziarie disponibili per il presente contratto ammontano a:

FONDO ISTITUZIONE 2016/2017 – ART. 85 CCNL 29/11/2007 (INTESA DEL 24/06/2016)	LORDO DIPENDENTE	LORDO STATO
<i>Punti di erogazione</i>	1.954,91	2.594,16
<i>Quota per posto di organico</i>	45.047,78	59.778,40
<i>Docenti organico di diritto sc. Sec.</i>	38.179,41	50.664,08
<i>Funzioni strumentali</i>	5.993,71	7.953,65
<i>Incarichi specifici Ata</i>	4.453,41	5.909,67
<i>Ore di sostituzioni</i>	5.244,25	6.959,12
<i>Pratica sportiva</i>	0,00	0,00
<i>Asl</i>	35.150,17	46.644,27
TOTALE	136.023,64	180.503,37

ECONOMIE MOF 2015/2016		
	LORDO DIPENDENTE	LORDO STATO
<i>Fondo istituzione ART. 85 CCNL 29/11/2007</i>	8.498,49	11.277,49
<i>Fondo istituzione (risparmi scuola primaria)</i>		
<i>Ore sostituzioni ART. 30 CCNL 29/11/2007</i>	1.753,59	2.327,01
<i>Alternanza scuola lavoro</i>	38.127,54	50.595,24
TOTALE	58.631,70	77.804,24

3.

PROGETTI AREA A RISCHIO – ART. 9 DEL CCNL 29/11/2007	LORDO DIPENDENTE	LORDO STATO
<i>Personale docente</i>	6.464,72	8.578,69
<i>Personale ATA /DSGA</i>		
TOTALE	6.464,72	8.578,69

4.

FINANZIAMENTI EUROPEI – REGIONALI	LORDO DIPENDENTE	LORDO STATO
<i>Personale docente</i>	0,00	0,00
<i>Personale ATA /DSGA</i>	0,00	0,00
<i>In attesa di approvazione</i>	0,00	0,00
TOTALE	0,00	0,00

INDENNITA' DIREZIONE DSGA (Art. 89 ccnl 29.11.2007) quota variabile N. 176 O.D. x 30,00 + 650,00 quota fissa	5.930,00	7.869,11
---	-----------------	-----------------

Art. 18 – Attività finalizzate

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.

CAPO II – UTILIZZAZIONE DEL FIS

Art. 19 – Finalizzazione delle risorse del FIS

1. 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. 20 – Criteri per la suddivisione del Fondo dell'istituzione scolastica

1. Le risorse del fondo dell'istituzione scolastica, con esclusione di quelle di cui all'art. 38, 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 POF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente, dal Piano annuale di attività del personale ATA.
2. È istituito un fondo di riserva, pari ad € 0,00 (zero,00) lordo dipendente, per far fronte a necessità del personale docente non programmate in quanto imprevedibili.
3. Il fondo di riserva, se non utilizzato, confluisce nella dotazione finanziaria dell'anno successivo.

Art. 21 - Criteri generali di utilizzazione del personale in relazione al P.T.O.F.

Personale docente

1. Sulla base del P.T.O.F. e tenendo conto delle indicazioni emerse nella riunione del Collegio Docenti il Dirigente Scolastico predispone, entro la prima metà del mese di settembre, il piano annuale delle attività e lo propone al Collegio Docenti.
2. Nella predisposizione del piano e nell'attribuzione delle attività ai docenti il Dirigente Scolastico farà riferimento, nell'esercizio della sua autonoma discrezionalità, ai seguenti principi:
 - a) valorizzare il progressivo consolidamento di competenze progettuali e organizzative, indispensabili per consentire alla scuola di fare fronte, con efficacia e efficienza, alla crescente complessità della sua funzione sociale;
 - b) valorizzare in quest'ottica le attività funzionali all'insegnamento connesse con:
 - la qualificazione dell'offerta formativa rispetto alle esigenze espresse dal contesto economico e sociale locale,
 - l'estensione del successo formativo e dell'acquisizione di pieni diritti di cittadinanza da parte degli studenti e di competenze spendibili nel mercato del lavoro,
 - il necessario incremento di competenze professionali dei docenti.

Personale ATA

1. I criteri per l'individuazione del Personale ATA da utilizzare nelle attività retribuite col fondo sono:
 - la valorizzazione delle attitudini personali e favorire lo sviluppo professionale di coloro che assicurano una migliore qualità nell'erogazione del servizio, in una logica di efficienza che tiene in debito conto la capacità di ciascuno di realizzare gli obiettivi proposti;
 - equa distribuzione dei carichi di lavoro;
 - disponibilità alla collaborazione e capacità di affrontare situazioni innovative nel contesto della scuola ed in relazione con soggetti esterni.

Per personale docente e personale ATA

- E' compito del Dirigente Scolastico individuare e utilizzare modalità idonee a garantire analoga trasparenza per le iniziative esplicitate in specifici progetti, elaborati in corso d'anno ad integrazione del piano delle attività, iniziative che devono comunque ottenere l'approvazione degli organi collegiali competenti.

Art. 22 – Stanziamenti

1. Al fine di perseguire le finalità di cui all'articolo 39, sulla base della delibera del Consiglio d'istituto, di cui all'art. 88 del CCNL e del Piano Annuale, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:
2. Di seguito si indicano le attività e i relativi compensi stabiliti per il personale interessato:

<i>PERSONALE DOCENTE</i>	<i>LORDO DIPENDENTE</i>	<i>LORDO STATO</i>
<i>Particolare impegno professionale 'in aula' connesso alle innovazioni e alla ricerca didattica e flessibilità organizzativa e didattica (art. 88, comma 2, lettera a) CCNL 29/11/2007)</i>	0,00	0,00
<i>Attività aggiuntive di insegnamento (art. 88, comma 2, lettera b) CCNL 29/11/2007)</i>	10.100,00	13.402,70
<i>Ore aggiuntive per l'attuazione dei corsi di recupero (art. 88, comma 2, lettera c) CCNL 29/11/2007)</i>	0,00	0,00
<i>Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento (art. 88, comma 2, lettera d) CCNL 29/11/2007)</i>	14.300,00	18.976,10
<i>Compensi attribuiti ai collaboratori del dirigente scolastico (art. 88, comma 2, lettera f) CCNL 29/11/2007)</i>	6.500,00	8.625,50
<i>Indennità di turno notturno, festivo e notturno-festivo del personale educativo (art. 88, comma 2, lettera g) CCNL 29/11/2007)</i>	0,00	0,00
<i>Indennità di bilinguismo e trilinguismo (art. 88, comma 2, lettera h) CCNL 29/11/2007)</i>	0,00	0,00
<i>Compensi per il personale docente ed educativo per ogni altra attività deliberata nell'ambito del POF (art. 88, comma 2, lettera k) CCNL 29/11/2007)</i>	41.228,00	54.709,55
<i>Particolari impegni connessi alla valutazione degli alunni (Art. 88, comma 2, lettera l) CCNL 29/11/2007)</i>	0,00	0,00
<i>Funzioni strumentali al POF (art. 33 CCNL 29/11/2007)</i>	5.993,71	7.953,65
<i>Compensi per attività complementari di educazione fisica (art. 87 CCNL 29/11/2007)*</i>	0,00	0,00
<i>Compensi per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica (art. 9 CCNL 29/11/2007)</i>	6.464,72	8.578,69
<i>Compensi relativi a progetti nazionali e comunitari (Art. 6, comma 2, lettera l) CCNL 29/11/2007)</i>	0,00	0,00
<i>OO.EE. sostituzione colleghi assenti</i>	6.997,84	9.286,13
<i>OO.EE. sostituzione colleghi assenti (ANNI PRECEDENTI)</i>		
<i>ASL L. 107/2015 (92%)</i>	67.415,50	89.460,36
TOTALE	158.999,77	210.992,68
<i>PERSONALE ATA</i>	<i>LORDO DIPENDENTE</i>	<i>LORDO STATO</i>
<i>Prestazioni aggiuntive del personale ATA (art. 88, comma 2, lettera e) CCNL 29/11/2007)</i>	15.582,89	20.678,49
<i>Compensi per il personale ATA per ogni altra attività deliberata nell'ambito del POF (art. 88, comma 2, lettera k) CCNL 29/11/2007)</i>	0,00	0,00
<i>Indennità di turno notturno, festivo e notturno-festivo del personale educativo (art. 88, comma 2, lettera g) CCNL 29/11/2007)</i>	0,00	0,00
<i>Indennità di bilinguismo e trilinguismo (art. 88, comma 2, lettera h) CCNL 29/11/2007)</i>	0,00	0,00
<i>Incarichi specifici (art. 47 CCNL 29/11/2007, comma 1 lettera b) come sostituito dall'art. 1 della sequenza contrattuale personale ATA 25/7/2008)</i>	4.453,41	5.909,67
<i>Compensi per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica (art. 9 CCNL 29/11/2007)</i>	0,00	0,00
<i>Compensi relativi a progetti nazionali e comunitari (Art. 6, comma 2, lettera l) CCNL 29/11/2007)</i>	0,00	0,00
<i>Compensi DSGA (Art. 89 CCNL 29/11/2007 come sostituito dall'art. 3 della sequenza contrattuale personale ATA 25/7/2008)</i>	5.930,00	7.869,11
<i>Alternanza scuola lavoro</i>	5.862,21	7.779,16
TOTALE	31.828,51	42.236,43

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

Premessa

Ai sensi dell'art. 2 del DLgs 626/94, si definisce **lavoratore** persona che presta il proprio servizio alle dipendenze di un datore di lavoro. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi e attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici; si definisce **datore di lavoro** il soggetto titolare del rapporto di lavoro, nel caso del Liceo Brocchi si intende il dirigente pro tempore del Liceo Ginnasio Statale "G.B. Brocchi".

Art. 23 - Finalità

Al fine di assicurare compiuta attuazione a forme di partecipazione e di collaborazione dei soggetti interessati al sistema di prevenzione e di sicurezza dell'ambiente di lavoro previste dal D.Lgs.626/94, modificato dal D.Lgs.242/96, le parti in applicazione di quanto sancito dall'articolo 4 punto e) del C.C.N.L., convengono sulla necessità di realizzare l'intero sistema di prevenzione all'interno del Liceo "G.B. Brocchi" sulla base dei criteri e delle modalità previste dai successivi articoli del presente accordo in coerenza con le norme legislative di riferimento e con quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale quadro del 7 maggio 1996 in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel comparto pubblico.

Art. 24 - 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.

Dato che in tutte le unità scolastiche, individuate dal DM 382/98, vengono eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali unitarie i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nel numero di 1 rappresentante nelle istituzioni scolastiche fino a 200 dipendenti e 3 rappresentanti nelle istituzioni scolastiche con più di 200 dipendenti fino a 1000, il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza in questa scuola è **uno**.

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt. 18 e 19 del D.Lgs. 626/94, le parti a solo titolo esemplificativo concordano sulle seguenti indicazioni:

1. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al capo di istituto le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
2. laddove il D.Lgs. 626/94 prevede l'obbligo da parte del capo di istituto di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; pertanto il capo di istituto consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un

intervento consultivo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; in occasione della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione; la consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Questi conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale; inoltre il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.22, comma 5 del D.Lgs. n. 626/94;

3. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
4. il capo di istituto su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;
5. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art.19, comma 1, lett. G) del D.Lgs. n. 626 citato; la formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma di base minimo 32 ore; i contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.Lgs. n. 626/94 e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997; in sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
6. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
7. per l'espletamento dei compiti di cui all'art.19 del D.Lgs. n. 626/94, i rappresentanti per la sicurezza oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante; per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art.19 del D.Lgs. n. 626/94 il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

Art. 25 - Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto

1. Designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno. Si conviene che se nella scuola non esistono figure in possesso di attitudini e capacità adeguate, si farà ricorso a persone o servizi esterni all'azienda previa consultazione del RLS;
2. Designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione. Si conviene che ogni sede scolastica abbia almeno un proprio addetto;
3. Nomina nei casi previsti il medico competente. Si conviene che in questa scuola non ricorrano le condizioni previste dall'art. summenzionato relativo alla sorveglianza sanitaria;
4. Designa i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione dei lavoratori e di pronto soccorso. Si conviene che in ogni sede sia garantita la presenza di almeno 2 (due) lavoratori per piano, uno addetto al primo soccorso e uno addetto alla squadra antincendio;
5. Aggiorna le misure di prevenzione. Si conviene che tale aggiornamento sarà fatto in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione.

6. Affida i compiti ai lavoratori. Si conviene che tali compiti saranno assegnati sulla base delle capacità e delle condizioni dei lavoratori stessi, in rapporto alla loro salute e sicurezza; affida altresì adeguati mezzi di protezione;
7. Richiede da parte dei singoli lavoratori l'osservanza delle norme e delle disposizioni emanate. Si conviene che i lavoratori avranno l'obbligo di usare mezzi di protezione collettivi e individuali in materia di sicurezza messi a loro disposizione dalla scuola.
8. Adotta le misure di controllo relativamente alle situazioni di rischio. Si conviene di mettere in atto informazioni tempestive per i lavoratori permettendo loro tramite RLS, di verificare l'applicazione della normativa sulla prevenzione e igiene sul lavoro.
9. Tiene un registro nel quale sono adottati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, compreso quello dell'evento. Si conviene che tale registro è conservato sul luogo di lavoro;
10. Nomina e presiede la commissione per il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) prevista, composta da:
 1. il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
 2. gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione
 3. il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Tale commissione si riunirà almeno due volte all'anno per trattare principalmente i seguenti argomenti:

1. documento di analisi e valutazione dei rischi stilato dal Responsabile della sicurezza,
2. idoneità dei dispositivi di sicurezza individuali e collettivi,
3. verifica delle prove di evacuazione degli edifici scolastici,
4. programma di informazione e formazione sulla sicurezza.

Art. 26 - Formazione dei lavoratori

Si conviene che la formazione dei lavoratori avvenga:

1. all'atto dell'assunzione,
2. con l'adozione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie,
3. al verificarsi dell'insorgere di nuovi ulteriori rischi per il lavoratore.

Una formazione specifica sarà impartita agli addetti:

1. per la prevenzione incendi,
2. pronto soccorso,
3. RLS.

Art. 27 - Il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione (RSPP)

1. Il RSPP è designato dal Dirigente tra il personale docente a condizione che assicuri le necessarie competenze tecniche indispensabili all'assunzione della funzione ovvero all'esterno, in caso non vi sia tale possibilità o non sussista il requisito del rapporto di fiducia professionale.

Art. 28 - Norme di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa esplicito riferimento al D.Lgs. 626/94, al D.Lgs. 242/96, al D.M. 292/96, al D.M. 382/98 al C.C.N.Q. del 7 maggio 1996 e alla legislazione in materia di igiene e sicurezza.

Art. 29 - Le figure sensibili

1. Per ogni sede scolastica sono individuate le seguenti figure:
2. addetto al primo soccorso,
3. addetto al primo intervento sulla fiamma,
4. Le suddette figure sono individuate tra il personale fornito delle competenze necessarie e saranno appositamente formate attraverso specifico corso,
5. Alle figure di plesso competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza, che esercitano sotto il coordinamento del RSPP.

TITOLO QUINTO – FORMAZIONE

Il presente contratto, relativo alla formazione del personale docente e ATA, concernente i criteri e le priorità:

- per l'attuazione delle iniziative di formazione in servizio e
- per la partecipazione del personale a tali attività.

le parti convengono quanto segue:

Art. 30 - Premessa

Il presente accordo

- muove dalla definizione della formazione come dimensione fondamentale della professionalità,
- le attribuisce una funzione essenziale nella valorizzazione delle competenze professionali del personale tutto della scuola,
- rileva la necessità di rendere sempre più organici e sistemici gli interventi formativi tenuto conto anche delle nuove esigenze che investono il Liceo Brocchi:
 - aumento in quantità e qualità del numero delle attività transnazionali in cui il Brocchi è impegnato,
 - aumento del numero di classi, di esperti, di docenti, di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, coinvolti,
 - aumento della frequenza delle attività di scambio e delle occasioni di incontro con realtà straniere anche a livello locale,
 - ampliamento delle capacità della scuola di essere nodo del territorio con la sua partecipazione a progetti che sempre più spesso comportano forme di partenariato,
 - necessità di migliorare le capacità di disseminazione delle sue esperienze migliori e di accoglienza delle innovazioni utili al mantenimento e potenziamento del suo posizionamento in Italia e in Europa,
 - promozione dello sviluppo delle discipline di studio nel confronto non solo nazionale, ma europeo,
 - ampliamento dell'uso delle lingue veicolari o CLIL,
 - utilizzo dell'eLearning,
 - promozione di strategie di inclusione dei soggetti che si presentano come candidati a una cittadinanza europea caratterizzata da un nuovo umanesimo,
 - aumento del numero delle iniziative, anche collaterali, proposte dagli studenti,
 - promozione e l'aumento delle certificazioni EU, ECDL, EUROPASS Portfolio,
 - sviluppo dei tirocini e stage internazionali per studenti e docenti.

Art. 31- Campo di applicazione

La materia del presente contratto si applica al personale Docente e ATA della scuola, anche in posizione di comando o di utilizzo, e comunque in ogni posizione di stato equiparata al servizio di istituto.

Le iniziative di formazione aperte a tutto il personale, che ne faccia richiesta, saranno accolte in presenza di disponibilità di posti e precisamente sulla base dei seguenti criteri:

personale docente:

coerenza con la materia insegnata e la funzione rivestita,
disponibilità a rimanere nella scuola per almeno un triennio,

personale ATA:

coerenza con la funzione e mansione ricoperta,
disponibilità a rimanere nella scuola per almeno un triennio,
esclusione di chi ha presentato domanda di pensione o si trovi nel triennio precedente l'età pensionabile,
contratto di lavoro a tempo indeterminato,
anzianità di servizio presso il Liceo,
sorteggio.

Art. 32 - Obiettivi

Gli obiettivi delle attività formative sono definiti dal Piano per la Formazione proposto dal Collegio Docenti e dal Direttore S.g.A., accolto e finanziato dal Consiglio d'Istituto.

Sulla base della direttiva 47 del 2005 il Piano per la Formazione dovrà progettare azioni di formazione coerenti e funzionali agli specifici bisogni formativi previsti dal Piano dell'Offerta Formativa dell'Istituzione Scolastica ed essere finalizzato a creare competenze per la gestione del cambiamento.

Le ore di formazione entreranno a far parte delle attività da compensare nei modi pattuiti nella contrattazione sull'utilizzo del fondo d'Istituto secondo i seguenti criteri:

Personale ATA

Si definiscono le seguenti tipologie di aggiornamento

Obbligatori: corsi professionalizzanti per l'area di appartenenza (Art. 3, Art. 7 previsti dal CCNL); corsi specifici per lo svolgimento delle proprie mansioni, ecc. Il personale viene individuato dal DS o DSGA.

Le ore previste per i corsi di aggiornamento obbligatori sono da riconoscere interamente ed esclusivamente per le ore svolte in aula.

Volontari: Corsi o attività formative di interesse comune e trasversale previsti nel Piano della Formazione del Liceo e/o organizzati da altri Enti autorizzati.

Il tempo di percorrenza per raggiungere la sede del corso non viene considerato.

La scuola ammette alla fruizione senza oneri per l'Amministrazione.

TITOLO SESTO - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 33 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Qualora, sulla base delle clausole contrattuali, si verifichi uno sfioramento del fabbisogno rispetto alla disponibilità finanziaria accertata, il Dirigente utilizza il fondo di riserva di cui all'art. 19.
2. In caso di esaurimento del fondo di riserva, il Dirigente – ai sensi dell'art. 48, comma 3, del D.lgs. 165/2001 – può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole contrattuali dalle quali derivino oneri di spesa.
3. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del FIS intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il dirigente dispone, previa informazione alla parte sindacale, la riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

Art. 34 – Natura premiale della retribuzione accessoria

1. Coerentemente con quanto previsto dalle vigenti norme di legge, 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 che saranno utilizzati per la verifica.

