



| | |
|---|--|
|  | <p>MINISTERO DELL'ISTRUZIONE ISTITUTO COMPRENSIVO "LUIGI EINAUDI" DI SALE MARASINO (BS) Via Mazzini, 28 - 25057 Sale Marasino (BS) - Tel. 030986208 - Fax 0309820063 bsic87100b@pec.istruzione.it - bsic87100b@istruzione.it C. F. 98149890174 - C. M. BSIC87100B - Codice Univoco per fatturazione elettronica UFJYQL</p> |
|---|--|

Visti gli articoli dal n. 4 al n. 9 e l'art. 22 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 19.4.2018, si stipula, in data **24 novembre 2020**, presso la sede dell'Istituto Comprensivo "L. Einaudi" di Sale Marasino (BS), tra il Dirigente Scolastico Dr Vittorio Daniele Violi, la R.S.U., composta dall'insegnante **Maranta Caterina docente di Scuola Primaria (surroga la prof.ssa Pappalardo Giuseppina trasferita in altra sede dal 1° settembre 2020)** e dalla Sig.ra Bazzoni Pier Simona collaboratrice scolastica (la prof.ssa Romele Elisabetta, decaduta dalla carica per trasferimento di sede, a decorrere dal 1° settembre 2018, non è surrogabile per esaurimento della lista),

**IL PRESENTE CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO SULLE RELAZIONI SINDACALI
GENERALI E SULL'ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA
DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

**TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI GENERALI - MODALITÀ E CRITERI DI APPLICAZIONE DEI
DIRITTI SINDACALI**

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, VALIDITÀ E DURATA

Il presente contratto è sottoscritto sulla base di quanto previsto dall'art. 7 e dall'art. 22 del CCNL 19.04.2018 e si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto Scuola e Ricerca, secondo quanto previsto dall'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva siglato il 13 luglio 2016. Il contratto integrativo di istituto si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL e/o parti di contrattazione specifiche precedenti, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative.

ART. 2 - DECORRENZA E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di sottoscrizione e conservano, comunque, validità fino alla sottoscrizione di un successivo contratto, fermo restando che quanto nel seguito stabilito s'intenderà di fatto abrogato da eventuali successivi atti normativi o contratti nazionali. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali o su richiesta delle parti.

ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Il presente contratto integrativo di Istituto, il cui valore legale discende dal contratto collettivo, essendo una fonte gerarchicamente inferiore rispetto al CCNL, può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del decreto leg.vo n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del decreto leg.vo n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

3. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

ART. 4 - OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
 - b) contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, di cui all'art. 7.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - a) informazione;
 - b) confronto;
 - c) organismi paritetici di partecipazione.

ART. 5 - INFORMAZIONE

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi artt. 6 e 7.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.
6. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico. Sono materia di informazione: 1) la proposta di formazione delle classi e degli organici; 2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

ART. 6 - CONFRONTO

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Sono materia di confronto:

- l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- la 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 burnout (sindrome da esaurimento emotivo di depersonalizzazione e derealizzazione personale, che può manifestarsi in tutte quelle professioni con implicazioni relazionali molto accentuate).

ART. 7 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
5. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.
6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 8, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali

di cui all'art. 40, comma 3-ter del decreto leg.vo n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del decreto leg.vo 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
9. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
10. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, attraverso procedura unificata, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 6 o 7, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
11. In ossequio al disposto di cui all'art. 22 del CCNL Comparto Istruzione 19.4.2018 (riportato testualmente all'art. 9 del presente contratto), sono materia di contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica:
 - l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
 - i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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);
 - 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. 8 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Nel rispetto dei suddetti principi, nei primi trenta giorni del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso. In caso di controversie sull'interpretazione e/o applicazione dei contratti integrativi di istituto (a livello di istituzione scolastica), le parti firmatarie si incontrano entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di

interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola oggetto di controversia sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo. La richiesta per dirimere le controversie di cui sopra deve essere formulata in forma scritta e deve contenere una sintetica descrizione delle questioni poste. A tal fine le parti non intraprendono iniziative unilaterali se non sono trascorsi 30 giorni dalla trasmissione formale della richiesta di cui sopra. Ogni richiesta di interpretazione autentica, di verifica, di integrazione, sarà effettuata conformemente a quanto disposto dall'art. 3 del CCNL 19.4.2018.

ART. 9 - LIVELLI, SOGGETTI E MATERIE DI RELAZIONI SINDACALI PER LA SEZIONE SCUOLA

In materia di relazioni sindacali a livello di istituzione scolastica si richiama integralmente quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 19.4.2018 che di seguito viene riportato.

1. La contrattazione collettiva integrativa di cui al presente articolo è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.
2. La contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge:
 - a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;
 - b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
 - c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.
3. E' esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1, ferma restando la possibilità per i contratti di cui al comma 2, lettere a) e b) di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro pertinenza individuate nel successivo comma 4, o di loro parti specifiche, nel rispetto della legge e del CCNL.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) a livello nazionale:
 - I. le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale fatte salve le disposizioni di legge; al fine di perseguire il principio della continuità didattica, i docenti possono presentare istanza volontaria non prima di tre anni dalla precedente, qualora abbiano ottenuto l'istituzione scolastica richiesta volontariamente; la contrattazione dovrà tener conto del vincolo dei posti vacanti e disponibili nell'ambito della dotazione organica dell'autonomia e dei posti da rendere disponibili alle graduatorie ad esaurimento (docenti), a quelle permanenti (ATA) nonché dei concorsi e delle autorizzazioni ad assumere, per questi ultimi nell'ambito della relativa programmazione pluriennale;
 - II. i criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;
 - III. i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo ed ATA;
 - IV. i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 30 del CCNQ 4/12/2017;
 - V. i criteri di riparto del fondo di cui all'art. 40 sulla base dei parametri indicati al comma 7 di tale articolo.
 - b) a livello regionale:
 - I. le linee di indirizzo ed i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
 - II. i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MIUR, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;
 - III. i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 23;
 - IV. i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
 - V. le materie di cui ai punti a1), a2), a3), a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;
 - c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:
 - I. l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

- II. i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
 - III. i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
 - IV. 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;
 - V. 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;
 - VI. 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;
 - VII. 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;
 - VIII. 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);
 - IX. 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;
5. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 6, sono quelle di cui ai punti a1, a2, a3, a4, b1, b3, b4, b5, c1, c5, c6, c7, c8, c9.
 6. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 7, sono quelle di cui ai punti a5, b2, c2, c3, c4
 7. Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.
 8. Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6:
 - a) a livello nazionale e regionale:
 - I. gli obiettivi e le finalità della formazione del personale;
 - II. gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto; a3) sugli organici e sul reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni;
 - d) a livello di istituzione scolastica ed educativa:
 - I. 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;
 - II. i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
 - III. i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.
 - IV. la 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.
 9. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:
 - a) a livello nazionale e regionale:
 - I. gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti di cui al comma 8, punto a2);
 - II. le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 5, punti a3) e b2);
 - III. le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari;
 - IV. operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica.
 - b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:
 - I. la proposta di formazione delle classi e degli organici;
 - II. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

ART. 10 – CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DI STRUMENTAZIONI TECNOLOGICHE DI LAVORO IN ORARIO DIVERSO DA QUELLO DI SERVIZIO - MAGGIORE CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE (DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE)

Con riferimento all'art. 23 comma 4 lettera c8) del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca si fissano i seguenti criteri:

1. Viene riconosciuto al personale docente e al personale ATA il “diritto alla disconnessione”, inteso come diritto di non rispondere a telefonate, e-mail e messaggi d'ufficio e il dovere di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo al di fuori delle giornate e degli orari indicati al comma 2a del presente articolo;
2. Il diritto di cui al comma 1 viene riconosciuto e attuato osservando le seguenti modalità/prescrizioni:
 - a. Il “diritto alla disconnessione” si applica dalle ore 18.30 alle ore 7.00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, nonché alla giornata di sabato a partire dalle ore 14.00, all'intera giornata di domenica e di altri giorni festivi, oltre ai giorni di chiusura dell'Istituto;
 - b. Il “diritto alla disconnessione” si applica in senso bidirezionale ossia verso la dirigenza e viceversa, oltre che tra colleghi;
3. Le comunicazioni di servizio (avvisi, circolari, ecc.) vengono diffuse tramite posta elettronica, ed eventuale pubblicazione sul sito istituzionale e sul registro elettronico entro le ore 18.00;
4. E' fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di particolari esigenze e/o di urgenza indifferibile. A tal riguarda si assicura, che qualora fosse necessario inviare messaggi/mail o effettuare comunicazioni telefoniche, in deroga al principio sopra definito, le azioni correlate saranno poste in essere solo in presenza di esigenze volte a tutelare l'efficienza dell'organizzazione scolastica, generale e didattica in particolare, strettamente legata quest'ultima al successo formativo degli alunni, al loro benessere a scuola, nonché alla loro sicurezza nell'ambito degli edifici scolastici, assicurata anche con la costante vigilanza esercitata dai docenti sui minori;
5. In caso di impossibilità di ricevere comunicazioni a causa di comprovati problemi tecnici e/o di connessione nel luogo di residenza il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione al Dirigente Scolastico.

ART. 11 -ASSEMBLEE SINDACALI

1. 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 Dirigente Scolastico avvisa i docenti non partecipanti coinvolti da eventuali adattamenti di orari (inversioni di lezioni, disposizioni, recupero permessi brevi, etc.) di norma con almeno 24 ore di anticipo.
2. Nelle assemblee in cui è coinvolto anche il personale A.T.A., se l'adesione è totale, il D.S. e la R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria), verificando prioritariamente la disponibilità dei singoli, stabiliscono i nominativi di quanti sono tenuti ad assicurare i servizi essenziali relativi alle attività indispensabili ed indifferibili coincidenti con l'assemblea, concordando, già in questa sede, la quota di 1 (uno) assistente amministrativo per quanto riguarda la segreteria e di 9 (nove) collaboratori scolastici per quanto riguarda la vigilanza agli ingressi rispettivamente della sede centrale, delle due sezioni staccate di Scuola Secondaria di 1° grado di Marone e di Monte Isola, nonché nei plessi di Scuola Primaria di Sale Marasino, Marone, Monte Isola, Sulzano, Zone e in quello della Scuola dell'Infanzia di Sale Marasino. In mancanza di dichiarata disponibilità si procede al sorteggio all'interno degli addetti assegnati ad ogni sede di servizio (Sale Marasino, Marone, Monte Isola, Sulzano, Zone).

ART. 12 -PERMESSI SINDACALI

1. Per tutte le mansioni sindacali, sia di scuola sia esterne, la R.S.U. può usufruire dei permessi sindacali nei limiti complessivi e individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente.

ART. 13 - BACHECA SINDACALE E DOCUMENTAZIONE

1. La R.S.U. ha diritto di affiggere in una sua apposita bacheca, sotto la propria responsabilità, materiale sindacale e del lavoro e comunque, quanto ritengano 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. Tale bacheca è prevista in ognuna delle nove sedi di servizio dislocate nei Comuni di Sale Marasino, Monte Isola, Marone, Sulzano e Zone;
2. Le organizzazioni sindacali hanno diritto ad un loro albo nell'atrio di ogni sede di servizio (Sale Marasino, Marone, Monte Isola, Sulzano e Zone);
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.

ART. 14 -AGIBILITÀ SINDACALE

1. Alla R.S.U. è consentito di comunicare con il personale per motivi di carattere sindacale, purché non sia pregiudicata la normale attività didattica e funzionale.
2. La comunicazione interna può avvenire brevemente per via orale o mediante scritti e stampati, sia consegnata dalla R.S.U. ad personam sia messa a disposizione dei lavoratori interessati, ad es. in sala docenti ed in segreteria.
3. LE ATTREZZATURE DELL'UFFICIO sono utilizzabili da parte della R.S.U. solo negli orari di apertura e per funzioni connesse all'incarico.
4. USO DEL FAX: in ricezione senza limiti e la segreteria o il collaboratore scolastico si impegna a recapitare i messaggi pervenuti ai delegati R.S.U. In trasmissione l'uso è consentito esclusivamente con assistenza del personale di segreteria o collaboratore scolastico.
5. USO DEL TELEFONO: ai componenti della RSU è consentito l'uso del telefono per brevi comunicazioni inerenti le funzioni sindacali. Le telefonate nelle sezioni staccate saranno annotate sull'apposito registro.
6. 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 e telematica e della posta elettronica. L'uso è subordinato all'utilizzo didattico di tali strumenti.
7. Alla R.S.U. è consentito, nei vari plessi, l'uso dell'aula insegnanti, 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. 15 - CONTINGENTE A.T.A. IN CASO DI SCIOPERO.

1. In seguito agli accordi decentrati nazionali, sono assicurati, in caso di sciopero totale del personale A.T.A, i servizi indispensabili nelle seguenti circostanze:
 - a) a qualsiasi tipo di esame e scrutini intermedi e finali;
 - b) pagamento degli stipendi ai supplenti temporanei;
 - c) n. 1 o più collaboratori scolastici per garantire la vigilanza sui minori durante il servizio mensa ove tale servizio sia eccezionalmente mantenuto;
2. A norma dell'art. 4 dell'allegato di Attuazione della legge 146/90 e successive modificazioni e integrazioni (introdotte dalla legge 11 aprile 2000, n. 83), 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. 16 -PATROCINIO E DIRITTO DI ACCESSO AGLI ATTI

1. La R.S.U. ed i Sindacati territoriali, fatte salve le norme di cui al decreto legislativo 30.6.2003, n. 196, 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. 22 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 19/4/2018.
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. 17 -INCONTRI DI INFORMAZIONE E CONTRATTAZIONE

1. Tra il D.S. e la R.S.U. è concordato il seguente calendario di massima sulle materie di cui all'art. 22 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 19/4/2018:
 - a. settembre:
 - criteri per la fruizione dei permessi sull'aggiornamento;
 - sicurezza sul luogo di lavoro e salute;
 - b. ottobre/novembre, e, comunque, non prima di conoscere gli effettivi stanziamenti:
 - organizzazione del lavoro personale A.T.A.;
 - confronto su pagamenti compensi accessori;
 - piano delle attività aggiuntive retribuite con il Fondo d'Istituto e modalità di utilizzazione del personale in relazione al P.O.F., all'organizzazione del lavoro e agli impegni orari;
 - utilizzo delle risorse finanziarie e del personale relativamente a progetti, convenzioni, accordi.
 - c. gennaio: verifica organizzazione lavoro personale A.T.A.;
 - d. febbraio e comunque non prima della emanazione delle disposizioni sulla determinazione degli organici del personale:
 - proposte formazione classi e determinazione organici di diritto;
 - e. qualora se ne manifesti la necessità, per affrontare anche problematiche ed esigenze qui non esplicitamente menzionate e relative comunque al rapporto di lavoro.

Gli incontri sono convocati dal Dirigente Scolastico.

Almeno 24 ore prima degli incontri il D.S. fornisce la documentazione relativa alle materie in discussione o all'informazione preventiva e successiva.

La R.S.U. può fornire al D.S., almeno 24 ore prima, la documentazione utile alla discussione degli argomenti all'O.d.G.

Agli incontri possono partecipare, per richiesta del D.S. o della R.S.U., anche il Direttore dei servizi generali ed amministrativi e/o altri esperti/consulenti di parte.

In ogni fase degli incontri, per richiesta di una delle due parti, sono ammessi i rappresentanti delle OO.SS. territoriali.

ART. 18 -TRASPARENZA

1. L'affissione all'albo dei prospetti analitici relativi al Fondo d'Istituto, indicante i nominativi, le attività, gli impegni orari e i relativi importi, in quanto prevista da precise norme contrattuali in materia di rapporto di lavoro non costituisce violazione della riservatezza.
2. Copia dei suddetti prospetti viene consegnata alla R.S.U. nell'ambito del diritto all'informazione.

TITOLO II - ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La sicurezza e la salute dei lavoratori nell'Istituto Comprensivo "L. Einaudi" di Sale Marasino ha i suoi presupposti essenziali nel Decreto Legislativo (Decreto Lgs.) n. 626/96 e successive modificazioni, Decreto Legislativo (D.lgs.) 81 del 9 aprile 2008 - Testo Unico sulla sicurezza - integrato con il Decreto Legislativo 3 agosto 2009 n. 106 correttivo del Testo Unico D. Lgs. 81/08. Il D.lgs. 81 prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, e si applica a tutti i settori di attività privati o pubblici. Il suo aspetto qualitativamente significativo, che lo differenzia da tutte le norme precedenti sulla sicurezza, sta nell'affrontare le questioni della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali definendo procedimenti precisi per la valutazione dei rischi e per la loro gestione.

SEZIONE I – SICUREZZA

ARTICOLO 19 – SOGGETTI TUTELATI

1. I soggetti tutelati sono tutti coloro che nell'istituzione scolastica prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Ad essi sono equiparati tutti gli alunni dell'istituzione scolastica nella quale i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori dotati di apparecchiature fornite di videotermini.
3. Sono altresì da ricomprendere, ai fini delle ipotetiche emergenze, anche gli alunni presenti a scuola in orario curricolare ed extracurricolare.
4. Gli studenti sono numericamente computati ai fini degli obblighi che la legge correla al numero del personale impegnato presso l'istituzione scolastica.
5. Gli studenti sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e la revisione annuale del Piano di emergenza.
6. Sono altresì tutelati tutti i soggetti che, avendo a qualsiasi titolo diritto di presenza presso i locali dell'istituzione scolastica, si trovino all'interno di essa nella veste di ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti, corsisti.

ARTICOLO 20 – OBBLIGHI DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

1. Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi del D.M. 292/96, ha i seguenti obblighi in materia di sicurezza:
 - a. Adozione di misure protettive in materia di locali, strumenti, materiali, apparecchiature, videotermini;
 - b. Valutazione dei rischi esistenti; elaborazione di apposito documento nel quale siano esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, il programma di successivi miglioramenti;
 - c. Designazione del personale incaricato di attuazione delle misure;
 - d. Pubblicazione, informazione e formazione a favore degli studenti e del personale scolastico da organizzare compatibilmente con ogni altra attività sia per aggiornamento periodico che per informazione e formazione iniziale dei nuovi assunti.

SEZIONE II – PREVENZIONE, VALUTAZIONE, SORVEGLIANZA E FORMAZIONE

ARTICOLO 21 - OBBLIGHI E DIRITTI DEI LAVORATORI

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. In particolare i lavoratori hanno l'obbligo di:
 - a. osservare le disposizioni ricevute,
 - b. utilizzare, in maniera corretta, macchine, impianti, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto e altre attrezzature di lavoro, dispositivi di sicurezza e mezzi di protezione;
 - c. segnalare immediatamente al D. D. L., al Dirigente o al Preposto, le deficienze dei dispositivi e dei mezzi di protezione ed eventuali situazioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso d'urgenza, nell'ambito delle loro competenze e responsabilità, per eliminare o ridurre tali deficienze e pericoli, comunicandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - d. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, segnalazione e controllo;
 - e. non compiere operazioni o manovre non di loro competenza;
 - f. sottoporsi ai controlli sanitari;
 - g. contribuire, insieme al D.D.L, Dirigenti e Preposti, all'adempimento degli obblighi imposti dall'autorità competente per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
3. I lavoratori hanno il diritto:
 - a. di essere formati ed informati in merito ai rischi generali e specifici, alle norme di tutela, alle misure di prevenzione e protezione.

- b. di lasciare il posto di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato o di prendere le misure più idonee per evitarne le conseguenze.
4. I lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria, hanno diritto:
 - a. di conoscere gli esiti delle visite mediche
 - b. di ricorrere alle strutture del servizio sanitario nazionale, entro 30 giorni contro il giudizio di idoneità espresso dal Medico competente.

ARTICOLO 22 – SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Nell'unità scolastica il Dirigente Scolastico, in quanto datore di lavoro, deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, qualora il Dirigente Scolastico non intenda assolvere direttamente a tale compito, e, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per ogni plesso un numero sufficiente di lavoratori (docenti o ATA), dotati delle capacità necessarie. Essi devono disporre di mezzi e di tempi adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati e non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.

a. IL RESPONSABILE DEL S.P.P.

- è incaricato del coordinamento per la sicurezza,
- è promotore d' iniziative di formazione e informazione per la sicurezza
- è responsabile della valutazione dei rischi e della stesura del documento.

Deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- Diploma di istruzione secondaria superiore o di titolo superiore e certificazione prevista dalla frequenza del corso come previsto dal D.Lgs. 195/2003.

È lo strumento organizzativo di supporto al Dirigente Scolastico, con il quale collabora nel predisporre ed attuare le misure di prevenzione e protezione nella scuola. Affinché il Servizio di prevenzione e protezione possa svolgere i compiti a lui affidati, il D.D.L. deve fornirgli informazioni in merito alla natura dei rischi nella scuola, all'organizzazione del servizio, alla descrizione degli impianti, dei macchinari, delle attrezzature e delle sostanze anche pericolose presenti nei laboratori, e mette a disposizione, dello stesso servizio, il registro degli infortuni e le prescrizioni degli organi di vigilanza. Il Responsabile del servizio pone in essere le azioni necessarie in conformità a tali informazioni.

b. IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE deve

- Individuare e valutare i fattori di rischio, ed elaborare le misure di prevenzione e sicurezza e le procedure per i relativi controlli.
- Informare i lavoratori sui rischi nella scuola, sui rischi specifici per ogni mansione, sulla presenza e uso di sostanze pericolose, sulle procedure di prevenzione, sulle misure antincendio, le emergenze, il pronto soccorso e sull'organizzazione della sicurezza nella scuola.
- Proporre programmi d'informazione e formazione dei Lavoratori.
- Su convocazione del Datore di Lavoro si deve riunire almeno una volta all'anno.

c. La designazione del R.S.P.P. viene effettuata tra il personale interno all'unità scolastica in possesso di attitudini e capacità adeguate e che si dichiara a tal fine disponibile; qualora ciò non sia possibile, si provvederà a nominare personale interno a un'unità scolastica in possesso di specifici requisiti adeguatamente documentati e che sia disposto ad operare per una pluralità di istituti o, in assenza anche di questa possibilità, a designare un consulente esterno.

d. La designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sarà comunicata dal Dirigente Scolastico agli Organi di vigilanza competenti per territorio (Asl e Ispettorato del Lavoro) corredando la comunicazione con il curriculum professionale del designato, i compiti già svolti in materia di sicurezza e igiene sul lavoro e i relativi periodi.

e. Le professionalità interne all'Istituto, eventualmente designate, potranno essere supportate per gruppi d'istituti, da un Esperto esterno. La convenzione può essere stipulata direttamente dall'Autorità Scolastica competente per territorio, prioritariamente con gli Enti competenti per la fornitura degli edifici scolastici e con Enti o Istituti specializzati in materia di sicurezza sul lavoro.

- f. E' opportuno che il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) abbia dei collaboratori tra lo stesso personale della scuola. A tal fine il Dirigente Scolastico nomina, con apposita lettera, gli

ADDETTI AL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

1. Gli addetti al SPP dovranno collaborare con il Responsabile del S.P.P.:
 - alla valutazione dei rischi, all'individuazione delle misure di prevenzione e protezione in base alla specifica conoscenza dell'organizzazione scolastica;
 - ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività scolastiche e i sistemi di controllo della loro attuazione;
 - a collaborare nella definizione di programmi di informazione formazione del personale scolastico e degli studenti;
 - a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza di cui all'art. 11 D.Lgs. 626/94.

L'attività sarà svolta conformemente alla formazione specifica ricevuta e in base alle istruzioni e con i mezzi forniti.

2. Previa consultazione del R.L.S., il Dirigente Scolastico designa tra gli Operatori della scuola, per ogni posto di lavoro o area, il Personale addetto ai servizi d'emergenza:
 - Prevenzione e lotta antincendio
 - Primo soccorso
 - Salvataggio
 - Evacuazione in caso d'emergenza per pericolo grave ed immediato.

Chi è designato non può rifiutare il compito, salvo gravi e particolari motivi, e ha diritto ad una specifica formazione per assolvere l'incarico.

3. In relazione agli incarichi ricevuti gli addetti hanno i seguenti compiti:
 - Controllare la manutenzione delle attrezzature antincendio controllandone la validità, la scadenza e la loro sostituzione.
 - Attivarsi in caso di emergenza, in attesa dei Vigili del fuoco, in un primo intervento antincendio.
 - Curare la manutenzione dei presidi medici, l'approvvigionamento e la sostituzione alla scadenza.
 - Prestare le cure di primo soccorso nell'attesa degli operatori sanitari.
4. Annualmente viene redatto/aggiornato l'organigramma del servizio di prevenzione e protezione, necessariamente integrato da una descrizione dettagliata dei compiti e dei mezzi per eseguirli, e delle responsabilità della gestione, comprese quelle concernenti la sicurezza.

ARTICOLO 23 – DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

1. Il documento di valutazione dei rischi è redatto dal Dirigente Scolastico, che può avvalersi della collaborazione di esperti degli Enti Locali proprietari dell'edificio o di esperti preposti alla tutela e sicurezza dei lavoratori.
2. Il documento viene revisionato annualmente per tenere conto delle eventuali variazioni intervenute.

ARTICOLO 24 – SORVEGLIANZA SANITARIA

1. I lavoratori addetti ad attività per le quali il documento di cui all'art. 4 ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.
2. Essa è obbligatoria quando i lavoratori siano esposti a rischi specifici individuati dalla legge come particolarmente pericolosi per la salute, come quelli elencati nel DPR 303/56, nel D.Lgs 77/92 e nello stesso D.Lgs 626/94 e successive modifiche; oppure l'uso sistematico di videoterminali per almeno 20 (venti) ore settimanali, dedotte le interruzioni.
3. L'individuazione del medico che svolge la sorveglianza sanitaria può essere concordata con l'ASL o con altra struttura di tipo privatistico.
4. **Per quanto attiene le misure di protezione anticovid19 si rimanda alle disposizioni emanate a livello nazionale e regionale, attraverso rispettivamente i vari DPCM, le disposizioni emanate dal Ministero della Sanità, le Ordinanze emesse dalla Regione Lombardia, i protocolli definiti per ogni plesso da questa Istituzione scolastica nel corrente anno scolastico 2020/2021, nonché le varie norme che si**

susseguono sulla base dell'evoluzione della crisi epidemiologica. Si procederà contestualmente ad integrare il documento di valutazione dei rischi.

ARTICOLO 25 – RIUNIONE PERIODICA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI

1. Il Dirigente Scolastico, direttamente o tramite il personale del Servizio di Prevenzione e Protezione, indice almeno una volta l'anno una riunione di prevenzione e protezione dei rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente, che la presiede, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. L'assemblea può essere estesa anche ad altre figure sensibili per la sicurezza.
2. Nel corso della riunione il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti il documento sulla sicurezza, l'idoneità dei mezzi di protezione individuali, i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute.
3. La riunione non ha poteri decisionali, ma carattere consultivo.
4. Il Dirigente Scolastico deciderà se accogliere, in tutto o in parte, suggerimenti scaturiti dalla riunione, assumendosi tuttavia la responsabilità di tener conto degli eventuali rilievi documentati nell'apposito verbale che dovrà essere redatto ad ogni riunione.

ARTICOLO 26 – RAPPORTI CON GLI ENTI LOCALI PROPRIETARI

1. Per gli interventi di tipo strutturale ed impiantistico deve essere rivolta all'Ente Locale proprietario richiesta formale di adempimento, motivandone l'esigenza.
2. In caso di pericolo grave ed imminente il Dirigente Scolastico adotta i provvedimenti di emergenza resi necessari dalla contingenza ed informa tempestivamente l'Ente Locale. L'Ente Locale, con tale richiesta formale, diventa responsabile ai fini della sicurezza a termini di legge.

ARTICOLO 27 – ATTIVITÀ DI AGGIORNAMENTO, FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

1. Nei limiti delle risorse disponibili, si destinerà una parte dei fondi in bilancio per la realizzazione di attività di informazione, formazione e aggiornamento nei confronti dei dipendenti.
2. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal D. I. Lavoro/Sanità del 16.01.97, richiamati al comma 2 del precedente art. 5.

ARTICOLO 28 – PREVENZIONE INCENDI E PROTEZIONE CONTRO RISCHI PARTICOLARI

L'Istituto Comprensivo "L. Einaudi" di Sale Marasino applica la normativa sulla prevenzione incendi e sulla protezione da agenti chimico-fisico-biologici particolari previsti dal DPR 577/29.07.82, D.Lgs 277/15.08.71, D.M. Interno 26.08.82, DPR n. 37/12.01.98; D.M. Interno 10.03.98; D.M. Interno 04.05.98; C.M. Interno n. 9 del 05.05.98.

ARTICOLO 29 – RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. E' eletto o designato dai lavoratori, al proprio interno, e partecipa alla procedura di prevenzione in rappresentanza dei Lavoratori.
2. Compiti e attribuzioni:
3. Ha libero accesso ai luoghi di lavoro e alla documentazione della scuola relativa all'igiene e alla sicurezza.
4. Promuove iniziative e fa proposte in materia di prevenzione e protezione.
5. Partecipa alle riunioni periodiche.
6. Segnala al Responsabile i rischi da lui individuati.
7. E' consultato preventivamente per:
 - La valutazione dei rischi.
 - Il programma di prevenzione e protezione.
 - La designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, degli Addetti all'antincendio, al pronto soccorso ed all'emergenza.
 - La formazione di tutti gli Operatori (Docenti e A.T.A.) e degli Studenti.
 - L'adozione dei dispositivi di protezione individuale.

La consultazione deve essere preventiva, tempestiva ed effettiva; oltre a sottoscrivere il verbale dell'avvenuta consultazione, il R.L.S ha facoltà di formulare a verbale proposte, opinioni ed osservazioni.

2. Riceve informazioni inerenti:

- la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione per l'uso delle sostanze, delle macchine e degli impianti;
- l'organizzazione degli ambienti di lavoro;
- gli infortuni e le malattie professionali;
- le prescrizioni degli organi di vigilanza.

3. Formula osservazioni in occasione delle visite di vigilanza e controllo.

4. Dispone di permessi e degli strumenti necessari per svolgere la sua attività.

5. Può presentare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione adottate dal Datore di Lavoro non siano idonee a garantire la salute e la sicurezza dei Lavoratori.

6. Non è soggetto a sanzioni per la sua attività di rappresentanza e ha tutte le tutele garantite alle rappresentanze sindacali.

7. Ad ogni RLS spettano 40 ore annue di permesso retribuito, aggiuntive delle ore attribuite come rappresentante sindacale, al netto delle ore necessarie per la formazione, le consultazioni, la partecipazione alle visite di vigilanza/controllo e la riunione periodica.

8. Gli è consentito l'accesso ai posti di lavoro senza alcuna limitazione, deve solo preavvertire il Dirigente Scolastico, che, in base alle esigenze organizzative, può far accompagnare il RLS dal RSPP.

9. Ha diritto ad una specifica formazione, a carico della Scuola, della durata di almeno 32 ore, sulle conoscenze generali e normative d'igiene e sicurezza sul lavoro, sui rischi propri dell'attività, sulle misure di prevenzione e protezione e sulla metodologia da seguire per la valutazione dei rischi.

ARTICOLO 30 - CONTROVERSIE SULL'APPLICAZIONE

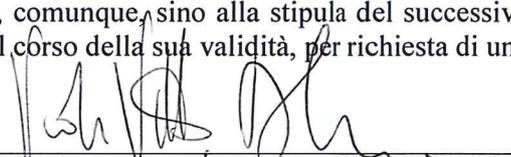
Nei casi di controversie che dovessero sorgere sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, di formazione e informazione dei lavoratori, in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, previsti dalle norme vigenti legislative e contrattuali, la funzione di prima istanza di riferimento è svolta dall'organismo paritetico territoriale previsto dall'art. 20 del Decreto Leg.vo n. 626 del 19.9.94. È fatta salva la via giurisdizionale.

ART. 31 - VALIDITA' DEL CONTRATTO.

Il presente contratto ha validità per l'anno scolastico **2020/2021** e, comunque, sino alla stipula del successivo contratto integrativo di scuola; potrà essere sottoposto a verifica, nel corso della sua validità, per richiesta di uno dei soggetti firmatari.

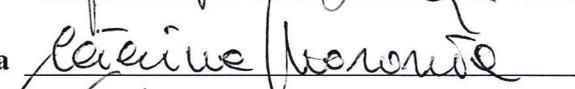
IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Dr. Vittorio Daniele Violi



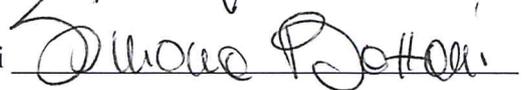
RSU d'istituto

Ins. Maranta Caterina



RSU d'istituto

Sig.ra Pier Simona Bazzoni



RSU d'istituto

Prof.ssa Romele Elisabetta (decaduta dalla carica per trasferimento di sede, a decorrere dal 1° settembre 2018, non è surrogabile per esaurimento della lista)