



Scuole dell'Infanzia "R. Bianchi" - "M. Pistoja Mastronardi"
Scuole Primarie "G.B. Ricci" - "A. Negri" - "G. Vidari"
Scuola Secondaria di Primo grado "D. Bramante"

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO A.S. 2022/2023

L'anno 2023 il giorno nove del mese di marzo alle ore 9:30 si sono riunite presso i locali della presidenza in via Valletta Fogliano 59 – Vigevano, per la sigla del CCI d'Istituto, a seguito degli incontri del 30/11/2022, del 01/02/2023, del 09/02/2023, del 17/02/2023, del 24/02/2023 e del 03/03/2023 le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Istituto Comprensivo Statale di Via Valletta Fogliano e la parte delegazione di parte pubblica, rappresentata dal Dirigente Scolastico pro-tempore, assistito dal Direttore SGA.

- VISTA la sequenza contrattuale ai sensi dell'art. 85, comma 3, e dell'art. 90, comma 1, 2, 3 e 5 del CCNL dello 08-04-2008;
- VISTA l'ipotesi di sequenza contrattuale ai sensi dell'art. 62 del CCNL 29-11-2007 relativo al personale del Comparto scuola per il quadriennio normativo 2006-09 3 biennio economico 2006-07 del 25-06-2008;
- VISTI gli art. 67 e 71 del decreto legge n. 112 del 2008 convertito in legge n. 133 del 2008;
- VISTO il comma 2 della Circolare n. 7/2008 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica e s.m.i.;
- VISTO il CCNL Scuola del 29/11/2007;
- VISTO il CCNL 2016/18 Scuola del 19/02/2018;
- VISTO il D.L.vo 297/94;
- VISTO il D.Lgs. 150 del 27-10-09;
- VISTA la L. 300/70;
- VISTA l'intesa del 03/10/2022 tra MIM e OO. SS. finalizzata alla ripartizione delle risorse destinate al MOF per l'A.S. 2022/2023, di cui agli artt. 9-30-33-47-62-84-86-87 e 104 del CCNL 2006/2009, nonché le risorse indicate nell'art.1 c.126 della legge 107/2015;
- VISTA la Nota MIM Prot. 46445 del 04/10/2022 con la quale è stato comunicato a questa istituzione scolastica l'assegnazione delle risorse finanziarie il MOF per l'a.s. 2022/2023

SI STIPULA

il presente **CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO TRA**

la **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA** nella persona del Dirigente Scolastico dott. Massimo Camola

E

le **RSU di ISTITUTO**

ANGELERI Andrea
CHIOLA Barbara
CURTOSI Serena
LO IACONO Annamaria
MERLIN Marzia Lucia
MOCCIARO Antonella

Rappresentanti Sindacali Provinciali

mel.

PARTE PRIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione, decorrenza e durata.

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA della scuola, con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di stipula e hanno validità fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto Integrativo di Istituto.
3. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali.
4. Rispetto a quanto non espressamente indicato nel presente Contratto Integrativo di Istituto, la normativa di riferimento primaria in materia è costituita dalle norme legislative e contrattuali richiamate in apertura del presente Contratto.
5. Entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il Dirigente Scolastico provvede all'affissione di copia integrale del presente Contratto Integrativo di Istituto all'Albo sindacale del sito web dell'I.C. di via Valletta Fogliano.

Art. 2 - Procedure di raffreddamento, conciliazione ed interpretazione autentica.

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano entro cinque giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il significato 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 si raggiunga un accordo, questo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

PARTE SECONDA

RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Nella definizione di tutte le materie oggetto delle relazioni sindacali di Istituto si tiene conto delle delibere degli OO.CC., per quanto di competenza.

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

- a) Il sistema delle relazioni sindacali di Istituto, nel rispetto dei reciproci ruoli, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse professionale dei lavoratori con l'esigenza di migliorare l'efficacia e l'efficienza del servizio, sostenendo i processi innovatori in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte e garantendo l'informazione più ampia ed il rispetto dei diritti a tutti i dipendenti.
- b) Le relazioni sindacali sono improntate alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti.
- c) Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - Contrattazione integrativa
 - Informazione preventiva
 - Confronto
 - Informazione successiva
 - Interpretazione autentica
- d) In tutti i momenti delle relazioni sindacali, le parti possono usufruire dell'assistenza di esperti di loro fiducia, anche esterni alla scuola, previa comunicazione all'altra parte e senza oneri per la scuola.

Art. 5 - Contrattazione Integrativa

1. Sono oggetto di contrattazione di istituto le materie previste dall'art.22 del CCNL del 19/04/2018;
 - 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, rientri pomeridiani;

Handwritten signatures and initials: SE, [unclear], Milla, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]

- c. criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, così come modificata e integrata dalla legge n. 83/2000;
 - d. attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - e. i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, al personale docente, educativo ed ATA, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari;
 - f. 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.
2. Possono altresì essere oggetto di contrattazione integrativa altre materie inerenti il rapporto di lavoro e soggette, quindi, a normativa di tipo contrattuale, che le parti consensualmente decidano di inserire nel presente contratto.
 3. La contrattazione integrativa di istituto si basa su quanto stabilito dalle norme contrattuali di livello superiore e dalle leggi; non può in ogni caso prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione della scuola.

Art. 6 - Informazione preventiva e concertazione

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. Nel rispetto delle competenze degli OO.CC. e compatibilmente con gli adempimenti amministrativi, il Dirigente Scolastico fornisce alla RSU e ai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie l'informazione preventiva venti giorni prima delle relative scadenze, fornendo anche l'eventuale documentazione.
 3. Ricevuta l'informazione preventiva, le RSU e i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie hanno facoltà di iniziare una procedura di concertazione, che ha inizio entro tre giorni dalla richiesta; durante lo svolgimento della concertazione il Dirigente Scolastico non assume decisioni unilaterali, salvo improrogabili scadenze amministrative.
 4. La procedura di concertazione si conclude entro quindici giorni dalla richiesta e in ogni caso prima di eventuali scadenze amministrative; nel caso si raggiunga un'intesa, essa ha valore vincolante per le parti.

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.

Art. 8 - Programmazione degli incontri

1. Entro il limite massimo stabilito a livello regionale, il Dirigente Scolastico, le RSU ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie concordano un calendario di incontri, possibilmente in orario di servizio, allo scopo di effettuare in tempo utile la contrattazione integrativa.
2. Eventuali ulteriori incontri possono essere richiesti da ambedue le parti. Gli incontri devono essere fissati entro cinque giorni dalla data della richiesta e per ogni incontro vanno preliminarmente indicate le materie.
3. Al termine degli incontri è redatto un verbale, sottoscritto dalle Parti.

Art. 9 - Documentazione - Accesso agli atti

1. Il Dirigente Scolastico fornisce alle RSU tutta la documentazione relativa agli argomenti in discussione negli incontri, almeno due giorni prima degli incontri medesimi, se possibile.

2. I prospetti riepilogativi dei Fondi dell'Istituzione Scolastica e di ogni altra risorsa finanziaria aggiuntiva destinata al personale o a cui il personale acceda, comprensivi dei nominativi, delle attività svolte, degli impegni orari e dei relativi compensi vengono messi a disposizione delle RSU.
3. Le RSU e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie hanno diritto di accesso agli atti della scuola su tutte le materie oggetto di informazione preventiva e successiva.
4. Il rilascio di copia degli atti personali avviene, di norma, entro tre giorni dalla richiesta.

Art. 10 - Comunicazioni

Tutte le comunicazioni ufficiali tra le parti, nella materia di cui al presente accordo, possono avvenire tramite: lettera scritta, fax, posta elettronica.

Art. 11 - Sciopero

Adempimenti relativi allo sciopero

1. In occasione di ogni sciopero, il Dirigente Scolastico invita il personale a rendere comunicazione volontaria. Il personale non ha l'obbligo di informare il Dirigente Scolastico della propria intenzione di scioperare.
2. Dopo aver ricevuto dalle scuole la circolare firmata per presa visione dal personale e contenenti le eventuali comunicazioni del personale relative alla adesione/non adesione allo sciopero, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il Dirigente Scolastico valuterà l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunicherà le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie e all'eventuale personale in servizio.
3. L'astensione individuale dallo sciopero, che eventualmente segua la comunicazione dell'astensione dal lavoro, equivale ad un'offerta tardiva di prestazione di lavoro legittimamente rifiutabile dal Dirigente Scolastico.

Determinazione dei contingenti

1. Ai sensi del CCNL comparto Scuola i contingenti minimi di personale educativo ed ATA, in caso di sciopero, sono oggetto di contrattazione decentrata a livello di singola istituzione scolastica.
2. Il giorno venerdì 5 febbraio 2021 ai sensi dell'art. 3, comma 2, dell' "Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero" è stato stipulato il Protocollo d'Intesa, finalizzato a individuare il numero dei lavoratori necessari a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili da assicurare in caso di sciopero presso l'istituzione scolastica e i criteri di individuazione dei medesimi.

VISTO l'art. 2, comma 2, dell'Accordo, che individua le prestazioni indispensabili da assicurare in caso di sciopero nelle istituzioni scolastiche;

VISTO l'art. 3, comma 1, che definisce le figure necessarie ad assicurare i suddetti servizi;

TENUTO CONTO che nell'a.s. 2022/2023 presso l'istituzione scolastica Istituto Comprensivo di Via Valletta Fogliano risultano funzionanti n. 2 plessi di scuola dell'infanzia, n. 3 plessi di scuola primaria e n. una sede di scuola secondaria di primo grado, con n. 16 docenti di scuola dell'infanzia, n. 101 docenti di scuola primaria e n. 83 docenti di scuola secondaria di primo grado, n. 22 collaboratori scolastici, n. 7 assistenti amministrativi, 1 direttore SGA ff;

RITENUTO di poter condividere la raccomandazione presente all'art. 3, comma 2, dell'Accordo a privilegiare tra i criteri di individuazione la volontarietà e, in subordine, la rotazione e a utilizzare il numero minimo necessario di lavoratori;

le parti hanno concordato di individuare i seguenti contingenti di personale e i seguenti criteri di individuazione, come indicato nell'allegata tabella:

A. ISTRUZIONE	FIGURE PROFESSIONALI	NUMERO	CRITERI DI INDIVIDUAZIONE
a1) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini finali*, degli esami finali nonché degli esami di idoneità	Assistente amministrativo Collaboratore scolastico	1 collaboratore scolastico per l'apertura e la vigilanza dell'ingresso 1 assistente amministrativo	Volontarietà e, in subordine, rotazione a partire dalla lettera cognome estratta nella prima occasione in cui rende necessario Volontarietà e, in subordine, rotazione a partire dalla lettera cognome estratta nella prima occasione in cui rende necessario

*N.B. nei soli casi degli scrutini di ammissione agli esami conclusivi dei cicli di istruzione (art. 10, c. 6, lettera e)

a2) vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile un'adeguata sostituzione del servizio	Collaboratore scolastico	1 collaboratore scolastico per l'apertura e la vigilanza dell'ingresso in ogni plesso	Volontarietà e, in subordine, rotazione a partire dalla lettera cognome estratta nella prima occasione in cui rende necessario
B. IGIENE SANITÀ ATTIVITÀ ASSISTENZIALI	FIGURE PROFESSIONALI	NUMERO	CRITERI DI INDIVIDUAZIONE
b1) raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti nocivi	Collaboratore scolastico	1 collaboratore scolastico per ogni plesso	Volontarietà e, in subordine, rotazione a partire dalla lettera cognome estratta nella prima occasione in cui rende necessario
b2) igiene personale alunni e sanificazione locali secondo il protocollo Covid di Istituto	Collaboratore scolastico	1 collaboratore scolastico per ogni plesso e per ogni piano degli edifici di maggiore estensione	Volontarietà e, in subordine, rotazione a partire dalla lettera cognome estratta nella prima occasione in cui rende necessario
D. EROGAZIONE ASSEGNI INDENNITÀ	FIGURE PROFESSIONALI	NUMERO	CRITERI DI INDIVIDUAZIONE
d1) adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi per il periodo di tempo strettamente necessario in base alla organizzazione delle singole istituzioni scolastiche, ivi compreso il versamento dei contributi previdenziali ed i connessi adempimenti.	DSGA e/o assistente amministrativo	1 assistente amministrativo 1 collaboratore scolastico per l'apertura e la vigilanza dell'ingresso	Volontarietà e, in subordine, rotazione a partire dalla lettera cognome estratta nella prima occasione in cui rende necessario (se assistente amministrativo) Volontarietà e, in subordine, rotazione a partire dalla lettera cognome estratta nella prima occasione in cui rende necessario

3. Secondo quanto definito dalla Legge 146/90, dalla Legge 83/2000, dal CCNL Scuola e dal succitato accordo, pertanto, si conviene che in caso di sciopero del personale ATA, il servizio deve essere garantito in presenza delle situazioni sotto elencate:
- per garantire la vigilanza degli alunni eventualmente presenti durante la refezione, quando non sia possibile prevedere una adeguata sostituzione del servizio
 - n. 1 collaboratore scolastico plesso "D. Bramante"
 - n. 1 collaboratore scolastico plesso "G. B. Ricci"
 - n. 1 collaboratore scolastico nel plesso "G. Vidari"
 - n. 1 collaboratore scolastico nel plesso "A. Negri"
 - n. 1 collaboratore scolastico nel plesso "M. Pistoja Mastronardi"
 - n. 1 collaboratore scolastico nel plesso "R. Bianchi"
 - per garantire l'effettuazione degli scrutini e delle valutazioni finali:
 - n. 1 assistente amministrativo
 - per il pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato nel caso previsto dall'Accordo Integrativo:
 - Direttore D.S.G.A. ff, n. 1 assistente amministrativo.
4. Al di fuori delle specifiche situazioni elencate al comma precedente, non potrà essere impedita l'adesione totale allo sciopero di lavoratrici e lavoratori, in quanto nessun atto autoritario potrà essere assunto dal Dirigente Scolastico nei confronti dei dipendenti senza un apposito accordo con le RSU o con le Organizzazioni sindacali Provinciali e/o Regionali firmatarie del CCNL comparto scuola.
5. In relazione alla disciplina dettata dal comma 2 i contingenti non potranno essere pretesi se quel giorno non vi sono servizi indispensabili da garantire.
6. Nel caso di eventuali scioperi, entro 48 ore, il Dirigente Scolastico consegna ai rappresentanti sindacali e alle RSU ed invia alla Direzione Regionale, per il tramite degli Uffici Scolastici Territoriali, una comunicazione scritta riepilogativa del numero esatto degli scioperanti con la relativa percentuale di adesione.
7. I dipendenti individuati ufficialmente per l'espletamento dei servizi minimi di cui al precedente comma 2, vanno computati tra coloro che hanno aderito allo sciopero, ma devono essere esclusi dalle trattenute stipendiali.

8. Qualora aderisca allo sciopero solo una parte del corpo docente, quest'ultimo assicurerà la vigilanza a tutti gli alunni presenti, non assicurando la regolare attività didattica.
9. Qualora l'intero corpo docente aderisca allo sciopero le lezioni non saranno assicurate, atteso che lo svolgimento delle lezioni non costituisce servizio minimo da garantire.

Individuazione del personale obbligatorio

1. Il Dirigente Scolastico comunica al personale interessato ed espone all'albo della scuola l'ordine di servizio con i nominativi del personale obbligato ad assicurare i servizi minimi.
2. Nella individuazione del personale da obbligare, il Capo d'Istituto indicherà in primo luogo i lavoratori che abbiano espresso il loro consenso (da acquisire comunque in forma scritta), successivamente effettuerà la nomina per ordine alfabetico escludendo dal medesimo coloro che fossero già stati obbligati al servizio in occasioni precedenti.

CAPO II – DIRITTI SINDACALI

Art. 12 - Attività sindacale

1. Le RSU e i rappresentanti delle OO.SS. hanno a disposizione una bacheca sindacale nella home page del sito dell'istituzione scolastica (<http://icviavallettafogliano.edu.it/>)
2. Al fine di garantire l'esercizio delle libertà sindacali, all'interno della stessa istituzione scolastica, il Dirigente Scolastico, previo accordo con le RSU e con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, predispone idonee misure organizzative, anche per quanto concerne l'uso di mezzi e strumenti tecnici in dotazione.
3. Il Dirigente Scolastico trasmette alle RSU e ai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie tutte le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.
4. Stampati e documenti sono pubblicati nella bacheca sindacale del sito compresi quelli inviati alle scuole dalle strutture sindacali territoriali.

Art. 13 - Assemblea in orario di lavoro

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, per n. 10 ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.
2. In ciascuna scuola e per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al mese.
3. La richiesta di assemblea, presentata singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali o dalla RSU nel suo complesso o dalla RSU congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali, va inoltrata al Dirigente Scolastico con almeno cinque giorni di anticipo; ricevuta la richiesta, il Dirigente Scolastico 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.
4. Nella richiesta di assemblea vanno specificati l'ordine del giorno, la data, l'ora di inizio e di fine e l'eventuale presenza di persone esterne alla scuola. La durata massima è fissata in due ore, se si svolge livello di singola istituzione.
5. L'indizione dell'assemblea è comunicata al personale tramite circolare; l'adesione va espressa con almeno cinque giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni.
6. Il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere servizio alla scadenza prevista, nella classe o nel settore di competenza.
7. Il Dirigente Scolastico:
 - per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio;
 - per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, in caso di partecipazione all'assemblea di tutti i collaboratori scolastici e assistenti in servizio nella scuola, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso in tutti i plessi dell'Istituto, se le lezioni non sono sospese. Verrà comandata in servizio una sola unità di questo personale, ove necessita, per garantire il minimo servizio per la vigilanza e centralino. In tal caso il Dirigente Scolastico sceglierà i nominativi seguendo un criterio di rotazione.

8. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.
9. Nel caso di assemblea che si svolga in una sede diversa da quella di servizio, il Dirigente Scolastico autorizzerà per ogni dipendente che partecipa all'assemblea, in relazione all'orario di servizio del singolo dipendente ed ai tempi di percorrenza concordati per raggiungere la sede dell'assemblea, il tempo per il raggiungimento del luogo dell'assemblea. Quando non specificato nella convocazione, il tempo per gli spostamenti verrà così considerato: massimo 1 ora a Pavia o Milano, 30 m. per i comuni limitrofi a Vigevano. (per viaggio)

Art. 14 - Permessi sindacali

1. Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU, corrispondente per l'a.s. 2022/2023 a 69 ore e 17 minuti (25 minuti e trenta secondi per ogni dipendente di ruolo - 163), viene gestito dalle RSU stesse, nel rispetto del tetto massimo spettante. Della fruizione del permesso sindacale va dato, di norma, preavviso al Dirigente Scolastico.
2. Le RSU possono fruire di permessi sindacali per lo svolgimento di assemblee, per la partecipazione alle riunioni degli organismi statutari delle Organizzazioni Sindacali e per gli appositi incontri relativi alle relazioni sindacali di scuola.
3. I permessi sindacali possono essere fruiti entro i limiti complessivi ed individuali, secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dai contratti nazionali in vigore. La fruizione dei permessi sindacali è comunicata formalmente al Dirigente Scolastico in via esclusiva dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle Organizzazioni Sindacali.
4. La fruizione dei permessi, da richiedere di norma con un preavviso di almeno tre giorni, costituisce diritto sindacale.

PARTE TERZA

NORME COMUNI PERSONALE SCOLASTICO

Art. 15 – Assenze del personale – Norme comuni

1. In merito alle assenze per tutto il personale in servizio valgono le disposizioni contenute nel Capo III, dall'art. 12 all'art. 20 del CCNL del 29/11/2007 e del CCNL del 19/04/2018 art. 31-32-33-44-45-46-47-48-49-50-51.

PARTE QUARTA

PERSONALE ATA

Art. 16 - Criteri di assegnazione del personale alle sedi

I criteri ai quali il Dirigente Scolastico si attiene per assegnare il personale ai plessi sono i seguenti:

1. l'assegnazione del personale alle sedi è finalizzata alla piena realizzazione delle attività previste dal Piano dell'offerta formativa oltre alla valorizzazione delle risorse e delle competenze professionali;
2. entro il 30/06/2023 i collaboratori scolastici a tempo indeterminato, che per il 2023/2024 aspirano ad essere assegnati ad una sede diversa rispetto a quello in cui prestano servizio attualmente, ne fanno richiesta scritta al Dirigente Scolastico;
3. entro la stessa data i collaboratori scolastici a tempo indeterminato che per il 2023/2024 aspirano ad essere mantenuti in servizio nello stesso plesso, per motivi legati a gravi patologie o perché beneficiari di disposizioni previste dalla legge n. 104 lo segnalano per scritto al Dirigente Scolastico;
4. nell'assegnare i collaboratori ai plessi il Dirigente tiene conto dei criteri
 - a. mantenimento della continuità nella sede occupata nel corrente anno scolastico;
 - b. maggiore anzianità di servizio;
 - c. disponibilità del personale stesso a svolgere specifici incarichi previsti dal CCNL;
 - d. le domande di assegnazione ad altro plesso, succursale o sede associata, dovranno essere inviate alla Direzione dell'Istituto, ove possibile, entro il 30/06/2023;
 - e. Le richieste possono essere rigettate dal Capo d'Istituto con provvedimento scritto debitamente motivato ai sensi di quanto previsto dall' art.468, dall'art.396 lettera f del Testo Unico 297/94 e dall'art.25 del Decreto legge 165/2001. Di tale provvedimento dirigenziale scritto viene data contestuale comunicazione, oltre che all'interessato/a, anche, alle RSU d'Istituto;
 - f. il personale ATA può presentare motivato reclamo al Dirigente Scolastico entro cinque giorni dalla pubblicazione all'Albo della scuola del provvedimento di assegnazione.

5. È facoltà del Dirigente Scolastico valutare e decidere in merito a situazioni particolari e problematiche, anche in corso d'anno, l'assegnazione ad altro plesso, fornendo agli interessati un'adeguata motivazione nel provvedimento.
6. Il personale beneficiario dell'art. 33 della legge 104/92 ha diritto a scegliere, fra le diverse sedi disponibili, quella più vicina al proprio domicilio.
7. Il personale assunto con contratto a tempo determinato viene assegnato ai plessi dopo che è stata effettuata l'assegnazione del personale a tempo indeterminato.
8. Compatibilmente con la tempistica del MIM, entro il 1 settembre il Dirigente Scolastico, sentito il parere del DSGA, provvede ad assegnare provvisoriamente il personale ai diversi plessi ed entro il 30 settembre ovvero solo in presenza dell'organico completo del personale, il Dirigente Scolastico definisce l'assegnazione definitiva.
9. Prima di procedere all'assegnazione definitiva il Dirigente acquisisce una proposta scritta, non vincolante, del DSGA.
10. Le distinte graduatorie per il personale ATA in servizio nell'Istituto sono esposte all'albo entro il 30 giugno di ogni anno.
11. Settori di lavoro: ogni scuola dell'istituto organizzerà l'eventuale suddivisione dei settori secondo la situazione della scuola stessa.

Art. 17 - Orario di lavoro

1. L'orario di servizio ATA è organizzato secondo il piano annuale delle attività del personale predisposto dal DSGA.
2. Ai sensi dell'art 55 del CCNL il personale ATA ha diritto alla riduzione dell'orario settimanale a 35 ore quando:
 - a. l'orario di servizio da effettuare nella sede, è articolato per più di dieci ore giornaliere per almeno 3 giorni settimanali;
 - b. l'orario di lavoro si alterna su più turni settimanali, con oscillazione degli orari individuati rispetto l'orario ordinario;
 - c. si svolge regolarmente l'attività didattica, articolata sul tempo pieno.
3. In relazione a quanto sopra esposto e alla tabella oraria relativa al funzionamento generale dell'istituto, gli assistenti amministrativi sono esclusi dalla riduzione dell'orario settimanale a 35 ore, mentre ne hanno diritto 16 Collaboratori scolastici su 22

CALENDARIO SCOLASTICO a.s. 2022/2023

(Delibera n° 2/10 del 30/06/2022 del Consiglio di Istituto)

(Delibera n° IX/3318 del 18/04/2012 della Regione Lombardia)

SCUOLA DELL'INFANZIA

<https://icviavallettafogliano.edu.it/wp-content/uploads/2022/07/1-calendario-scolastico-INFANZIA-2022-2023-IC-Via-Valletta-Fogliano.pdf>

SCUOLA PRIMARIA

<https://icviavallettafogliano.edu.it/wp-content/uploads/2022/07/1-calendario-scolastico-PRIMARIA-2022-2023-IC-Via-Valletta-Fogliano.pdf>

SCUOLA SECONDARIA

<https://icviavallettafogliano.edu.it/wp-content/uploads/2022/07/1-calendario-scolastico-SECONDARIA-2022-2023-IC-Via-Valletta-Fogliano.pdf>

Art. 18 - Criteri relativi alla prestazione dell'orario di lavoro

a) modalità organizzative

- Nei vari turni sarà assegnato prioritariamente il personale in base alla disponibilità individuale e alla professionalità necessaria durante il turno in considerazione;
- su richiesta degli interessati, motivata da esigenze personali o familiari, è possibile lo scambio giornaliero del turno di lavoro;
- i turni e gli orari di lavoro giornalieri assegnati a ciascun dipendente saranno definitivi per tutto l'anno scolastico e non sono modificabili in caso di festività o di assenza dell'interessato; ciò comporta che la chiusura della scuola in caso di festività e le eventuali assenze del dipendente, effettuate per qualsiasi motivo, non determineranno crediti o debiti di orario da parte dell'interessato;
- nei periodi di sospensione delle attività didattiche, salvaguardando i periodi in cui siano previste attività programmate dagli organi collegiali, sarà effettuato solo l'orario di servizio antimeridiano. Per il me-

se di giugno verrà predisposto un piano mensile degli impegni per la Scuola Primaria e Secondaria di Primo grado.

b) pausa

- La pausa (30 minuti) è regolata secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 3 del CCNL 2006/09.

c) ritardi

- Il ritardo sull'orario di ingresso non potrà avere carattere abituale o quotidiano;
- se il ritardo è inferiore a trenta minuti può essere recuperato anche lo stesso giorno, a discrezione dell'interessato, prolungando l'orario di uscita;
- se il ritardo, comunicato e giustificato, è superiore a trenta minuti sarà registrato per consentirne il recupero, secondo necessità dell'Amministrazione.

d) permessi brevi orari e recuperi

- I permessi orari e i recuperi sono autorizzati dal DSGA e dal Dirigente Scolastico e vanno richiesti, salvo eccezioni per urgenze, di norma almeno nei due giorni lavorativi antecedenti;
- l'eventuale rifiuto o riduzione della concessione sarà comunicato per iscritto, specificando i motivi in modo preciso e non generico e può avvenire solo per gravi e non rinviabili esigenze di servizio;
- eventuali imprevisti prolungamenti della durata del permesso concesso saranno calcolati nel monte ore complessivo;
- il recupero con ore di lavoro, da effettuare entro i due mesi successivi, e comunque non oltre l'anno scolastico in corso, avverrà in giorni o periodi di maggiore necessità di servizio.

e) ore eccedenti

- Le ore eccedenti necessarie saranno effettuate prioritariamente dal personale che ha necessità di recuperare permessi orari e prefestivi; nel caso in cui il personale interessato non sia disponibile per esigenze personali (fermo restando che le ore devono essere recuperate entro i due mesi successivi), le ore eccedenti saranno effettuate dal restante personale che si renderà disponibile utilizzando il criterio della rotazione;
- se nessun dipendente è disponibile ad effettuare ore eccedenti, le stesse saranno ripartite in modo omogeneo fra tutto il personale, tenendo conto di coloro che si trovano nelle situazioni previste dalle leggi n.1204/71, n.903/77, n.104/92 e d.lgs. 115/03 compatibilmente con le esigenze di servizio;
- le ore eccedenti possono essere effettuate:
 - per impegni oltre l'ordine di servizio assegnato (riunioni organi collegiali, colloqui o riunioni con i genitori, ecc.). Per gli impegni collegiali previsti nel piano annuale dei docenti è prevista la riprogrammazione dell'orario (minimo mezz'ora e massimo un'ora) dei collaboratori scolastici che viene comunicata per iscritto dalla segreteria. Eventuali minuti eccedenti verranno registrati a credito;
 - per feste o iniziative culturali, oltre l'orario di servizio. La presenza dei collaboratori scolastici a tali attività deve essere sempre richiesta per iscritto dal DSGA o dal coordinatore del plesso;
 - per la quantificazione di prestazioni in orario notturno e/o festivo si fa riferimento all'art. 53, lettera c, punto 6 del CCNL 06/09. Le modalità di recupero sulle ore effettuate nei giorni di sabato/domenica o dopo le 22,00 verrà considerata in modo proporzionale rispetto al costo orario previsto dal contratto;
 - per uscite didattiche oltre l'orario di servizio, la presenza dei collaboratori scolastici a tali attività deve essere sempre richiesta e motivata per iscritto dai docenti interessati e comunicata al Dirigente e al DSGA;
- il recupero delle ore eccedenti con riposi compensativi avverrà, su richiesta degli interessati, in giorni o periodi di minor carico di lavoro;
- le ore in eccedenza prestate vanno comunque recuperate entro il 31 agosto 2023 con precedenza rispetto alla fruizione delle ferie. Per il profilo di Assistente Amministrativo le ore eccedenti potranno essere prestate fino ad un massimo di una settimana di orario contrattuale.
- in caso di mancata fruizione delle ore entro il termine stabilito le stesse saranno annullate.

f) chiusura prefestivi

- La chiusura della scuola nei giorni prefestivi in cui è sospesa l'attività didattica, l'eventuale chiusura di ulteriori giorni o l'eventuale revoca di uno o più giorni in base a sopravvenute esigenze di servizio, saranno concordate in apposite riunioni con la RSU;
- la chiusura della scuola nei giorni prefestivi è disposta dal Dirigente Scolastico quando è richiesta dal 75% del personale in servizio e solo dopo la relativa delibera del Consiglio di istituto;

- per l'anno scolastico in corso sono state deliberate le seguenti chiusure:

Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di Primo grado

Prefestivi stabiliti dal Consiglio di Istituto 10 ottobre 2022/31 ottobre 2022/9 dicembre 2022/5 gennaio 2023/24 aprile 2023/14 agosto 2023

<https://icviavallettafogliano.edu.it/wp-content/uploads/2022/07/1-calendario-scolastico-INFANZIA-2022-2023-IC-Via-Valletta-Fogliano.pdf>

<https://icviavallettafogliano.edu.it/wp-content/uploads/2022/07/1-calendario-scolastico-PRIMARIA-2022-2023-IC-Via-Valletta-Fogliano.pdf>

<https://icviavallettafogliano.edu.it/wp-content/uploads/2022/07/1-calendario-scolastico-SECONDARIA-2022-2023-IC-Via-Valletta-Fogliano.pdf>

il recupero delle ore da effettuare, da parte del personale che non abbia chiesto ferie, festività soppresse o recupero di ore eccedenti già svolte in precedenza, avverrà in giorni o periodi di maggiore necessità di servizio; il personale supplente recupererà entro il termine della supplenza.

g) rilevazione e accertamento orario di lavoro

La presenza di tutto il personale ATA viene rilevata con dispositivo elettronico presente in tutte le sedi.

h) informazione

- Il riepilogo dei crediti o debiti orari di ogni dipendente, risultante dagli orari ordinari, dai permessi orari e relativi recuperi e dalle ore eccedenti da recuperare, sarà fornito a trimestre a ciascun interessato;
- entro gli stessi termini sarà fornito il riepilogo delle ore eccedenti.

i) organizzazione i periodi di sospensione delle lezioni (Natale – Pasqua – Estate): pulizie e servizio in sede di segreteria e uffici

Il piano delle pulizie durante le sospensioni delle attività didattiche più lunghe (Natale e Pasqua) deve essere concordato con il DSGA.

Se i CS non trovano un accordo, il calendario è stabilito dalla Direzione con un criterio di equa ripartizione dei carichi e di rotazioni ovvero in maniera da favorire il recupero delle ore dovute.

*I CS dei plessi in cui è presente un solo collaboratore concorderanno i giorni di pulizia in modo comune collaborando nelle pulizie degli altri plessi.

Nel mese di giugno, ad eccezione dei plessi della scuola dell'infanzia, il personale presterà servizio su 6 giorni settimanali per l'apertura degli uffici il sabato qualora previsto e necessario.

Questo al fine di corrispondere alle esigenze di gestione degli esami conclusivi del primo ciclo dell'istruzione e per agevolare l'accesso dei genitori il sabato agli uffici.

Art. 19 - Assegnazione delle mansioni

a) Assistenti Amministrativi (n. 7 unità)

- n. 2 unità: gestione giuridica ed economica del personale a tempo determinato ed indeterminato gestione rapporti con ente locale
- n. 2 unità: didattica e alunni
- n. 1 unità: protocollo, borse lavoro, organi collegiali
- n. 2 unità: gestione finanziaria, acquisti e viaggi d'istruzione

Il Direttore SGA provvederà a stendere un piano mansionario di dettaglio garantendo carichi equi ed adeguati in conformità alle competenze personali.

b) Collaboratori Scolastici

I lavori verranno suddivisi tra i collaboratori dei plessi con criterio di equità e in accordo tra le unità di personale stesso come da piano organizzativo predisposto all'inizio dell'anno.

- Organizzazione del servizio posta presso la sede scuola "Bramante":
 - In presenza di tutti i collaboratori scolastici: il servizio deve essere effettuato in modo tale da non ridurre il presidio nei bagni durante l'intervallo; l'uscita per il servizio posta è previsto per le ore 11.00 circa.
- Organizzazione del servizio posta dai plessi:
 - il servizio deve essere effettuato giornalmente dai plessi Vidari (rotazione giornaliera), Ricci e Bianchi in modo tale da non ridurre il presidio nei bagni durante l'intervallo; il servizio posta è previsto per le ore 11.00 circa.

Art. 20 - Criteri e modalità relativi alle mansioni

- a) Nell'assegnazione delle mansioni sarà tenuto presente il criterio della rotazione sulla base della disponibilità, delle attitudini e delle capacità del personale; la continuità nell'espletamento dei compiti dei settori interessati verrà garantita con lo scambio di informazioni e di conoscenza professionale del personale coinvolto nella rotazione;
 - b) gli sportelli degli Uffici di Segreteria durante l'attività didattica sono di regola aperti al pubblico e al personale interno:
 - **DOCENTI** dal lunedì al venerdì ore 11.00 – 13.00
lunedì e mercoledì ore 16.00 – 17.00
 - **UTENZA** dal lunedì al venerdì ore 11.00 – 13.00
lunedì e mercoledì ore 16.00 – 17.00
- nei mesi di giugno, luglio e agosto:
- **DOCENTI / UTENZA** dal lunedì al venerdì ore 9:00 alle 11:00

Art. 21 - Aggiornamento

1. La partecipazione alle attività di aggiornamento sarà autorizzata:
 - a. in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio;
 - b. tenuto conto dell'oggetto del corso in relazione alle mansioni svolte dal personale richiedente e alle esigenze formative dei singoli plessi;
 - c. con precedenza al personale di ruolo verificando anche la graduatoria interna;
 - d. con precedenza a coloro che non hanno frequentato corsi di aggiornamento nell'ultimo anno a meno che essi non siano un completamento di quello degli anni precedenti;
 - e. dal Dirigente Scolastico, sentito il parere del DSGA, in assenza di accordo tra il personale interessato.
2. le attività di aggiornamento saranno svolte prioritariamente in orario di servizi giornaliero; in caso di impegno oltre l'orario di servizio giornaliero le ore saranno recuperate con riposi compensativi;
3. sono ammessi eventuali cambi di orario concordati autonomamente dal personale in servizio.

Art. 22 - Ferie e festività soppresse

- a. Le richieste di ferie e festività soppresse sono autorizzate dal DSGA dopo aver acquisito il parere del DS. Qualora fosse necessaria una prenotazione anticipata di viaggio o soggiorno il lavoratore dovrà sempre essere in possesso dell'autorizzazione del Dirigente Scolastico. Il personale ATA potrà fruire di giorni di ferie con le seguenti modalità.
 - nel caso in cui tutto il personale di una qualifica richieda lo stesso periodo, sarà variata la richiesta del dipendente (oppure: dei dipendenti) disponibile alla modifica; in mancanza di personale disponibile sarà adottato il criterio della rotazione annuale,
 - garantendo i seguenti contingenti minimi di personale.
- b. Durante il periodo di attività didattica le richieste di ferie si intendono accettate se entro il giorno antecedente la fruizione al lavoratore/lavoratrice non perviene alcuna comunicazione ostativa contenente l'eventuale motivo del diniego.
La richiesta dovrà essere effettuata con congruo anticipo, salvo urgenze.
- c. L'eventuale variazione del piano, anche per evitare danni economici al lavoratore, può avvenire solo per eccezionali e motivate esigenze di servizio.
- d. Le festività soppresse sono fruite nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono.
- e. Salvo comprovate esigenze di servizio particolari, si stabilisce il contingente di unità di personale in servizio durante il periodo di sospensione delle attività didattiche, ove possibile:

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI	2
COLLABORATORI SCOLASTICI	2

Pertanto, in caso di mancanza di richieste di ferie da parte degli interessati, l'Amministrazione collocherà in ferie d'ufficio il personale osservando i seguenti criteri:

- personale con il più elevato numero di giorni di ferie non ancora fruite,
- personale che non abbia richiesto giorni di ferie o abbia richiesto un numero di giorni inferiore a 1/3 del periodo stesso.

- f. Per garantire il regolare avvio dell'anno scolastico, tutti i Collaboratori Scolastici rientreranno nei plessi il 28/08/2023

- g. Le richieste di ferie per il periodo estivo devono essere presentate, ove possibile, entro il 30 aprile; subito dopo sarà predisposto il piano delle ferie e festività soppresse tenendo in considerazione quanto segue:
- nel caso in cui un numero maggiore di personale di una qualifica richieda lo stesso periodo, sarà modificata la richiesta del dipendente (oppure dei dipendenti) disponibile; in mancanza di personale disponibile sarà adottato il criterio della rotazione annuale, tenendo in considerazione eventuali situazioni di vincolo oggettivo (per esempio, chiusura dell'azienda del coniuge, del convivente o del familiare) al fine di consentire almeno 15 giorni di ferie coincidenti con i propri parenti; in presenza di personale singolo (senza coniuge, convivente o familiare) non disponibile ad accettare sempre la precedenza del predetto personale, sarà adottato il criterio della rotazione annuale;
 - le richieste saranno autorizzate, ove possibile, entro il 30 maggio; dopo tale autorizzazione, salvo cause di forza maggiore, (motivate per iscritto) non sarà variato il piano ferie, al fine di evitare danni economici al lavoratore e disagi nelle turnazioni di presenza.
 - le festività soppresse devono essere fruito entro l'anno scolastico corrente e le ferie rimanenti di norma entro il 30 aprile dell'anno scolastico successivo; in caso di particolari e motivate esigenze di carattere personale o di malattia, le ferie non godute potranno essere fruito al rientro in servizio. Non è possibile stante il vigente quadro normativo, rinviare reiteratamente le ferie dell'anno in corso all'anno successivo. La disciplina derogatoria riveste, infatti, carattere di eccezionalità e può essere invocata solo in riferimento a limitati residui di ferie, non goduti a causa di motivati quanto indifferibili impegni.
 - Pertanto si concorda che le ferie dovranno essere fruito entro il 31 agosto 2023, con la possibilità di non pianificare fino a 7 giorni di ferie, da usufruire nell'anno successivo, nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

Art. 23 - Sostituzione del personale assente

- a) Salvo la disponibilità degli AA e dei CS a sostituire il personale assente, sarà competenza del Dirigente Scolastico, sentito il DSGA e in relazione alle esigenze organizzative e per motivate esigenze di servizio, l'eventuale sostituzione dei collaboratori scolastici assenti con la nomina di un supplente.
- b) Per la sostituzione dei colleghi nel plesso viene riconosciuto un incentivo per intensificazione lavorativa in orario di servizio per tutto il personale ATA, tenuto conto della situazione dei singoli plessi. La sostituzione viene retribuita o recuperata, come da richiesta del personale, con una somma forfettaria compresa nel fondo istituito. In mancanza di disponibilità del personale del plesso dove il CS è assente, si procederà a contattare i CS degli altri plessi disponibili, riconoscendo mezz'ora di recupero per ogni sostituzione effettuata.

Art. 24 - Attuazione del piano delle attività

L'attuazione del Piano delle attività del personale ATA sarà affidato dal Dirigente al Direttore, il quale per l'organizzazione del lavoro individuerà il personale e assegnerà le mansioni, i turni e gli orari con lettere di incarico, per lo svolgimento delle attività di orientamento, corsi, open day, riunioni organi collegiali, ricevimento genitori, i turni saranno appositamente formalizzati senza slittamento orario, tranne su richiesta dell'interessato.

- a) alla RSU verrà consegnato un prospetto generale contenente nominativi, mansioni, turni e orari;
- b) durante l'anno scolastico le disposizioni giornaliere di lavoro del personale ATA saranno effettuate dal Direttore SGA, da cui tale personale dipende direttamente.

Art. 25 – Orario ATA mesi estivi

Durante i mesi di luglio ed agosto i collaboratori scolastici effettueranno, salvo motivate esigenze e garantendo la presenza nel plesso capoluogo per le esigenze orarie della Segreteria, in conformità a quanto previsto nel presente contratto, il seguente orario:

7.30 – 14.42

Nel plesso capoluogo l'orario si svilupperà su due turni abbinando la presenza di un collaboratore e di un assistente amministrativo per garantire la sorveglianza degli accessi e la sicurezza:

7.30 – 14.42 (un'unità AA e un'unità CS) / 8.00 – 15.12 (un'unità AA e un'unità CS)

PERSONALE DOCENTE

Art. 26 - Utilizzazione del personale in rapporto al PTOF

Il Dirigente Scolastico assegna i posti e le attività sulla base dei criteri generali del Consiglio di Istituto e delle proposte del Collegio dei Docenti, nonché delle diverse professionalità presenti nella scuola e delle disponibilità espresse dai singoli docenti.

Art. 27 – Articolazione orario di lavoro

- La durata massima dell'impegno orario giornaliero, considerando tutte le attività, oltre l'orario di servizio, (riunioni per OO CC, incontri vari, ecc) è fissata in nove ore giornalieri.
- Possono essere attivate forme di flessibilità oraria individuali legate ad esigenze personali e non didattiche, previo accordo con il Dirigente Scolastico.

Scuola dell'Infanzia

Articolazione dell'orario

L'attività di insegnamento nella scuola dell'Infanzia si svolge in 25 ore settimanali.

L'articolazione dell'orario è funzionale:

- alle esigenze riscontrate all'interno dei plessi;
- alla necessaria compresenza settimanale delle insegnanti di sezione.

L'orario può essere articolato:

- su una settimana o plurisettimanale raggiungendo comunque le 25 o 50 ore complessive;
- su turnazioni fisse o alternate fra le docenti della sezione. Sono possibili cambi turno fra colleghe per esigenze organizzative e didattiche.

L'orario ha validità annuale ma resta provvisorio e passibile di modifiche nei primi tre mesi di scuola per adattamento alle necessità che si verificano in base alle situazioni riscontrate nel gruppo sezione (inserimenti e situazioni particolari) ed eccezionalmente anche in corso d'anno.

I casi di flessibilità oraria sono ricondotti a progetti approvati dal Collegio dei Docenti o ad esigenze organizzative.

Gestione delle compresenze

La compresenza:

- è finalizzata al miglioramento dell'offerta formativa, alla realizzazione di progetti inseriti nel PTOF e all'ottimizzazione dell'organizzazione lavorativa all'interno della sezione e della scuola per il raggiungimento degli obiettivi didattici; al recupero e potenziamento educativo e didattico sulla sezione, individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con un diverso livello di apprendimento; all'inclusione di bambini disabili; all'integrazione di alunni provenienti da altri Paesi: comunitari ed extracomunitari;
- può essere flessibile durante la settimana;
- non avviene di norma con le altre insegnanti specialiste (religione) salvo effettive necessità.

Scuola primaria

Articolazione dell'orario in classe

L'orario settimanale di ogni insegnante è costituito di 24 ore settimanali, di cui 22 ore di insegnamento e 2 ore dedicate alla programmazione didattica.

Nelle classi a tempo pieno, gli insegnanti si alternano in orario antimeridiano e pomeridiano, al fine di garantire una equa distribuzione delle discipline.

La stesura dell'orario delle classi all'inizio dell'anno scolastico terrà conto dei seguenti criteri deliberati dal Collegio Docenti:

- precedenza orario docente specialista IRC, a partire dalle classi prime, raggruppando ove possibile alunni che si avvalgono dell'ARC dell'interclasse.
- disponibilità/necessità degli spazi comuni esistenti;
- flessibilità dell'organizzazione dell'orario in base a eventuali uscite/manifestazioni richieste dalla pianificazione e dall'organizzazione didattica;
- articolazione dell'orario funzionale allo sviluppo dei diversi ambiti disciplinari, tenendo conto dei tempi distesi che necessitano i bambini nelle diverse fasce d'età;
- priorità nella stesura dell'orario per le classi senza doppio organico, part-time, per inglese, per religione, per l'utilizzo palestra e del laboratorio di informatica

Gestione delle compresenze e contemporaneità

Tenuto conto che a partire dall'anno scolastico 2010/2011 non è prevista in nessun caso la presenza contemporanea di due insegnanti della stessa classe nella medesima aula, le ore residuali, oltre le 40 ore settimanali, verranno utilizzate per:

- Inglese, L2, per assistenza alla mensa nelle classi ove possibile;
- le rimanenti ore da destinare a progetti di interclasse o più classi per alunni stranieri e con difficoltà di apprendimento (BES) o comportamento.

La contemporaneità nella classe può essere organizzata secondo le seguenti modalità:

- per lo svolgimento di attività didattiche alternative alla religione cattolica;
- contemporaneità con IRC per l'assistenza allo studio individuale (singolarmente o in gruppo).

Art. 28 – Sostituzioni

Sostituzione dei docenti assenti – Supplenze

In caso di supplenza, l'insegnante individuata e nominata dalla Direzione o dal delegato del Dirigente nel plesso, per il primo giorno di servizio potrebbe effettuare l'orario pomeridiano, compatibilmente con la disponibilità del secondo docente titolare della classe a cambiare il proprio orario di servizio.

Scuola dell'Infanzia

In caso di assenza del docente sarà cura della Direzione nominare al più presto possibile un'insegnante supplente.

È da evitare l'utilizzo di insegnanti in compresenza per coprire eventuali assenze del personale in quanto le ore di compresenza sono sempre giustificate da effettiva necessità.

In caso di impossibilità di assunzione tempestiva di supplenti temporanei, la sostituzione dei docenti assenti potrà avvenire con personale in servizio, solo se disponibile, con:

- La flessibilità oraria nel corso dell'anno scolastico.
- Le ore eccedenti, da retribuire con apposito finanziamento

Le sostituzioni interne vengono assegnate utilizzando un registro sul quale vengono registrate le condizioni dell'incarico, con la firma contestuale del docente interessato.

Scuola primaria/secondaria di primo grado

- Sono accettabili tutte le proposte personali di sostituzione finalizzate a garantire il livello di istruzione offerto in questi anni;
- è opportuno riservare particolare attenzione alle classi prime (per l'elevato numero degli alunni e la loro età, per la mancanza di compresenze);
- è da tenere in conto l'eventuale disponibilità di cambio orario tra i docenti della classe;
- sono utilizzabili le ore che devono essere restituite in seguito alla fruizione dei permessi personali;
- la sostituzione avviene utilizzando:
 - prima la contemporaneità di religione, verificata la possibilità;
 - il docente di sostegno per le sostituzioni nella classe in cui è titolare salvaguardando la didattica sull'alunno diversamente abile affidato alle sue cure
 - qualora ne esistesse l'immediata e urgente necessità il docente titolare della classe con sostegno può essere utilizzato per una copertura oraria in altra classe solo se è assente l'alunno a cui è assegnato;
- in assenza delle "coperture" descritte precedentemente e solo in circostanze eccezionali la classe verrà divisa, salvaguardando le misure di sicurezza per il contenimento del contagio da Covid-19;
- è opportuno provvedere all'eventuale nomina di supplente in occasione di uscite didattiche, già stabilite e non rinviabili, qualora non fosse rispettato il rapporto 1:15 (in caso di utilizzo del volo aereo 1:10) e non fossero utilizzate tutte le risorse umane disponibili;
- è possibile ricorrere alla flessibilità oraria o recuperi o alle ore retribuite con appositi fondi (ore eccedenti), previa verifica della disponibilità dei docenti. In assenza di risorse disponibili tali ore saranno recuperate nei momenti di compresenza previsti a calendario;
- le sostituzioni interne vengono assegnate utilizzando un registro sul quale vengono registrate le condizioni dell'incarico, con la firma contestuale del docente interessato.

Art. 29 - Colloqui individuali con le famiglie

I colloqui individuali con le famiglie si svolgono secondo le seguenti modalità:

- per la scuola primaria: ogni bimestre e/o secondo la necessità dei docenti o delle famiglie;
- per la scuola dell'infanzia: ogni quadrimestre e/o secondo le necessità delle insegnanti o delle famiglie;

- per la scuola secondaria due volte nel corso dell'anno scolastico e settimanalmente per un'ora secondo un planning prestabilito e disponibilità dei docenti.

PARTE QUINTA

IMPIEGO DELLE RISORSE FINANZIARIE RIFERITE AL FONDO DI ISTITUTO E AD OGNI ALTRA RISORSA IMPIEGATA PER CORRISPONDERE COMPENSI, INDENNITÀ O QUANT'ALTRO AL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO L'ISTITUTO

Art. 30 - Le risorse finanziarie

Le risorse disponibili per l'attribuzione del Fondo di Istituto sono costituite da:

- gli stanziamenti del Fondo dell'Istituzione scolastica annualmente stabiliti dal MIM;
- gli stanziamenti previsti per l'attivazione delle Funzioni Strumentali all'offerta formativa;
- gli stanziamenti previsti per l'attivazione degli Incarichi Specifici del personale ATA; altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della scuola, a seguito di accordi, convenzioni od altro;
- eventuali contributi finalizzati dei genitori.

DETERMINAZIONE DELLE RISORSE ASSEGNATE DAL MIM (Allegato 1)

(come da l'intesa tra MIM e OO. SS. Finalizzata alla ripartizione delle risorse destinate al MOF di cui agli artt. 9-30-33-47-62-84-86-87 e 104 del CCNL 2006/2009 come richiamati dall'art. 40 del CCNL 2016/2018 per l'anno scolastico 2022/2023).

Art. 31 - Funzioni strumentali – Docenti

Il numero delle Funzioni Strumentali e le attività da esplicare sono identificate con Delibera del Collegio dei Docenti che, contestualmente, ne definisce criteri di attribuzione, numero e destinazione e sono attribuite formalmente dal Dirigente Scolastico.

Il Collegio dei Docenti per l'anno scolastico 2022/2023 ha deliberato 4 aree di intervento.

Le risorse per figure strumentali vengono suddivise secondo i seguenti criteri approvati in Collegio Docenti e le indicazioni dell'Assemblea dei dipendenti:

1. ripartizione delle risorse per le n.4 aree di pari importo per ciascuno dei docenti individuati.

Le risorse finanziarie assegnate per le funzioni strumentali sono pari a € 5.506,87 (lordo di dip.)

Per il personale docente la distribuzione delle risorse si rimanda all'allegato specifico (**Allegato 4 a**).

Art. 32 - Incarichi aggiuntivi – Personale ATA

Per l'anno scolastico in corso è stato incluso nel riconoscimento economico il personale non destinatario del compenso di cui all'art. 7; (**Allegato 4 b**).

Per il personale ATA la distribuzione si rimanda all'allegato specifico (**Allegato 4 b**).

Art. 33 - Ripartizione del Fondo dell'Istituzione Scolastica

Le risorse del fondo destinate a retribuire le prestazioni sono analizzate dal prospetto specifico: (**Allegato 3**);

Art. 34- Criteri per la suddivisione del Fondo di Istituto

Viene stabilita una ripartizione percentuale del Fondo in quote pari al 75% per i docenti e al 25% per il personale ATA

PERSONALE DOCENTE

Le attività che danno diritto ad accedere al fondo risultano programmate nell'ambito del Piano dell'Offerta Formativa, approvato dagli Organi Collegiali dell'Istituto.

Sono finalizzate a migliorare l'organizzazione complessiva dell'Istituto, a valorizzare e a sviluppare le molteplici risorse umane esistenti nei tre ordini di scuole dell'Istituto.

Viene, inoltre, riconosciuto il maggior impegno legato alla flessibilità dell'organizzazione didattica delle scuole dell'istituto.

Progetti

I progetti di tutti i segmenti scolastici verranno incentivati, secondo capienza e per contrattazione, con alcune ore di insegnamento e non insegnamento. La capienza verrà determinata in seguito alla comunicazione delle risorse attraverso l'assegnazione integrativa al Programma Annuale e alla presentazione dei progetti, antecedente la comunicazione (**Allegato 4 a**). Eventuali progetti presentati successivamente a tali date dovranno essere senza oneri per il FIS.



Flessibilità

Per le attività di flessibilità organizzativa e didattica, per il corrente anno scolastico, sono individuate le seguenti tipologie di maggior impegno richiesto:

- Sostituzione dei Collaboratori del Dirigente Scolastico per infanzia e secondaria;
- Orario su due classi per i docenti specializzati che insegnano inglese per la scuola primaria;
- Orario su due o più classi (interclassi modularizzate) per la scuola primaria;
- Maggior carico di lavoro per la scuola dell'infanzia.

PERSONALE ATA

In considerazione della limitatezza delle risorse, si determina di assegnare una somma forfetaria a riconoscimento delle attività che il personale effettua in aggiunta alle normali mansioni, in particolare:

Assistenti Amministrativi:

- complessità lavorativa delle mansioni assegnate:
 - compiti con maggiori responsabilità decisionale
 - compiti che richiedono competenze specifiche
 - compiti che richiedono autonomia operativa
- tempistica nell'esecuzione delle mansioni e dei compiti in relazione alle scadenze (gestione durevole nel tempo es. supplenze; gestione saltuaria o limitata nel tempo es. elezioni, emergenze, ecc.).

Collaboratori Scolastici

- complessità lavorativa dei tre ordini di scuola
- intensificazione lavorativa in relazione all'età degli alunni
- eventuale variazione della situazione lavorativa rispetto all'anno scolastico precedente (maggiori disagi, maggiore carico di lavoro, aumento classi/alunni, ecc.).

Ripartizione FIS personale ATA

Facendo riferimento all'assegnazione delle risorse del FIS per l'anno scolastico 2021/2022, le risorse per il personale ATA risultano così distribuite ed impegnate: vedi **Allegato 4b**

Art. 35 - Individuazione del personale e conferimento degli incarichi

1. Il Dirigente Scolastico individua il personale a cui affidare lo svolgimento delle attività aggiuntive ed extracurricolari sulla base dei criteri stabiliti dal Collegio dei Docenti e delle attività individuate nel Piano annuale del personale ATA, della disponibilità degli interessati e delle diverse professionalità.
2. Il Dirigente Scolastico conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il Fondo di Istituto. Ove possibile saranno indicate anche le modalità, i tempi di svolgimento e l'importo lordo spettante.

Art. 36 - Variazione della situazione

Nel caso in cui pervenissero nella disponibilità dell'istituto ulteriori finanziamenti rispetto a quelli conosciuti al momento della stipula del presente accordo ne sarà data immediata comunicazione e saranno oggetto di ulteriore contrattazione.

Art. 37 - Attività finalizzate – vincolo fondi

I fondi assegnati dal MIM finalizzati a specifiche attività a seguito di apposito finanziamento, qualsiasi sia la provenienza, possono essere impegnati solo ed esclusivamente per tali attività:

- Funzioni Strumentali al PTOF;
- Incarichi Aggiuntivi personale ATA;
- Fondi Aree a Rischio (alunni stranieri).
- Ore eccedenti per sostituzione colleghi assenti
- Pratica sportiva – Campionati sportivi studenteschi

Art. 38 - Informazione successiva e verifica

L'informazione successiva relativa alle attività ed ai progetti retribuiti con il Fondo di Istituto e con altre risorse pervenute nella disponibilità dell'istituto, sarà fornita mediante prospetti riepilogativi dei Fondi dell'Istituzione Scolastica e di ogni altra risorsa finanziaria aggiuntiva destinata al personale.

Art. 39 - Criteri generali per la liquidazione delle risorse

1. Le risorse finanziarie riferite al Fondo di Istituto non specificatamente finalizzate saranno utilizzate per la retribuzione delle attività aggiuntive per il personale docente e il personale ATA alle quali non sia stato possibile far fronte con gli specifici finanziamenti del MIM.

2. Il personale docente ha accesso alla retribuzione delle attività aggiuntive di insegnamento e di non insegnamento in modo paritario, senza alcuna differenziazione o quantificazione preventiva derivante dall'appartenenza a ordini di scuola diversi presenti nell'Istituto.
3. Le indennità ed i compensi al personale docente e ATA possono essere corrisposti:
 - in modo forfetario cioè in cifra unica prestabilita a fronte degli impegni e dei maggiori e più intensi carichi di lavoro previsti. In caso di subentro o sostituzione del dipendente originariamente incaricato della mansione con altro dipendente a seguito assenza o per altro motivo, il compenso sarà corrisposto pro-quota a coloro che hanno svolto la mansione.
 - in modo analitico cioè computando le ore di attività prestate .
4. **Per il personale docente**, ai fini della liquidazione delle quote previste per ogni attività svolta, si terrà conto delle ore effettivamente prestate (ore che ciascuno dovrà autocertificare su apposito modulo predisposto).
Nei casi in cui una parte del personale abbia dichiarato un numero di ore inferiori rispetto a quelle concordate, si stabilisce che il rimanente della quota andrà a coprire le ore prestate in esubero eventualmente dichiarate dal resto del personale, secondo modalità da definire in sede di contrattazione durante la seduta di verifica e nei limiti della somma disponibile.
5. **Eventuali economie verificatesi in fase di individuazione della destinazione o a consuntivo saranno ricontrattate con la possibilità di spostamento ad altra funzione o profilo professionale.**

PARTE SESTA

ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 40 - Soggetti tutelati

1. I soggetti tutelati sono tutti coloro che nell'istituzione scolastica prestano servizio con rapporto di lavoro subordinato anche speciale.
2. Ad essi sono equiparati gli allievi delle Istituzioni nelle quali i programmi e le attività di Insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali.
3. Sono, altresì, da ricomprendere anche gli studenti presenti a scuola in orario extracurricolare per iniziative complementari ivi realizzate.

Art. 41 - Obblighi in materia di sicurezza

1. Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi dell'art. 15 D.lvo n. 81/2008, ha i seguenti obblighi in materia di sicurezza:
 - la valutazione dei rischi esistenti, anche in riferimento al protrarsi dell'emergenza sanitaria e alla necessità di pianificare interventi di contenimento del contagio;
 - l'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;
 - la designazione del personale incaricato all'attuazione delle misure;
 - la formazione e l'informazione;
 - l'attuazione di interventi di formazione rivolti a favore degli alunni e del personale scolastico.

Art. 42 - Il servizio di prevenzione e protezione (art. 31 D.lvo n. 81/2008)

1. Il Dirigente Scolastico, in quanto datore di lavoro, organizza il servizio di prevenzione e protezione designando, per tale compito, una o più persone tra i dipendenti, secondo le dimensioni della scuola.
2. I lavoratori designati (docenti e/o ATA) devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempi adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Art. 43 - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi/Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione

1. Il responsabile del servizio è designato dal Dirigente Scolastico in qualità di datore di lavoro.
2. Viene individuato dal Dirigente Scolastico un addetto al servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Art. 44 - Documento valutazione dei rischi (art. 28 D.lvo n. 81/08)

1. Il documento valutazione dei rischi, è redatto dal Dirigente Scolastico che si avvale della collaborazione di esperti e delle figure presenti: RLS – ASPP - RSPP – medico competente (ove necessario).



Art. 45 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi (art. 35 D.lvo n. 81/08)

1. Il Dirigente Scolastico direttamente o tramite il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, indice almeno una volta all'anno una riunione, alla quale partecipano lo stesso dirigente, o un suo rappresentante, che la presiede; il responsabile del servizio di prevenzione e protezione; l'addetto al servizio di prevenzione e protezione; il medico competente, ove previsto; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
2. La riunione non ha poteri decisionali, ma carattere sostanzialmente consultivo.

Art. 46 - Rapporti con gli Enti Locali

1. Per gli interventi di tipo strutturale deve essere rivolta all'ente Locale la richiesta formale per l'adempimento.
2. In caso di pericolo grave ed imminente, il Dirigente Scolastico adotta i provvedimenti di emergenza resi necessari dalla contingenza dei quali va informato tempestivamente l'Ente Locale.

Art. 47 - Attività di formazione e informazione

1. Nei limiti delle risorse disponibili devono essere realizzate attività di formazione e informazione nei confronti dei dipendenti e, ove necessario, degli alunni.
2. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati da D.lvo n. 81/2008, art. 36-37.

Art. 48 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene informato dal Dirigente sugli interventi, i tempi, le modalità congruenti alla sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. Con riferimento alle attribuzioni del RLS, la cui disciplina è contenuta nell'art. 50 del D.lvo n. 81/2008, si concorda sulle seguenti indicazioni:
 - Il RLS ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al Dirigente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione o un addetto incaricato;
 - Laddove è previsto l'obbligo da parte del Dirigente di consultare il RLS, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettiva tempestività; pertanto, il Dirigente consulta il RLS su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del RLS; in occasione della consultazione il RLS ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione, che deve essere verbalizzata sottoscritta e depositata agli atti. Inoltre, il RLS è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, sul piano della valutazione dei rischi, programmazione formazione del personale, realizzazione e verifica sulla prevenzione nell'istituzione scolastica.
 - Il RLS ha diritto di consultare la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quella inerente agli impianti e alla certificazione relativa all'idoneità degli edifici facendone un uso strettamente connesso alla sua funzione.
 - Il RLS ha diritto a partecipare ad eventuali attività di formazione specifica in aggiunta alle attività già espletate.
 - Per l'espletamento dei compiti può fruire di appositi permessi ai sensi del comma 2, art. 50 del D.lvo n.81/2008.

Art. 49 - Incarichi connessi agli interventi sulla sicurezza (art. 45-46 D.lvo n. 81/2008)

Al personale facente parte del servizio di protezione e prevenzione viene corrisposta un'indennità individuale per l'assunzione di responsabilità connessa allo svolgimento degli incarichi assegnati.

Art. 50 – Adeguamento alla situazione emergenziale SARS-CoV-2

In riferimento alla situazione presente ed alle ricadute sull'organizzazione del lavoro, nell'ottica della collaborazione per l'attuazione delle misure contenitive e organizzative e di prevenzione e protezione da attuare nelle singole istituzioni scolastiche, si fa esclusivo rinvio agli eventuali aggiornamenti normativi e si rimanda alle attività di informazione, concertazione e contrattazione necessarie per tutte le implicazioni e le ricadute sull'attività del personale.

Come già avvenuto nella fase iniziale dell'emergenza e costantemente mantenuto attraverso la modifica del piano delle attività, il ruolo delle Rappresentanze Sindacali ed al loro interno della figura del RLS, concorrerà alla definizione di compiti, ruoli e impegni del personale dell'Istituto, nei limiti dei vincoli contrattuali generali.

VALORIZZAZIONE DEL MERITO

Art. 51 - Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art 1 c 127 delta L. 107/2015 (CCNL 19.04.2018 art 22 c 4 lett c4)

1. La professionalità del personale docente è valorizzata dal Dirigente Scolastico in basi ai criteri individuati dal Comitato di Valutazione dei Docenti al fine dell'assegnazione del bonus annuale, ai sensi dell'art 1 c 127 e 128 della Legge 107/2015, nonché dell'art. 17 co. 1, lett e-bis del Dlgs 165/2001.
2. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente sono determinati sulla base dei seguenti criteri generali ai sensi dell'art 22 c 4 punto c 4 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 19 aprile 2018:
 - Il compenso è destinato a valorizzare il personale docente delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e ha natura di retribuzione accessoria.
 - I criteri per la valorizzazione sono individuati nell'ambito delle tre aree previste dal c 129 c 3 dell'art. 1 della L 107/2015:
 - a. alla qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;
 - b. dei risultati ottenuti dal docente o dai gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche;
 - c. della responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

Le risorse sono utilizzate per compensare i docenti individuati secondo i criteri stabiliti dal Comitato di valutazione docenti e pubblicati all'albo.

Art. 52 - Criteri per la valutazione dei docenti

1. Al bonus possono accedere tutti docenti a tempo indeterminato e determinato in servizio nella scuola che ottemperino ai requisiti individuati dal Comitato di Valutazione
2. il Dirigente Scolastico individua i docenti cui assegnare il bonus premiale sulla base delle aree, dei criteri e dei descrittori individuati dal Comitato di Valutazione dei docenti
3. i criteri sono definiti sulla base delle seguenti modalità:
 - a. per ciascuna area delle tre definite dalla norma sono stati individuati indicatori e relativi descrittori;
 - b. a ciascun indicatore è assegnato punteggio;
 - c. La somma dei punteggi attribuiti determina il punteggio di ciascuno e la graduatoria di assegnazione.

Art. 53 - Criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse

1. L'entità del bonus potrà essere diversa tra gli assegnatari e determinata per ciascuno dal Dirigente Scolastico.
2. Gli assegnatari non potranno superare il 40% ed essere al di sotto del 15% dell'organico dell'istituzione scolastica al fine di evitare distribuzioni massive, a pioggia o concentrazioni del bonus stesso.
3. I criteri di assegnazione, definiti dal Comitato di valutazione sono valorizzati attraverso una quantificazione numerica che attribuisce un peso ponderato variabile ai diversi indicatori (voci).
4. il Comitato di valutazione ha attribuito a ciascun criterio o sottocriterio un valore numerico.
5. L'assegnazione del bonus, nei rispetto dei presenti criteri, è effettuata dal Dirigente Scolastico motivandone l'attribuzione ai sensi dei commi 126 e 127 L.107/2015, del Dlgs 165/01 e del D.lgs 150/09.
6. La motivazione dell'attribuzione del bonus scaturisce dalla compilazione, con riferimento a ciascun assegnatario, delle tabelle di autosegnalazione delle evidenze valutabili articolate secondo i criteri definiti dal Comitato di Valutazione, dove a ciascuna funzione/attività valorizzabile con il bonus corrisponde il livello qualitativo che il Dirigente riterrà conseguito dal docente assegnatario nello svolgimento della funzione/attività.

Art. 54 - Assegnazione del merito

1. L'assegnazione della quota del merito di cui al presente accordo sarà effettuata mediante comunicazione scritta agli interessati da parte del Dirigente Scolastico. Nella comunicazione saranno indicati l'importo lordo spettante e le motivazioni di assegnazione della quota
1. Non si procederà ad alcuna graduazione dei docenti né alla pubblicazione di una graduatoria

2. Non sarà formalizzata alcuna motivazione per i docenti che non sono individuati quali assegnatari del bonus.
3. Il provvedimento di attribuzione del bonus dovrà essere emanato dal Dirigente entro il 31 agosto di ciascun anno.

Art. 55 - Criteri per la valorizzazione del merito del personale ATA (L 107/2015, art. 1 c 126, 127, 128, 129)

1. La Legge 160/2019 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022" all'art. 1 comma 249 così recita: "Le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione". Nell'ambito del presente contratto le dette risorse conservano la finalità di premiare la partecipazione ai processi connessa al conseguimento di risultati da parte di tutto il personale.
2. In tal senso, in analogia con quanto operato per il personale docente, è necessario individuare ed applicare CRITERI di premialità per il personale ATA.

Art. 56 - Principi per la valorizzazione del merito per il personale ATA

1. I principi per la valorizzazione del merito per il personale ATA sono:
 - a) Trasparenza, intesa come accessibilità alla procedura di assegnazione, pubblicazione sul sito della scuola di tutte le informazioni relative agli esiti;
 - b) Equità, intesa come attribuzione di un eguale valore a fronte di prestazioni uguali ponderate con punteggi assegnati in base ai criteri;
 - c) Generalità, intesa come possibilità data a tutti, ciascuno per le proprie peculiari qualità e meriti, di concorrere all'attribuzione del bonus;
 - d) Giustizia, intesa come parità di trattamento, connessa al riconoscimento a ciascuno del proprio particolare valore;
 - e) Oggettività della valutazione dirigenziale, intesa come collegamento della valutazione ad indicatori di performance ben definiti, collegati ad evidenze oggettive e documentabili da parte del personale ATA stesso che compila la parte di valutazione di sua competenza;
 - f) rispetto dei codici di comportamento, della legalità e dei doveri disciplinari

Art. 57 - Criteri di premialità del personale ATA

1. I criteri di premialità del personale ATA sono così definiti:
 - a) Contributo documentato al benessere lavorativo
 - b) Contributo documentato alla creazione di un clima organizzativo e relazionale che favorisca la gestione della conflittualità
 - c) Flessibilità operativa e oraria
 - d) Apprezzamento documentato da parte della comunità scolastica:
 - Dirigente Scolastico
 - DSGA
 - Colleghi
 - Docenti
 - stakeholder esterni (famiglie; ente locale)
 - e) Formazione in servizio
 - f) Miglioramenti apportati e buone prassi
 - i) Contributo documentato al funzionamento complesso della scuola:
 - Inclusione
 - Sicurezza e salute
2. Il personale ATA accede alla applicazione dei criteri di premialità sulla base di strumenti di autosegnalazione supportati da documentazione degli indicatori di merito.
3. La QUOTA del bonus di premialità spettante al personale ATA è stabilita secondo il criterio della proporzionalità pura rispetto alla dimensione dei rispettivi organici del personale DOCENTE e del personale ATA: 85% destinato alla VALORIZZAZIONE del MERITO per il personale DOCENTE 15% destinato alla VALORIZZAZIONE del MERITO per il personale ATA suddiviso in 75% a favore del personale collaboratore scolastico e 25% a favore del personale amministrativo.
4. Gli assegnatari non potranno superare il 40% ed essere al di sotto del 15% dell'organico dell'istituzione scolastica al fine di evitare distribuzioni massive, a pioggia o concentrazioni del bonus stesso.

5. NON accede al BONUS per la VALORIZZAZIONE del MERITO per il personale ATA chi registra assenze superiori al 10% del proprio monte ore lavorativo ed è sottoposto a provvedimenti disciplinari per mancanza di rispetto dei codici di comportamento.
6. L'assegnazione del BONUS spetta al Dirigente Scolastico, che deve attenersi ai criteri sopra indicati applicati secondo le modalità stabilite. Il personale ATA deve produrre domanda di autosegnalazione. Si precisa che la domanda:
 - va effettuata esclusivamente compilando il MODULO specifico di ISTITUTO, non può essere delegata ad altri o essere effettuata a nome di altri;
 - benché non obbligatoria e vincolante è importante in quanto costituisce una valida prassi di collaborazione per un rapido e corretto svolgimento della procedura.

7. Il punteggio verrà attribuito per fasce.

Le attività da valutare saranno definite secondo indicatori di livello da 1 a 4 (1= accettabile; 2= adeguata; 3= evidente; 4= notevole) e le risultanze concorreranno a definire tre fasce:

Terza fascia più bassa: punteggio da 12 a 24

Seconda fascia media: punteggio da 25 a 39

Prima fascia alta: punteggio 40 a 48

L'importo delle quote individuali sarà determinato dal totale del personale ATA che rientra nel range delle fasce. Il personale ATA all'interno di ciascuna fascia riceverà la stessa quota, il personale ATA appartenente a fasce diverse riceverà quote diverse e crescenti dalla terza alla prima fascia secondo la seguente equazione $X = \text{somma assegnata} / [n. \dots 3^{\wedge} \text{ fascia} + (2x n. \dots 2^{\wedge} \text{ fascia}) + (3x n. \dots 1^{\wedge} \text{ fascia})]$

Art. 58 - Premialità ed eventuale emergenza da COVID-19

Gli indicatori delle attività da valorizzare e gli strumenti di documentazione saranno considerati tenendo conto del contributo fornito per far fronte all'impatto scolastico dell'emergenza sanitaria, secondo quanto specificato nelle diverse circolari ed atti di indirizzo che potrebbero ridefinire eventualmente il quadro di interventi e gli obiettivi dell'azione relazionale ed organizzativa del personale.

Art. 59 - Pagamento del compensi

I compensi di cui al presente contratto sono al lordo dipendente.

Art. 60 - Risorse finanziarie disponibili e loro utilizzo

Le risorse finanziarie assegnate all'istituzione Scolastica per la valorizzazione del merito del personale docente per l'a.s. 2022/2023, comprensive di economie corrispondono, come da comunicazione del Direttore SGA prot. 11042/II-10 del 07/11/2022 a € 20.799,20.

Tale cifra, in riferimento all'intesa del 03/10/2022 tra MIM e OO. SS. finalizzata alla ripartizione delle risorse destinate al MOF per l'A.S. 2022/2023, anche quest'anno fa parte integrante del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa senza vincolo di destinazione e potrà essere utilizzata per retribuire tutto il personale scolastico per le attività previste all'art. 88 del CCNL 2007 secondo quanto stabilirà la contrattazione di Istituto.

Durante le attività di contrattazione viene verbalizzata la quota di tali risorse destinata a retribuire le attività di arricchimento dell'offerta formativa svolte dal personale scolastico.

Per l'a.s. 2022/2023 viene stabilito che la quota percentuale destinata al personale docente venga interamente utilizzata per le attività di arricchimento dell'offerta formativa svolte.

PARTE OTTAVA

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 61 - Validità dell'accordo

Il presente contratto conserva validità fino a nuova negoziazione. All'inizio di ogni anno scolastico le parti si incontrano per verificare la volontà di confermare o meno le norme contenute nel presente contratto.

ALLEGATI ALLA PRESENTE:

- Allegato 1** - Determinazione fondo istituto e dettaglio ulteriori finanziamenti
- Allegato 2** - Determinazione indennità di direzione e compenso ai sostituti
- Allegato 3** - Determinazione fondo disponibile per la contrattazione e ripartizione fra le componenti
- Allegato 4-a** - Prospetto riassuntivo compensi previsti – PERSONALE docente
- Allegato 4-b** - Prospetto riassuntivo compensi previsti – PERSONALE ATA
- Allegato 5** - Riepilogo finale - Evidenzia, per tipologia di personale - disponibilità - costi previsti - somme non impegnate.

Letto, approvato e sottoscritto - Vigevano, 09 marzo 2023

per la parte Sindacale

Le RSU di Istituto

Prof. Andrea Angeleri

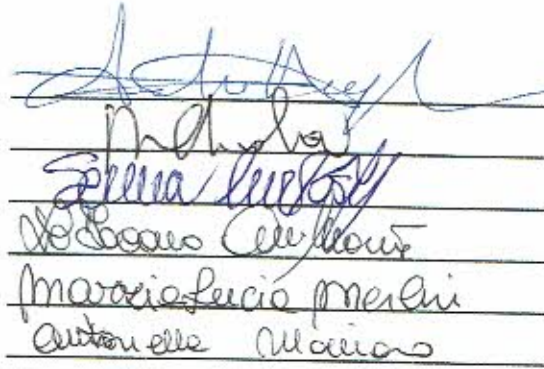
Prof.ssa Barbara Chiola

Prof.ssa Serena Curtosi

Sig.ra Lo Iacono Annamaria

Prof.ssa Merlin Marzia Lucia

Ins. Antonella Mocchiato


The RSU members' signatures are written on a set of six horizontal lines. From top to bottom, the signatures correspond to: Prof. Andrea Angeleri, Prof.ssa Barbara Chiola, Prof.ssa Serena Curtosi, Sig.ra Lo Iacono Annamaria, Prof.ssa Merlin Marzia Lucia, and Ins. Antonella Mocchiato.

Le OO SS provinciali

FLC CGIL

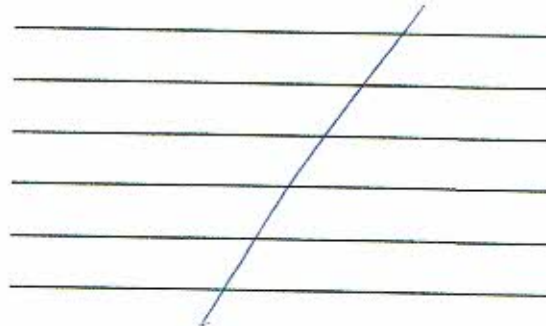
CISL Scuola

UIL Scuola RUA

SNALS

GILDA

ANIEF


The section for provincial unions consists of six horizontal lines. A diagonal line is drawn across all these lines from the top right to the bottom left, indicating that no unions are present or that the section is unused.

Per la parte datoriale

Il Dirigente Scolastico pro tempore

Dott. Massimo Camola


The signature of Massimo Camola is written on a single horizontal line.