



Ministero dell'Istruzione



**ISTITUTO COMPRENSIVO RUGGIERO – 3° CIRCOLO
C A S E R T A**

Via Montale, 36 - tel. e fax 0823/327010
e-mail ceic8a000n@istruzione.it pec: ceic8a000n@pec.istruzione.it
sito web: icruggieroterzocircolo.edu.it
Cod. Fisc. 93090190617 - Cod.Mecc.CEIC8A000N
C. U.: UFFW31



Programmi Operativi Nazionali
Competenze per lo sviluppo
(FSE)
Ambienti per l'apprendimento
(FESR)

Ai Revisori dei conti
LL.SS.

OGGETTO: Relazione Illustrativa al Contratto Integrativo a .s. 2021/22

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

**Data di
sottoscrizione
29/11/2021**

**Periodo temporale a.s. 2021/2022
di vigenza**

Parte Pubblica IC Ruggiero-3^Circolo
Dirigente Scolastico
Dott.ssa Vincenza Della Valle

**Composizione
della delegazione
trattante**

PARTE SINDACALE
RSU – Ins.Raffaella Grande
RSU –Ins. Roberta Santoro
RSU –Ins. Rossana Palaia - Assente
CISL SCUOLA - Assente
UIL SCUOLA - Assente
SNALS-CONFSAL - Assente
FGU – Luigi Iorio

**Soggetti
destinatari**

Personale Docente e ATA dell'I.C. "Ruggiero-3^Circolo" di Caserta

**Materie trattate
dal contratto
integrativo
(descrizione
sintetica)**

- a) criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali;
- b) determinazione del contingente di personale ATA da esonerare dalla sciopero per assicurare i servizi essenziali;
- c) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art.45, co.1 del D.Lgs.165/2001 al personale docente ed ATA, i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari;

**Rispetto dell'iter Ademinmenti
procedurali e successivi
alla contrattazione**

**Eventuali
osservazioni**

Intervento dell'organo di controllo interno.	il presente contratto sarà inviato per il prescritto parere ai Revisori dei Conti entro 10 giorni dalla sua sottoscrizione.
Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
Attestazione del rispetto degli	è stato adottato il piano delle performance previsto dall'art.10 del d.lgs. 150/2009 <i>parte non pertinente allo specifico accordo</i>
obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del	è stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11 del d.lgs. 150/2009 <i>parte non pertinente allo specifico accordo</i>
divieto di erogazione della	è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009 <i>parte non pertinente allo specifico accordo</i>
retribuzione accessoria	la relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del d.lgs. 150/2009 <i>parte non pertinente allo specifico accordo</i>

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie risultati attesi altre informazioni utili)

Sez. A – Illustrazione dei contenuti del contratto integrativo con riferimento alle relative norme legislative e contrattuali

Materie	Contenuti	Riferimenti normativi e/o contrattuali
Diritti sindacali	Relazioni sindacali: informazione preventiva, successiva , confronto e contrattazione integrativa	CCNL 2007 (artt. 3 – 8) – art. 54 D.Lgs.150/09 CCNL 2016/18 (ART. 5-6)
	Attività sindacale	Art. 22 CCNL 2016/18
	Assemblee sindacali in orario di lavoro	Art. 23 del CCNL 2016/18 – art. 2 del CCNQ del 7.8.1998 – ACCORDO COLLETTIVO QUADRO per la costituzione delle RSU del 7.8.1998 Contrattazione integrativa regionale
	Contingenti di personale necessari a garantire i servizi essenziali	L.146/90 modificata e integrata dalla L.83/2000 - Accordo integrativo Nazionale del 8.10.1999
	Permessi sindacali	CCNQ del 7.8.1998 (e successive modifiche) – CCNQ del 26.9.2008
Sicurezza nei luoghi di lavoro	Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	Art. 73 del CCNL – Artt. 47 E 50 del D.Lgs.8/2008 - CCQ del 7.5.1996
	Responsabile e addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione	Art. 72 del CCNL 2007 – Artt. 31 – 35 del D.Lgs. 81 /2008
	Preposti, addetti al primo soccorso e addetti antincendio	Art. 72 del CCNL 2007 – Artt. 19, 45 e 46 del D. Lgs.81 /2008
	DPI (Dispositivi di Protezione Individuale)	Art. 72 del CCNL 2007 – Artt. 69 – 80 del D.Lgs. 81 /2008
	Diritti alla formazione e all'informazione	Art. 72 del CCNL 2007 – Artt. 36 – 37 del D.Lgs.81 /2008

Fondo d'Istituto e compensi accessori	<p>Criteria per la Ripartizione delle risorse del fondo d'Istituto</p> <p>Ore eccedenti del personale docente</p> <p>Incentivi alla flessibilità organizzativa e didattica delle prestazioni dei docenti</p> <p>Compensi per le attività aggiuntive all'insegnamento dei docenti</p> <p>Compensi per le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento dei docenti Determinazione dei compensi per le funzioni strumentali al POF</p> <p>Compensi per l'attività di collaborazione col dirigente scolastico</p> <p>Incentivi per la partecipazione a progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo migratorio e contro l'emarginazione.</p> <p>Collaborazioni plurime Incentivi alla flessibilità oraria e alla intensificazione delle prestazioni del personale ATA Remunerazione delle prestazioni aggiuntive e dello straordinario del personale ATA</p> <p>Compensi per gli incarichi di "particolare responsabilità, rischio e disagio" al personale ATA"</p> <p>Compensi al personale utilizzando risorse finanziarie esterne al fondo di Istituto</p>	<p>Art. 6 del CCNL 2007 - Art. 6 del CCNL 2007 – Art.40 CCNL 2016/18</p> <p>Art. 40 del CCNL 2016/18 e art. 30 del CCNL 29/11/2007</p> <p>Art. 88 del CCNL 2007</p> <p>Art. 33 del CCNL 2007 Art. 40 del CCNL 2016/18 di cui all'art. 2, comma 2, terzo alinea del CCNL 7/8/2014 Art. 34 del CCNL 2007</p> <p>Art. 9 del CCNL 2007 – Contrattazione integrativa regionale</p> <p>Art. 35 e 57 del CCNL 2007</p> <p>Art. 6 del CCNL 2007 – art. 45 c. 1 del D.Lgs.165/2001 all'articolo 22, comma 4 lettera c), punto c4) del presente CCNL;</p>
--	---	--

<p>Criteri per la ripartizione delle risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, finalizzate alla valorizzazione del personale</p>

Sez. B – Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo d'istituto

Il MOF A.S. 2021/22 comprende **stanziamenti con vincolo di destinazione** comprensivi delle economie degli anni precedenti:

- Funzioni strumentali	4.815,66
- Incarichi specifici	2.157,58
- Ore Eccedenti	3.157,76
- Gruppo Sportivo	3.019,28
- Area A rischio	614,10
- Fondo istituto	47.645,51
- Valorizzazione del personale	12.751,12
TOTALE	74.161,01

Schema INDENNITA' AMMINISTRAZIONE E SOST. A.S. 2021/22:

ORGANICO DOCENTI E ATA A.S. 2021/22	125 x Quota per unità di personale € 30,00	
€ 3.750,00 + € 750,00 (complessità istituto)		€ 4.500,00
INDENNITA' SOST. GG PREVISTI DI SOSTITUZIONE	35 X € 14,92 =	€ 522,00
	TOTALE	€ 5.022,00

Contribuiscono al salario accessorio del personale anche risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, a seguito di accordi, convenzioni od altro, per l'importo complessivo € 0.00 (zero).

Le risorse del fondo sono dirette a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.

Nello specifico, **relativamente ai fondi vincolati**:

sono stati definite n. 6 Aree con delibera del Collegio dei docenti n.18 del 13/09/2021. Alle **funzioni strumentali** spetta complessivamente l'ammontare di € 4.815,66 suddivise in 10 quote da € 700,00 x 3 funzioni ciascuna, 2 da € 200,00 e 5 quote da € 463,13.

Sono stati definiti inoltre n. 2 Incarichi specifici per il personale ATA, di cui 1 per gli **assistenti amministrativi** e n.1 per i **collaboratori scolastici** per cui beneficeranno della quota pari a € 1.078,79 ciascuno;

La somma non vincolata, diminuita dell'importo previsto per l'indennità di direzione spettante al DSGA, è ripartita tra le diverse categorie di personale nella proporzione del 70% per i docenti e del 30% circa per il personale ATA.

La somma è utilizzata, relativamente al **personale docente**, per remunerare:

- v Progetti e attività per l'arricchimento dell'offerta formativa non curriculare
- v Attività organizzative di supporto alla didattica

v Attività organizzative di supporto al funzionamento

Relativamente al **personale ATA**, è destinata per remunerare:

- v Intensificazioni del lavoro per la sostituzione dei colleghi assenti e per altre attività specifiche del profilo professionale che richiedono un particolare e/o maggiore impegno
- v Supporto ai docenti per le attività curriculari ed extracurriculari
- v Attività di piccola manutenzione dell'edificio
- v Attività di supporto ed assistenza agli allievi diversamente abili
- v Attività per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro
- v Per straordinario necessario al funzionamento della scuola

Sez. C – effetti abrogativi impliciti

Il presente contratto integrativo, in vigore dall'A.S. 2021/2022, abroga integralmente tutti i precedenti contratti integrativi sottoscritti dall'istituzione scolastica e tutte le disposizioni in essi contenute.

In attesa dell'espressa devoluzione di materie alla competenza del contratto integrativo da parte del CCNL, si è contrattato sui seguenti argomenti:

- v criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali;
- v determinazione del contingente di personale ATA da esonerare dalla sciopero per assicurare i servizi essenziali;
- v attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

- v criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art.45, co.1 del D.Lgs.165/2001 al personale docente ed ATA, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari
- v Meritocrazia e premialità: la valorizzazione è destinata al personale scolastico docente e ata.
I criteri di ripartizione sono individuati in sede di contrattazione d' Istituto .

Sez. D - Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

In attesa della definizione degli strumenti e della modalità idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, l'accordo prevede la valorizzazione del merito nelle seguenti forme:

- v è esclusa la distribuzione di incentivi "a pioggia" o in maniera indifferenziata;
- v i progetti realizzati con i fondi contrattuali sono sottoposti a forma di verifica circa il livello di conseguimento degli obiettivi perseguiti;
- v sono previsti incentivi che premiano le modalità di lavoro flessibile e/o intensificato, nonché l'impegno e il coinvolgimento in attività funzionali alla qualificazione dell'offerta formativa.

Sez. E – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del D.Lgs.150/2009 (Previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sez. F – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano della performance), adottati dall’amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del decreto legislativo n. 150/2009

Gli obiettivi e i risultati attesi della contrattazione integrativa vengono desunti dal POF e dai processi di autovalutazione e autoanalisi di Istituto. L’accordo tende alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze professionali individuali, ottimizzando l’impiego delle risorse, nella prospettiva di un progressivo incremento della efficacia della azione educativa.

I risultati attesi attengono sostanzialmente agli apprendimenti e ai comportamenti degli allievi i cui esiti sono registrati delle indagini dell’Invalsi e dalla valutazione sistematica condotta dai docenti. Anche la soddisfazione degli stakeholder, interni ed esterni, è un indicatore di qualità ed è operante un’azione di monitoraggio delle loro attese e del livello di soddisfazione di allievi, personale e genitori sulle iniziative più significative. Le priorità del POF, tenute in debita considerazione nell’accordo, sono state definite anche sulla base di tali rilevazioni, ovviamente interpretate e sottoposte al vaglio critico dagli organi di autogoverno dell’Istituto.

In relazione alle materie del contratto, si indicano i risultati attesi:

Diritti sindacali:

- v limitazione del contenzioso interno;
- v calendarizzazione degli incontri per la contrattazione e l’informazione preventiva e successiva entro i tempi previsti;
- v aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione all’esercizio dei diritti sindacali.

Sicurezza nei luoghi di lavoro:

- v decremento degli infortuni sul lavoro;
- v decremento delle patologie professionali;
- v aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione agli ambienti di lavoro e alle attrezzature utilizzate.

Fondo di istituto e salario accessorio:

- v incrementi dei rendimenti degli allievi nelle periodiche rilevazioni interne ed esterne;
- v ampliamento del tempo scolastico;
- v arricchimento del curriculum;
- v aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione agli aspetti didattici e organizzativi;
- v aumento del livello di soddisfazione dei fruitori degli interventi educativi.

Sez. G – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

La presente contrattazione è stata elaborata sulla base delle certezze economiche di cui la scuola dispone allo stato attuale. La stessa sarà integrata, per la parte economica, laddove dovessero essere stanziati risorse aggiuntive.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Dott.ssa Vincenza Della Valle