



ISTITUTO COMPRENSIVO VILAFRANCA TIRRENA
Codice Scuola **MEIC819005**
Via S. Giuseppe Calasanzio,17- Tel./Fax 090/334517
C. F. 97105960831

98049 VILAFRANCA TIRRENA (ME)
E – mail meic819005@istruzione.it - meic819005@pec.istruzione.it
www.icvillafrancatirrena.edu.it

ISTITUTO COMPRENSIVO VILAFRANCA TIRRENA
Prot. 0024366 del 03/12/2021
02-09 (Uscita)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	29.11.2021
Periodo temporale di vigenza	Anno scolastico 2021-2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dirigente Scolastico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FCL/CGIL SCUOLA UIL SCUOLA CISL SCUOLA SNALS/CONFSAI GILDA/UNAMS Organizzazioni sindacali presenti e firmatarie come RSU di Istituto (elenco sigle): - FCL/CGIL SCUOLA (RSU) - CISL SCUOLA (RSU) - UIL SCUOLA (RSU) Sindacati Territoriali presenti e firmatari (elenco sigle): Nessun presente
Soggetti destinatari	Personale docente ed ATA dell'I.C. "Villafranca Tirrena" di Villafranca Tirrena

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Criteria e modalità di applicazione dei diritti sindacali b) Determinazione dei contingenti di personale A.T.A. necessari ad assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero c) Attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro d) Criteria per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto e modalità di utilizzazione del personale in rapporto al PTOF e) Impiego delle risorse finanziarie riferite al Fondo d'istituto e a ogni altra risorsa impiegata per corrispondere compensi, indennità o quant'altro al personale in servizio presso l'istituto f) Criteria generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della Legge n. 107/2015. g) Criteria generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) h) Trattamento economico accessorio: FINALITÀ DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA – ISTITUTI CONTRATTUALI - CRITERI E MODALITÀ DI RIPARTIZIONE 						
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td data-bbox="304 1339 550 1659"></td> <td data-bbox="550 1339 1383 1554"> <p>L'ipotesi di contratto stipulato il 29/11/2021 viene inviata per la debita certificazione di compatibilità ai Revisori dei Conti territorialmente competenti. La certificazione riguarda sia il contratto sia la relazione illustrativa sia la relazione tecnico- finanziaria</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="304 1339 550 1659"></td> <td data-bbox="550 1554 1383 1659"> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="304 1659 550 2143"> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</p> </td> <td data-bbox="550 1659 1383 2143"> <p>Non è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, in quanto tale adempimento non è dovuto per effetto dell'art. 5 DPCM 26.01.2011</p> <p>Non è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 in quanto tale adempimento non è dovuto per effetto dell'art. 5 DPCM 26.01.2011</p> <p>Non è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, in quanto tale adempimento non è dovuto per effetto dell'art. 5 DPCM 26.01.2011</p> </td> </tr> </table>		<p>L'ipotesi di contratto stipulato il 29/11/2021 viene inviata per la debita certificazione di compatibilità ai Revisori dei Conti territorialmente competenti. La certificazione riguarda sia il contratto sia la relazione illustrativa sia la relazione tecnico- finanziaria</p>		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</p>	<p>Non è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, in quanto tale adempimento non è dovuto per effetto dell'art. 5 DPCM 26.01.2011</p> <p>Non è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 in quanto tale adempimento non è dovuto per effetto dell'art. 5 DPCM 26.01.2011</p> <p>Non è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, in quanto tale adempimento non è dovuto per effetto dell'art. 5 DPCM 26.01.2011</p>
	<p>L'ipotesi di contratto stipulato il 29/11/2021 viene inviata per la debita certificazione di compatibilità ai Revisori dei Conti territorialmente competenti. La certificazione riguarda sia il contratto sia la relazione illustrativa sia la relazione tecnico- finanziaria</p>						
	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>						
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</p>	<p>Non è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, in quanto tale adempimento non è dovuto per effetto dell'art. 5 DPCM 26.01.2011</p> <p>Non è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 in quanto tale adempimento non è dovuto per effetto dell'art. 5 DPCM 26.01.2011</p> <p>Non è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, in quanto tale adempimento non è dovuto per effetto dell'art. 5 DPCM 26.01.2011</p>						

	retribuzione accessoria	La Relazione della Performance non è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, in quanto tale adempimento non è dovuto per effetto dell'art. 5 DPCM 26.01.2011
Eventuali osservazioni Amministrazione in attesa del DPCM volto a regolare "i limiti e le modalità di applicazione dei Titoli II e III del D. Lgs. 150/2009".		

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)

A) Nella sezione *"Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali"* il Contratto d'Istituto si pone l'obiettivo di garantire l'esercizio sia dei diritti sindacali delle RSU d'Istituto (permessi ed assemblee sindacali, accesso agli atti, agibilità sindacale all'interno della scuola), sia la fruizione dei diritti appartenenti a tutti i componenti l'Istituzione scolastica (personale docente ed ATA). Tali obiettivi sono conformi a quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001.

B) Nella sezione che riguarda la *"Determinazione dei contingenti di personale A.T.A. necessari ad assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero"*, la finalità che il Contratto vuol perseguire è quella di coniugare il diritto di sciopero degli operatori della scuola con l'equivalente diritto all'istruzione ed alla tutela della sicurezza che deve essere garantito agli studenti in determinate circostanze e situazioni, come durante lo svolgimento di qualsiasi tipo di esame finale e/o scrutini finali. Il contingente minimo di personale è garantito, inoltre, per la predisposizione degli atti per il trattamento economico del personale supplente temporaneo. Tali obiettivi sono conformi a quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001.

C) La sezione relativa all' *"Attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro"* si pone l'obiettivo di garantire l'applicazione, all'interno degli ambienti scolastici, della legislazione sulla sicurezza, come previsto dal D.Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni. Ciò comporta, tra gli altri adempimenti, la nomina della figura del RSPP e degli addetti alla gestione emergenze (primo soccorso ed antincendio), nonché l'acquisizione di una *forma mentis*, da parte di tutto il personale scolastico, che lo renda sensibile ai temi della sicurezza. Un ulteriore obiettivo, previsto in tale sezione, è quello di estendere la formazione sulla prevenzione e protezione dai rischi, al maggior numero possibile di dipendenti, fino al raggiungimento del 100% del personale. Tali obiettivi sono conformi a quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001.

D) Nella sezione *"Criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto e modalità di utilizzazione del personale in rapporto al PTOF"* vengono regolamentati gli orari di lavoro, le chiusure prefestive, le modalità di flessibilità, di sostituzione colleghi assenti, di fruizione dei permessi brevi e delle ferie, sia del personale docente sia del personale ATA. Sono, inoltre, concordati i criteri per l'attribuzione delle Funzioni strumentali, degli incarichi specifici e delle attività aggiuntive richiedenti maggior impegno professionale, per conseguire l'obiettivo della elaborazione ed attuazione di progetti volti al miglioramento della funzionalità didattico-organizzativa, amministrativa, tecnica e dei servizi generali dell'unità scolastica; nonché raggiungere la finalità di un più efficace inserimento degli alunni nei processi formativi (handicap, dispersione, ecc...). Tali obiettivi sono conformi a quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001.

E) La sezione relativa all' *"Impiego delle risorse finanziarie riferite al Fondo d'istituto e a ogni altra risorsa impiegata per corrispondere compensi, indennità o quant'altro al personale in servizio presso l'istituto"* vuol perseguire l'obiettivo di indicare i criteri da utilizzare per l'impiego delle risorse finanziarie riferite al FIS ed a ogni altra risorsa a qualsiasi titolo pervenuta nella disponibilità dell'istituto che venga parzialmente o totalmente adoperata per corrispondere compensi, indennità o quant'altro al personale in servizio presso l'istituzione scolastica.

Dette risorse finanziarie, ripartite tra personale docente e personale ATA in ragione rispettivamente del 75% e del 25 % , vengono impiegate per la retribuzione delle attività aggiuntive d'insegnamento per il personale docente, connesse a progetti didattici aggiuntivi rispetto al curricolo ordinamentale, nonché per la retribuzione delle attività aggiuntive non d'insegnamento per il personale docente e delle attività aggiuntive per il personale ATA, connesse a progetti didattici aggiuntivi rispetto al curricolo ordinamentale. Viene accantonata una quota pari al 5% del totale previsto come fondo di riserva. Vengono, inoltre, retribuiti i compensi previsti per il personale che collabora continuativamente con il Dirigente Scolastico. Tali obiettivi sono conformi a quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001.

F) Relativamente ai “*Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell’art. 1, comma 127, della Legge n. 107/2015*”, i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell’art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art.22 comma 4 lettera C4 CCNL Scuola 2018) sono quelli approvati dal Comitato di Valutazione in data 14/06/2019 e pubblicati sul sito web dell’Istituto. I criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale ATA sono stati approvati in sede di Contrattazione e pubblicati sul sito web dell’Istituto.

G) Relativamente ai “*Criteri generali per l’utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione)*” si vuole tutelare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, così si eliminano l’invasività del datore di lavoro e l’obbligo per il lavoratore di rimanere connessi 24 ore su 24 e 7 giorni su 7. La contrattazione integrativa stabilisce che gli orari di reperibilità telefonica e messaggistica vanno dal lunedì al venerdì dalle 08.00 alle ore 19,30 entro tali orari il dirigente scolastico si potrà rivolgere al personale al fine di dare informazioni riguardanti gli impegni lavorativi. Per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti sono superati al fine di evitare o prevenire situazioni di pericolo.

H) L’ultima sezione del Contratto d’Istituto prende in esame il Trattamento economico accessorio: FINALITÀ DEL FONDO DELL’ISTITUZIONE SCOLASTICA – ISTITUTI CONTRATTUALI - CRITERI E MODALITÀ DI RIPARTIZIONE. In questa sezione si sottolinea che:

a) Il Fondo dell’Istituzione scolastica è finalizzato a garantire l’attuazione del Piano dell’Offerta Formativa ed è utilizzato a favore del personale scolastico che svolga attività diretta o di supporto alle attività previste dal P.T. O. F., in aggiunta o come intensificazione della normale attività lavorativa.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della Contrattazione integrativa delle risorse del MOF

**Tabella di ripartizione per la programmazione delle risorse per il
Miglioramento Offerta Formativa 2021/2022**

FONDO D'ISTITUTO E M.O.F. A.S. 2021/2022

		Economie	Periodo settembre 2021 – agosto 2022	Totale
FIS lordo dipendente			37.456,76	37.456,76
Indennità di direzione DSGA	3.960,00			
Indennità di direzione al sostituto DSGA	408,60			
Totale F.I.S. A.S. 2021/2022				33.088,16
Economie A.S. 2020/2021		17.385,75		
Totale FIS				50.473,91
Fondo di riserva 5%				2.523,70
Totale FIS da contrattare				47.950,22
Quota Docenti 75%				35.962,66
Quota ATA 25%				11.987,55
Funzioni strumentali			3.888,52	3.888,52
Incarichi specifici Personale ATA			2.271,14	2.271,14
Ore eccedenti sostituzione docenti assenti		35,71	2.232,83	2.268,54
Valorizzazione merito personale scolastico		1,54	13.986,23	13.987,77
Quota valorizzazione merito docenti 85%			11.888,30	
Quota valorizzazione merito personale ATA 15%			2.097,93	
Quota valorizzazione merito personale ATA Collaboratori Scolastici 75%			1.573,45	
Quota valorizzazione merito personale ATA Assistenti Amministrativi 25%			524,48	
Attività sportiva			1.024,39	1.024,39
Area a rischio			677,32	677,32

Per il principio di corrispettività, saranno retribuite solo le ore effettivamente svolte, regolarmente autorizzate e verbalizzate. Tali obiettivi sono conformi a quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001.

c) Ai fini degli effetti abrogativi impliciti, la contrattazione integrativa in esame sostituisce integralmente tutte quelle preesistenti

d) Per quanto riguarda le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa, non si procede alla contrattazione della materia in quanto non applicabile ai sensi dell'art 5 del DPCM 26.01.2011 .

e) Per il medesimo motivo di ordine giuridico, a livello di Istituzione scolastica non si dà luogo ad attribuzioni di progressioni economiche.

f) I risultati attesi dalla sottoscrizione della Contrattazione d'Istituto sono coerenti e congruenti con quelli proposti dal Dirigente Scolastico nella propria programmazione triennale, e sono i seguenti:

<p>1.1 Comunicazione più efficace volta ad illustrare e diffondere i contenuti della missione, della visione e dei valori a tutto il personale e agli altri portatori di interesse, per promuovere l'immagine della scuola, conferendole conoscenza e visibilità sul territorio.</p> <p>1.2 Potenziamento della funzione di orientamento per rendere visibili e leggibili obiettivi e risultati raggiunti.</p>
<p>1.3 Implementazione della formazione dei docenti per una positiva ricaduta sulla didattica e sull'utilizzo dei laboratori.</p> <p>1.4 Creazione delle condizioni per la delega di autorità, responsabilità e competenze.</p> <p>1.5 Miglioramento delle condizioni ambientali di lavoro nella organizzazione, (cura e manutenzione dei locali, tutela della salute, della sicurezza e della privacy).</p>
<p>1.6 Attenzione ai bisogni formativi degli alunni attraverso la formulazione di un'offerta formativa ampia e qualificata attenta a sviluppare competenze ed equilibrio tra teoria e pratica.</p> <p>1.7 Azione di prevenzione e contrasto della dispersione scolastica.</p> <p>1.8 Iniziative per il recupero delle competenze.</p> <p>1.9 Rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza e del personale docente e ATA.</p> <p>1.10 Rilevazione dei risultati dei processi chiave per introdurre correzioni e iniziative di miglioramento nella riprogrammazione.</p>
<p>1.11 Allineamento della gestione finanziaria agli obiettivi strategici.</p> <p>1.12 Trasparenza della pianificazione economica e del bilancio.</p> <p>1.13 Monitoraggio continuo dei costi di erogazione.</p> <p>1.14 Definizione dei criteri di priorità di utilizzo delle risorse coerenti con gli obiettivi che l'istituto si è dato compatibilmente con la situazione finanziaria.</p> <p>1.15 Revisione periodica delle strategie finanziarie.</p> <p>1.16 Pianificazione di gestione integrata dei laboratori per sostenere le attività di apprendimento.</p> <p>1.17 Miglioramento dell'accessibilità fisica degli edifici scolastici e della loro sicurezza, tenendo conto dei bisogni del personale e dell'utenza.</p>

Il Dirigente Scolastico
Prof.ssa Ester Elide Lemmo