



## ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE "POLO TECNICO DI ADRIA"

Via Dante, 17 - 45011 ADRIA (RO) - Tel. 0426/900667 - C.M. ROIS011005

sito web: [www.polotecnicoadria.edu.it](http://www.polotecnicoadria.edu.it)

e-mail: [rois011005@istruzione.it](mailto:rois011005@istruzione.it) - pec: [rois011005@pec.istruzione.it](mailto:rois011005@pec.istruzione.it) - C.F. 90016130297

### **Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Istituto Aa.Ss. 2021-22, 2022-23 e 2023-24**

#### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

(art. 7 comma 8 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 19 aprile 2018)

#### **1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto**

Data della firma dell'accordo	09 febbraio 2022
Periodo temporale di vigenza	Anni scolastici 2021-22, 2022-23 e 2023-24 (dal 01.09.2021 al 31.08.2024), salva l'eventualità di modifiche prevista all'art. 1 del contratto integrativo medesimo. In particolare, i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale. Le tabelle finanziarie allegate al Contratto integrativo hanno validità per l'anno scolastico 2021-2022.
Composizione della delegazione trattante	Per la parte pubblica: - Armando Tivelli (Dirigente scolastico)  Per le organizzazioni sindacali (vedasi l'ipotesi di Contratto integrativo): - R.S.U. d'Istituto - Rappresentanti territoriali delle OO.SS.
Soggetti destinatari	Personale docente e ATA in servizio presso l'Istituto di Istruzione Superiore "Polo Tecnico di Adria" negli anni scolastici 2021-22, 2022-23 e 2023-24.
Materie trattate	<ul style="list-style-type: none"><li>- Disposizioni generali;</li><li>- Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;</li><li>- Criteri relativi al trattamento economico accessorio;</li><li>- Criteri per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale;</li><li>- Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge 146/1990;</li><li>- Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggior conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;</li><li>- Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;</li><li>- Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggior conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;</li><li>- Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;</li><li>- Norme finali.</li></ul>

ROIS011005 - AE98234 - REGISTRO PROTOCOLLO - 0001476 - 14/02/2022 - II.10 - I

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Parte non pertinente.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Parte non pertinente.

## 2. Illustrazione dell'articolato del contratto collettivo integrativo di Istituto

### 2.1 – Illustrazione di quanto disposto dal contratto

#### 2.1.1 – Finalità

Il presente contratto, anche attraverso la valorizzazione delle risorse professionali, è finalizzato al miglioramento dell'offerta formativa e al sostegno dei processi di innovazione e miglioramento del servizio, e intende contemperare – per quanto possibile - l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro con la costante attenzione all'incremento in efficacia ed efficienza del servizio pubblico erogato, anche nell'attuale momento di straordinaria complessità dovuto al perdurare della pandemia.

#### 2.1.2 – Struttura

Il presente contratto integrativo è di durata triennale, tranne le tabelle allegate (di durata annuale) e salva la possibilità di modifiche, si struttura in dieci titoli, complessivamente suddivisi in 36 articoli integrati da un allegato e da 6 tabelle che ne costituiscono parte integrante, e si articola come di seguito descritto.

- Titolo primo:

#### **Disposizioni Generali**

##### Descrizione:

Il titolo primo si compone di 4 articoli, che individuano il campo di applicazione e la durata, le risorse economiche disponibili per la contrattazione, le modalità per l'assegnazione degli incarichi e per la liquidazione delle competenze.

##### Obiettivo:

Precisare le modalità di applicazione del contratto integrativo e i criteri generali di definizione e gestione delle risorse economiche disponibili.

##### Norme di riferimento:

CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018, in particolare gli artt. 4-5-6-7-22-23.

- Titolo secondo:

#### **Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro**

##### Descrizione:

Il titolo secondo, che si compone di 3 articoli, rimanda completamente alle vigenti norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, con l'indicazione dei soggetti tutelati e il richiamo alle attività di aggiornamento, formazione e informazione.

Obiettivo:

Migliorare gli standard e la cultura della sicurezza nell'espletamento delle attività scolastiche, al fine di ridurre gli infortuni sul lavoro e tutelare la salute del personale della scuola, degli studenti e di altri soggetti che si trovino nei locali della scuola.

Norme di riferimento:

D. Lgs. n. 81/2008 e D. Lgs. n. 106/2009 (tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro); CCNL Comparto Scuola 2006-2009, capo VII, in quanto compatibile con le disposizioni legislative.

- Titolo terzo:

**Criteri relativi al trattamento economico accessorio**

Descrizione:

Il titolo terzo, che si compone di 10 articoli suddivisi in quattro capi, individua, anche attraverso il rimando alle allegate tabelle finali:

- al capo primo: l'utilizzo delle risorse economiche disponibili per la contrattazione d'Istituto e i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo per l'Istituzione Scolastica (FIS);
- al capo secondo: i criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale docente (compensi del FIS, per le funzioni strumentali, per attività complementari di educazione fisica, per la sostituzione dei colleghi assenti, per gli eventuali progetti relativi alle aree a rischio, per prestazioni aggiuntive connesse ai PCTO);
- al capo terzo: i criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale ATA (compensi del FIS, per incarichi, per prestazioni aggiuntive connesse ai PCTO);
- al capo quarto: altri compensi per prestazioni aggiuntive per il personale docente e ATA (compensi per prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati con ulteriori risorse, per collaborazioni plurime);

Obiettivo:

Sostenere l'impegno del personale nella realizzazione degli obiettivi di miglioramento del servizio erogato dall'Istituto e valorizzare le competenze esistenti all'interno dell'Istituto medesimo, assicurando una giusta remunerazione per le attività svolte.

Norme di riferimento:

In quanto compatibili con le vigenti norme legislative: CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018 artt. 7 e 22; CCNL Comparto Scuola 2006-2009, in particolare gli artt. 9, 30, 33, 34, 47, 51, 87 e 88,

- Titolo quarto:

**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**

Descrizione:

Il titolo quarto si compone di 3 articoli, che definiscono:

- i criteri per la valorizzazione del merito del personale docente e per la determinazione dei compensi riconosciuti;
- i compensi finalizzati alla valorizzazione del personale ATA.

Obiettivo:

Promuovere il miglioramento professionale dei docenti (e quindi il miglioramento dell'offerta formativa, la qualità dell'insegnamento e il successo formativo, l'innovazione didattica e metodologica, l'assunzione di responsabilità nel supporto organizzativo e alla didattica) e del personale ATA (e quindi il miglioramento del funzionamento dei servizi ausiliari, tecnici e amministrativi).

Norme di riferimento:

Legge 13 luglio 2015, n. 107; CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018, art. 22.

- Titolo quinto:

**Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge 146/1990**

Descrizione:

Il titolo quinto, che si compone di 8 articoli suddivisi in tre capi, individua:

- al capo primo: gli strumenti delle relazioni sindacali e i criteri di interpretazione autentica;
- al capo secondo: i diritti sindacali (attività sindacale, rapporti tra RSU e Dirigente, assemblee sindacali, permessi sindacali, accesso agli atti);
- al capo terzo: aspetti relativi alla determinazione del contingente necessario ad assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero.

Obiettivo:

Garantire correttezza e trasparenza nella fruizione dei diritti sindacali e nella gestione delle relazioni sindacali.

Norme di riferimento:

CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018, artt. 22 e 23; CCNQ del 04.12.2017 (sulle prerogative sindacali); Accordo del 02.12.2020 (sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero).

- Titolo sesto:

**Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare**

Descrizione:

Il titolo sesto, che si compone di un unico articolo, individua la modalità di concessione della flessibilità di orario del personale ATA.

Obiettivo:

Consentire una conciliazione tra esigenze familiari e obblighi lavorativi.

Norme di riferimento:

CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018, art. 22.

- Titolo settimo:

**Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti**

Descrizione:

Il titolo settimo, che si compone di 2 articoli, delinea la possibile individuazione di risorse interne per la formazione del personale.

Obiettivo:

Rendere effettiva la costante formazione/aggiornamento del personale anche attraverso la disponibilità di risorse interne.

Norme di riferimento:

CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018, art. 22.

- Titolo ottavo:

**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**

Descrizione:

Il titolo ottavo, che si compone di un unico articolo, individua le modalità per l'esercizio del "diritto alla disconnessione".

Obiettivo:

Consentire, in relazione all'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di comunicazione in orario diverso da quello di servizio, una maggior conciliazione tra esigenze familiari e esigenze lavorative.

Norme di riferimento:

CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018, art. 22.

- Titolo nono:

**Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica**

Descrizione:

Il titolo nono, che si compone di un unico articolo, prevede che le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione siano collegati a specifica formazione del personale.

Obiettivo:

Accompagnare le innovazioni con attività di formazione.

Norme di riferimento:

CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018, art. 22.

- Titolo decimo:

**Norme finali**

Descrizione:

Il titolo decimo, che si compone di 3 articoli, precisa gli effetti abrogativi e specifica apposite clausole di salvaguardia finanziaria e normativa.

Obiettivo:

Dare certezza all'accordo contrattuale integrativo e garantire la piena compatibilità finanziaria dello stesso, in relazione alle risorse effettivamente e concretamente disponibili per l'Istituto; prevedere eventuali effetti di nuove norme o di modifiche contrattuali di livello superiore.

Norme di riferimento:

art. 40 e art. 48 comma 3 del D. Lgs. 165/2001.

**- Allegati/Tabelle**

(N.B.: le tabelle finanziarie sono riferite all'anno scolastico 2021/2022 e le risorse sono al "lordo dipendente").

- Allegato 1: **Criteri di calcolo per la riduzione del compenso in caso di assenze; esclusioni dalla riduzione e riduzione parziale**
- Tabella n. 1: **Risorse complessive Lordo Dipendente a.s. 2021/2022**
- Tabella n. 2: **Riparto risorse F.I.S., altre risorse - Lordo Dip. a.s. 2021/2022**
- Tabella n. 3: **Incarichi docenti per supporto organizzativo e alla didattica a.s. 2021/2022 - Lordo dipendente**
- Tabella n. 4: **Incarichi a docenti relativi a specifici progetti e attività a.s. 2021/2022 - Lordo dipendente**
- Tabella n. 5: **Altri incarichi a docenti a.s. 2021/2022 - Lordo dipendente**
- Tabella n. 6: **Compensi di cui all'art. 20 comma 4 - personale ATA a.s. 2021/2022 - Lordo dipendente**

## **2.2 – Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo per il miglioramento dell’offerta formativa**

Si faccia riferimento anche alla Relazione tecnico-finanziaria.

### **2.2.1 - Ripartizione risorse del fondo a.s. 2021/2022: personale docente**

Per quanto riguarda il F.I.S., la ripartizione delle risorse aggiuntive al personale docente prevede l’allocazione della parte prevalente per le funzioni di tipo organizzativo e di supporto alla didattica (i collaboratori del Dirigente scolastico, i responsabili delle sedi, i coordinatori di classe, i responsabili della redazione dell’orario, i referenti INVALSI e CLIL, i tutor dei docenti in anno di prova, i responsabili dei laboratori), finalizzate a realizzare un modello di gestione interna teso a valorizzare le competenze esistenti e a presidiare attività fondamentali per il buon funzionamento dell’Istituto.

Ulteriori risorse del F.I.S. sono destinate a compensare incarichi relativi a specifici progetti e attività: tra queste si segnala il significativo finanziamento delle attività di orientamento, per i corsi di sostegno, recupero e potenziamento.

La disponibilità per compensi per le ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti, per le attività complementari di educazione fisica e per progetti relativi alle aree a rischio, è quella indicata nella tabella 1, in cui è riportata (a carico del bilancio dell’Istituto) anche la disponibilità presunta per le attività connesse ai Percorsi per le Competenze Trasversali e per l’Orientamento e per i corsi (estivi) di recupero dei debiti formativi.

Per quanto concerne le funzioni strumentali al POF, si prevede che esse siano compensate forfetariamente secondo quanto indicato nell’art. 10.

Infine, la parte di risorse destinate alla valorizzazione del personale docente è quella indicata nella tabella n. 2.

### **2.2.2 - Ripartizione risorse del fondo a.s. 2021/2022: personale ATA**

La ripartizione delle risorse per il personale ATA si basa prioritariamente sull’organizzazione del servizio pianificata dal DSGA: tale organizzazione è condizionata dalla complessità logistica dell’Istituto (sedi situate in zone diverse della città).

Si precisa che, per riconoscere il maggior impegno individuale, vengono compensate con il FIS le prestazioni aggiuntive del personale ATA consistenti in prestazioni di lavoro oltre l’orario d’obbligo e, nei casi descritti, nell’intensificazione delle prestazioni lavorative.

Per quanto riguarda il compenso per incarichi specifici, la disponibilità massima è quella indicata in tabella 1, in cui è riportata (a carico del bilancio dell’Istituto) anche la disponibilità per le attività amministrative connesse ai Percorsi per le Competenze Trasversali e per l’Orientamento.

Infine, la parte di risorse destinate alla valorizzazione del personale ATA è quella indicata nella tabella n. 2 (punto B1).

## **2.3 – Effetti abrogativi impliciti**

Il presente contratto collettivo integrativo di Istituto abroga e sostituisce, per esplicita indicazione dell’art. 34, le disposizioni contenute nei precedenti contratti integrativi di istituto e nelle precedenti determinazioni dirigenziali relative a materie di contrattazione integrativa di istituto.

## **2.4 – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Parte non pertinente.

## **2.5 – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Parte non pertinente (a livello di singola istituzione scolastica non si fa luogo ad attribuzione di progressioni economiche).

## **2.6 - Risultati attesi dal contratto collettivo integrativo di Istituto**

I risultati attesi sono in linea con le finalità della contrattazione, esplicitate al precedente punto 2.1.1, e dettagliati negli obiettivi definiti per i singoli titoli del contratto integrativo di Istituto. Per quanto riguarda la parte economico-finanziaria (da definire anno per anno) si ritiene che la prevista erogazione delle risorse avvenga nella logica del raggiungimento degli obiettivi e nell'ottica di premiare l'impegno aggiuntivo in specifiche attività, potendo con ciò contribuire a produrre nel medio periodo anche il miglioramento della performance dell'organizzazione nel suo complesso, l'arricchimento dell'offerta formativa e la valorizzazione e lo sviluppo della professionalità del personale.

Data, 14 febbraio 2022

Il Dirigente Scolastico  
Armando Tivelli

Documento firmato digitalmente ai sensi del Codice  
dell'Amministrazione Digitale e delle norme ad esso connesse

ROIS011005 - AE98234 - REGISTRO PROTOCOLLO - 0001476 - 14/02/2022 - II.10 - I