

## Istituto Comprensivo Statale Filippo De Pisis

Viale Krasnodar 102 – 44124 Ferrara

Cod. Meccanografico FEIC81300G – Tel. 0532-901020 – Fax 0532-904444

C.F. 93076240386 – mail: [feic81300g@istruzione.it](mailto:feic81300g@istruzione.it) – PEC: [feic81300g@pec.istruzione.it](mailto:feic81300g@pec.istruzione.it)

Ferrara, 13.02.2020

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO A.S. 2019/2020

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

#### Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di Contratto il <b>10.02.2020</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno scolastico 2019/2020	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Dirigente Scolastico  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU di Istituto, FLC CGIL, CISL Scuola, Uil Scuola, SNALS CONFAS, Gilda Unams Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU di Istituto; OO.SS. territoriali.	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale Docente e ATA	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) 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; b) diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro c) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro; d) 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.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Certificazione dell'Organo di controllo interno: sezione non di pertinenza di questa amministrazione scolastica, in quanto i revisori dei conti MIUR e MEF territorialmente competenti svolgono un'attività di revisione esterna all'istituzione scolastica oggetto della verifica di compatibilità economico-finanziaria

	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Non è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Adempimento non dovuto per effetto dell'art. 5 del DPCM 26.1.2011
		Non è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Adempimento non dovuto per effetto dell'art. 5 del DPCM 26.1.2011
		Non è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: Adempimento non dovuto per effetto dell'art. 5 del DPCM 26.1.2011
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

- a) **Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

Il Contratto Integrativo di Istituto si sviluppa all'interno di un sistema di vincoli e limiti posti, da un lato, dalle norme di Legge e dalle disposizione del CCNL e, dall'altro, dai documenti fondamentali dell'Istituto adottati dagli organi di indirizzo e tecnici preposti, in particolare Consiglio di Istituto e Collegio Docenti.

Il Contratto persegue l'obiettivo di temperare l'esigenza di migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità del servizio pubblico con l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale.

La Contrattazione Integrativa è uno degli strumenti di attuazione dell'offerta formativa dell'Istituto. Tale offerta formativa trova la sua espressione nei documenti fondamentali di Istituto, redatti dagli organi collegiali, ciascuno per le proprie competenze, quali il Piano triennale dell'Offerta formativa approvato dal Consiglio di Istituto il 20/12/2018) e il Programma Annuale (delibera del Consiglio di Istituto del 20.12.2019). Il contratto di Istituto opera in conseguenza di tali documenti e si raccorda con essi nella definizione di criteri per la distribuzione delle risorse accessorie e nella regolazione del rapporto di lavoro.

Il Contratto Integrativo si inserisce pertanto nelle scelte di fondo del Piano dell'Offerta Formativa esplicitate negli indirizzi deliberati dal Consiglio di Istituto e che trovano corrispondenza nella garanzia del servizio pubblico a favore degli studenti e delle loro famiglie, oltre che del territorio.

Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie:

- a. *criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge 146/1990, modificata e integrata dalla legge 83/2000 (lett. J CCNL 2006-2009).*

La materia si pone l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità del servizio pubblico, attraverso relazioni sindacali improntate alla correttezza, alla trasparenza dei comportamenti delle parti e al rispetto delle norme contrattuali e di legge.

Questa materia è descritta al Titolo II "Relazioni sindacali", dall'art. 4 all'art. 13: obiettivi e strumenti; rapporti tra RSU e Dirigente Scolastico; incontri di informazione e contrattazione; assemblea in orario di lavoro; proclamazione di sciopero e modalità di comportamento; permessi sindacali; agibilità sindacale; trasparenza e diritto di accesso agli atti; procedura per la conciliazione. Tali obiettivi e articoli sono conformi con quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001.

- b. *attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (lett. k CCNL 2006 - 2009).*

La materia si pone l'obiettivo di identificare le figure a sostegno del servizio di prevenzione e protezione, compreso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), secondo quanto disposto dal D. Lgs. 81/2008, le modalità di relazione con il datore di lavoro e le modalità di formazione professionale di tutto il personale.

Questa materia è descritta al Titolo IV "Attuazione della normativa sulla sicurezza nel luogo di lavoro", dall'art. 30 all'art. 33: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP); le figure sensibili e i preposti; la formazione di base.

Tali obiettivi e articoli sono conformi a quanto previsto con quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001.

- c. *Diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro (Art. 40 comma 1 del D.Lgs. 165/2001).*

Per la trattazione di questa materia occorre una premessa di carattere normativo e contrattuale. L'art. 40 del D.Lgs. 165/01 modificato dal D.Lgs. 150 definisce gli ambiti oggetto di contrattazione da quelli esclusi: si contrattano "i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro", non si contrattano "l'organizzazione degli uffici e la gestione delle risorse umane" che sono di prerogativa dirigenziale e recedono all'informativa.

Dato che occorre che il contratto di Istituto accolga la norma imperativa di legge, si impone la necessità di definire chiaramente, da un lato, a cosa si riferisce la "organizzazione degli uffici e gestione del personale" (non contrattabile, solo informativa) e, dall'altro, a cosa si riferisce "diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro" (contrattabile).

Per diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro si fa riferimento all'orario di lavoro e al regime delle assenze, materie da contrattare. Inoltre si fa riferimento anche ai criteri generali di utilizzazione per il personale Docente e ATA per l'assegnazione delle prestazioni aggiuntive. Riteniamo che vadano contrattati i criteri per le prestazioni aggiuntive per tre ragioni: 1) danno accesso al Fondo di Istituto in quanto salario accessorio che è oggetto di contrattazione; 2) ogni prestazione aggiuntiva non può essere assegnata senza la disponibilità dell'interessato (a parte casi di emergenza); 3) si contrattano

criteri generali per attività che esulano dalla gestione ordinaria del personale e che, in quanto linee di indirizzo, non limitano la prerogativa dirigenziale di organizzazione degli uffici e gestione delle risorse umane.

L'informativa invece viene consegnata per tutte le materie che sono riservate dalla legge alla prerogativa dirigenziale, quindi non contrattabili, e che riguardano, come detto, l'organizzazione degli uffici e la gestione delle risorse umane. In questo caso si fa riferimento alle modalità di utilizzazione del personale Docente e ATA in relazione al POF, in coerenza con le deliberazioni del Consiglio di Istituto e del Collegio Docenti: Piano delle attività docenti; Criteri di assegnazione delle classi/plessi e classi assegnate; Criteri e formulazione dell'orario settimanale delle lezioni e orario delle lezioni; piano delle attività ATA in relazione al relativo piano delle attività formulato dal DSGA, sentito il personale medesimo. Alcuni articoli del contratto infatti si limitano infatti ad assumere, senza contrattarle, materie affidate alla prerogativa del Dirigente Scolastico e deliberate dagli Organi Collegiali nella loro competenza di approvare criteri e proposte (Consiglio di Istituto e Collegio Docenti: art. 14 - orario di lavoro; art. 20- criteri di assegnazione dei docenti alle classi e ai plessi).

In sintesi, la materia si pone l'obiettivo della regolazione del rapporto di lavoro, della correttezza e della trasparenza dei comportamenti, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali, del Piano dell'Offerta Formativa e delle competenze degli Organi Collegiali (Consiglio di Istituto e Collegio Docenti) in funzione dell'efficacia ed efficienza del servizio di istruzione.

La materia è descritta al Titolo III "Diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro - Criteri generali di utilizzazione del personale per l'assegnazione di prestazioni aggiuntive", dall'art. 15 all'art. 19 per il personale docente, dall'art. 21 all'art. 30 per il personale ATA : Premessa - criteri generali per l'utilizzazione del personale; PERSONALE DOCENTE: orario di lavoro, sostituzione docenti assenti, permessi brevi, scambio d'ore di lezione, giorni di ferie durante il periodo delle attività didattiche, criteri per l'assegnazione dei docenti alle classi/plessi (si assumono i criteri del Consiglio di Istituto, non contrattato); criteri di individuazione dei docenti per le prestazioni aggiuntive; PERSONALE ATA: orario di lavoro, permessi brevi, ferie, chiusure prefestive, riduzione dell'orario a 35 ore, prestazioni aggiuntive oltre l'orario di lavoro (straordinario), criteri di assegnazione per le prestazioni aggiuntive e per i carichi aggiuntivi di lavoro.

Per le ragioni sopraesposte, tali obiettivi e articoli sono conformi a quanto previsto con l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001.

- d. 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. 165/2001, al personale Docente, Educativo ed ATA, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari (lett. l del CCNL 2006-2009).*

La materia ha l'obiettivo di definire criteri di distribuzione delle risorse del fondo di Istituto e di ulteriori compensi accessori, per rispondere alle diverse esigenze didattiche e organizzative in relazione all'attuazione del Piano dell'Offerta Formativa. Per una più precisa analisi si veda il successivo punto b).

La materia viene descritta al Titolo V "Criteri generali per l'impiego delle risorse e utilizzazione del fondo dell'Istituzione Scolastica", dall'art. 36 all'art. 38: premessa; determinazione del fondo dell'Istituzione Scolastica 2019/2020; distribuzione del fondo: quota docenti; funzioni strumentali all'Offerta Formativa; riduzione compensi per assenze docenti; ore eccedenti; distribuzione del fondo: quota ATA; Incarichi Specifici personale ATA; riduzione compensi per assenze del personale ATA; Criteri per l'utilizzazione delle risorse esterne al Fondo di Istituto relative a progetti e attività nazionali, comunitarie e locali (extra Fondo).

Tali obiettivi e articoli sono conformi a quanto previsto con l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001.

**b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

L'assegnazione del fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa per l'a.s. 2019/2020 ha risentito della riduzione complessiva delle risorse assegnate rispetto agli anni precedenti.

A tali difficoltà si è fatto fronte:

- con un progressivo monitoraggio dell'attuazione del Piano dell'Offerta Formativa, che ha consentito di tenere sotto controllo il volume di attività rispetto alle previsioni, tale da non autorizzare alcuna attività senza la certezza del finanziamento;
- con la finalizzazione su attività previste nel POF;
- con una economia del fondo dell'anno scolastico precedente pari a € 2.331,70 lordo Dipendente.

In sintesi, il piano di suddivisione delle risorse del fondo MOF, ed in particolare quelle del fondo di Istituto, con gli interventi di supporto suddetti, consente di garantire il regolare svolgimento delle attività programmate e di attuare il piano dell'Offerta Formativa senza operare riduzioni tali da stravolgerne lo spirito.

Pertanto, coerentemente con il POF, le risorse del Fondo di Istituto, una volta detratte la quota di indennità di direzione del DSGA sono state complessivamente suddivise per 75% al personale docente e per 25% al personale ATA.

La quota docente è stata assegnata:

- per **39.05%** alle attività di progetto, tese ad approfondire, integrare ed arricchire il curriculum di studi e l'offerta formativa, svolte sia in orario curricolare che extracurricolare, sia per attività di coordinamento e progettazione (52.62%) che per attività di docenza (47.38%)
- per **60.94%** alle attività di supporto agli organi preposti alla didattica, come i consigli di classe e il collegio docenti e alle complesse e diversificate attività di gestione e organizzazione scolastica;
- per un **0,01%** quota residua

La quota ATA, detratta dalla somma per la sostituzione del DSGA, è stata suddivisa tenendo conto delle unità in organico di diritto per ciascun profilo e della quota oraria prevista dal CCNL, di cui l'assegnazione seguente:

- 37,45% per gli assistenti amministrativi
- 60.92% per i collaboratori scolastici.
- 1.62% per sostituzione dsga
- 0,01% quota residua

In relazione agli obiettivi di efficacia ed efficienza del servizio di istruzione in funzione del POF, le risorse così assegnate si sono ulteriormente suddivise su tre tipologie di prestazione: straordinario, incarichi su obiettivi, carichi aggiuntivi di lavoro.

Il Contratto di Istituto applica i principi di corrispettività dell'assegnazione delle risorse accessorie e della selettività nella identificazione del personale incaricato. Il Contratto non prevede in alcun caso assegnazione a pioggia, ma attua una scelta dove le prestazioni dovranno essere realmente rese, documentate e verificate in funzione degli obiettivi raggiunti. Vengono



compensati progetti ed attività soggetti a verifiche precise e documentabili. Il personale incaricato viene identificato attraverso criteri che valorizzano la competenza, la professionalità e il percorso formativo individuale.

- c) ***gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;***

La contrattazione integrativa in esame sostituisce tutte quelle precedenti.

- d) ***illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;***

Non applicabile ai sensi dell'art. 5 DPCM 26.01.2011.

- 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 Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);***

A livello di Istituzione Scolastica non si fa luogo ad attribuzione di progressioni economiche.

- 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.***

Il contratto integrativo è strumento complementare per il raggiungimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza del servizio. Pertanto, tutte le attività e i progetti, pur in assenza del Piano della Performance in quanto adempimento non dovuto, saranno monitorati in itinere e rendicontati al termine, sulla base di indicatori il più possibile oggettivi e misurabili, tali da verificare il raggiungimento degli obiettivi. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi sarà a cura di diversi soggetti, a seconda delle proprie competenze, così come previsto dalla normativa vigente: Dirigente Scolastico, DSGA e organi collegiali. Ci si attende una implementazione di tale processo, anche se in modo graduale, ma sufficientemente coerente con le esigenze di miglioramento, di crescita e di autovalutazione dell'Istituto.

- g) ***altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.***

Nessuna.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO  
Prof.ssa Maria Gaiani