



# BELLUZZI - FIORAVANTI

ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE

C.F. 91337340375

via G.D. Cassini, 3 - 40133 BOLOGNA

Tel. 051 3519711 - FAX 051 563656

[www.belluzzifioravanti.gov.it](http://www.belluzzifioravanti.gov.it) - [bois02300g@istruzione.it](mailto:bois02300g@istruzione.it)

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### allegata all'IPOTESI di CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO A.S. 2018/2019

Lo schema di Relazione illustrativa è composta da due moduli:

- Modulo 1** Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- Modulo 2** Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

#### Modulo 1

##### Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Per illustrare questo modulo viene utilizzata la *Scheda 1.1* allegata alla Circolare MEF.

|   |  |
|---|--|
| Data di sottoscrizione  | <b>25 Gennaio 2019</b>   |
| Periodo temporale di vigenza  | <b>A.S. 2018/2019</b>  |
| Composizione della delegazione trattante  | <b>Parte Pubblica:</b> Dirigente Scolastico Prof.ssa Roberta Fantinato<br><b>R.S.U. d'istituto firmataria:</b> Palmi Alessandro-Parasuco Fortunella Angela-Passarelli Gaetano-Tonioli Mirco-Scamperti Costantino-Valmori Roberto<br><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FLC CGIL, CISLFSUR SCUOLA, SNALS CONFSAL, Federazione UIL Scuola RUA, GILDA UMANS |
| Soggetti destinatari  | <b>PERSONALE DOCENTE ED ATA</b>  |
| Materie trattate dal contratto integrativo  | a) Le relazioni e i diritti sindacali<br>b) Trattamento economico accessorio<br>c) Attuazione delle norme sulla sicurezza nel luogo di lavoro  |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione   | La certificazione dei Revisori dei Conti è stata acquisita in data _____ e riguarda sia il contratto che le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria e attesta in modo esplicito la compatibilità del contratto di istituto con le norme di legge e la contrattazione nazionale.   |
|   | Descrizione eventuali rilievi dei Revisori dei Conti:  |
| Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>non si applica alle Scuole</b>   |
|   | Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, co. 2 del d.lgs. 150/2009 <b>non si applica alle Scuole</b>   |
|   | L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <b>non si applica alle Scuole</b>  |
| La Relazione della Performance <b>non si applica alle Scuole</b>  |  |

## **Modulo 2** **Illustrazione dell'articolato del contratto**

Questo modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale ed illustra i contenuti, in modo chiaro e verificabile, per ciascun articolo previsto e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

Il contenuto minimo e obbligatorio della relazione è esposto in 7 lettere dalla a) alla g) di seguito specificate.

Circa l'utilizzo di *sistemi premianti* con criteri di valorizzazione del merito e l'indicazione dei *risultati attesi* in funzione del Piano della Performance (art.4 e Titolo II D. Lgs. 150/2009), essendo inapplicabili alla scuola per la mancata emanazione delle disposizioni attuative, si trascrive la formula “*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*”.

### **Lettera a): Illustrazione delle disposizioni del contratto**

Il datore di lavoro, consci degli spazi regolativi riservati alle diverse fonti normative ed al potere datoriale (art. 5 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001), deve ottemperare alla contrattazione integrativa d'Istituto non come ad un mero adempimento “burocratico-amministrativo”, ma piuttosto come ad uno “strumento” che non può prescindere dalla valutazione della situazione reale dell'Istituto e, conseguentemente, atteggiarsi in modo coerente con gli obiettivi strategici individuati.

Il contratto si applica a tutto il personale scolastico Docente e ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato in servizio presso l'IIS Belluzzi-Fioravanti di Bologna; esso è valido per l'anno scolastico 2018/2019: la stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di controllo previste dall'art. 40 bis del D. Lgs. n.165/2001.

Il contratto, sottoscritto in data 25/02/2019, è così suddiviso:

#### **CAPO I**

#### **ACCORDO SUI DIRITTI E SULLE RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA**

##### **TITOLO I - Tempi e contenuti**

- art.1 Campo di applicazione, decorrenza e durata
- art. 2 Modalità di convocazione e calendarizzazione degli incontri
- art. 3 Fondo d'Istituto
- art. 4 Validità delle decisioni e controversie interpretative

##### **TITOLO II - Diritti sindacali a livello di istituzione scolastica**

- art. 5 Diritto di affissione
- art. 6 Trasparenza amministrativa e diritto di accesso agli atti
- art. 7 Assemblee sindacali
- art. 8 Permessi sindacali
- art. 9 Scioperi

##### **TITOLO III - Diritti individuali e sicurezza**

- art. 10 Aggiornamento
- art. 11 Attuazione della normativa sulla sicurezza

##### **TITOLO IV - Personale docente**

- art. 12 Orario di servizio
- art. 13 Le ferie durante l'attività didattica/richiesta giorni di formazione
- art. 14 Sostituzione insegnanti assenti
- art. 15 Scambio d'orario
- art. 16 Corsi di recupero e sportelli
- art. 17 Ritardi
- art. 18 Comunicazioni

##### **TITOLO V - Personale ATA**

- art. 19 Orario di lavoro
- art. 20 Orario funzionale e orario flessibile
- art. 21 Turnazione
- art. 22 Valorizzazione del personale ATA

- art. 23 Prestazioni aggiuntive
- art. 24 Banca delle ore
- art. 25 Piano delle ferie
- art. 26 Ritardi e pause
- art. 27 Sostituzioni
- art. 28 Chiusure dell'istituto
- art. 29 Attività particolari dell'istituzione scolastica

## CAPO II

### ACCORDO ANNUALE RELATIVO ALL'UTILIZZO DEL FONDO D'ISTITUTO

- art.1 Disponibilità finanziaria del F.I.S. per l'A.S. 2017/2018
- art. 2 Criteri per la suddivisione del fondo di istituto
- art. 3 Risorse destinate al personale docente
- art. 4 Risorse destinate al personale ATA
- art. 5 Incarichi specifici del personale ATA
- art. 6 Compensi da corrispondere ai docenti incaricati di funzione strumentale al POF
- art. 7 Finanziamenti destinati alla pratica sportiva
- art. 8 Progetti
- art. 9 Modalità di pagamento
- art. 10 Clausola di salvaguardia finanziaria

Allegato n. 1 – Utilizzo ore per Referenti attività

Allegato n. 2 – Utilizzo ore per attività di progettazione e di insegnamento

#### *CAPO I – TITOLO I - Tempi e contenuti*

In questa parte generale, composta di 4 articoli, si regolano i seguenti aspetti contrattuali:

- campo di applicazione e materie oggetto di contrattazione;
- durata contrattuale;
- informazione preventiva e successiva.

Le modalità individuate non si discostano da quelle indicate nel CCNL/2016/2018 comparto Scuola.

#### *CAPO I – TITOLO II - Diritti sindacali a livello di istituzione scolastica*

In questa parte, composta di 5 articoli, si regolano i seguenti aspetti contrattuali:

- assemblee sindacali;
- permessi sindacali;
- bacheca sindacale e documentazione;
- agibilità sindacale;
- incontri di informazione e contrattazione;
- trasparenza.

Per quanto riguarda le modalità di partecipazione alle assemblee sindacali, le modalità individuate non si discostano da quelle indicate nel CCNL/2007 comparto Scuola.

I permessi per la RSU d'Istituto sono stati comunicati alle stesse in data 21/09/2018 e sono stati calcolati secondo quanto indicato nel CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi alle OO.SS. del 26/09/2008. Tali permessi ammontano per il corrente anno scolastico in 79 ore 00minuti 0 secondi.

#### *CAPO I – TITOLO III - Diritti individuali e sicurezza*

Questa parte è composta da 2 articoli.

L'Amministrazione ha dato puntuale attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro istituendo il servizio di prevenzione e protezione ed individuando il responsabile di tale servizio (RSPP) e due Addetti al Servizio di prevenzione e Protezione (ASPP) in figure interne all'istituto.

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono stati designati dalla RSU (uno non fa parte della stessa) e godono dei diritti indicati dal D. Lgs. 81/2008 e dall'art. 73 del CCNL/2007.

Sono in via di progettazione i previsti interventi formativi nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro e nei confronti dei dipendenti per la prevenzione degli infortuni.

Il Dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro, ha i seguenti obblighi in materia di sicurezza: adozione di misure protettive in materia di locali strumenti, materiali, apparecchiature, video terminali, ecc.; valutazione dei

rischi esistenti; elaborazione di apposito “Documento di valutazione dei rischi”; pubblicazione e informazione; attuazione di interventi di formazione rivolti a favore degli alunni e del personale scolastico.

I lavoratori addetti ad attività per le quali la valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti a sorveglianza sanitaria obbligatoria nei casi di esposizione a rischi specifici individuati dalla legge come particolarmente pericolosi per la salute, quali l'esposizione ad alcuni agenti chimici, fisici e biologici o l'uso sistematico di videoterminali, per più di 4 ore al giorno, dedotte le interruzioni, e per l'intera settimana lavorativa. E' stato individuato e nominato il medico competente che svolge la sorveglianza sanitaria.

Il Dirigente scolastico convoca, indice e presiede almeno una volta l'anno una riunione di prevenzione e protezione dei rischi con ordine del giorno specifico, alla quale partecipano tutti gli incaricati ed addetti in materia. Nel corso della riunione, a carattere consultivo e non decisionale, il Dirigente sottopone ad esame il documento sulla sicurezza, l'idoneità dei mezzi di protezione individuale ed i programmi di informazione/formazione previsti ai fini della sicurezza e della salute, redigendo apposito verbale.

#### *CAPO I – TITOLO IV - Personale docente*

I 7 articoli di questa parte generale regolano i seguenti aspetti contrattuali:

- concessione ferie e permessi;
- straordinario e riposo compensativo.

Per quanto riguarda il primo punto, le modalità individuate non si discostano da quelle indicate dal CCNL Comparto Scuola 2016/2018.

Per quanto riguarda lo straordinario ed il relativo riposo compensativo, nell'articolo sono state individuate le modalità adattate al modello organizzativo dell'istituto.

#### *CAPO I – TITOLO V - Personale ATA*

Gli 11 articoli di questa parte generale regolano i seguenti aspetti contrattuali:

- orario di lavoro;
- turnazioni;
- valorizzazione del personale ATA;
- prestazioni aggiuntive;
- piano delle ferie;
- ritardi, pause e sostituzioni;
- banca delle ore.

#### *CAPO II*

In questa parte, composta di 10 articoli, si regolano i seguenti aspetti contrattuali:

- calcolo delle risorse;
- criteri generali di distribuzione e per l'utilizzo delle risorse destinate al personale docente e ATA;
- compensi da corrispondere a docenti incaricati di Funzione strumentale al PTOF;
- finanziamenti destinati a progetti e a pratica sportiva;
- rendicontazione e pagamento delle attività
- clausola di salvaguardia.

La ripartizione delle risorse economiche è stata pensata secondo una logica tesa a valorizzare coloro che hanno effettivamente svolto incarichi ed attività per la realizzazione delle finalità istituzionali della scuola in regime di autonomia, secondo canoni di efficienza, efficacia ed economicità: in altre parole, è stata privilegiata la valorizzazione del patrimonio professionale del personale come risorsa fondamentale per la realizzazione e la gestione del P.T.O.F. e per la qualità del servizio offerto all'utenza. In sintesi, relativamente all'incentivazione del personale attraverso l'attribuzione di specifici compensi, è stato confermato il principio generale di dover premiare la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni (anche innovative) e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati.

Per maggior comprensione della contrattazione integrativa da parte del personale tutti gli importi sono stati inseriti Lordo dipendente.

Per l'A.S. 2018/2019 il Fondo d'istituto ammonta ad euro 101.984,18 (Lordo dipendente) ed è analiticamente composto dalla somma dei seguenti parametri:

- |                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| -centri di erogazione                | 3   |
| - <i>docenti organico di diritto</i> | 164 |
| - <i>ATA organico di diritto</i>     | 43  |

Alla predetta somma si devono aggiungere alcune economie degli anni precedenti (euro 7.380,36- Lordo dipendente) per un totale complessivo di euro 109.364,54 (Lordo dipendente).

Le modalità di suddivisione delle risorse disponibili hanno seguito, in linea di massima e con gli aggiustamenti del caso, il criterio della ripartizione a seconda del numero dei dipendenti.

Non sono state oggetto di specifica contrattazione, ma sono state semplicemente indicate, le seguenti risorse:  
- Indennità di Direzione del DSGA - parte variabile.

Per il calcolo del finanziamento destinato alla retribuzione delle Funzioni strumentali docenti è stato individuato dal MIUR il parametro del numero di docenti in organico di diritto (n. 164 dipendenti).

Il finanziamento calcolato corrisponde ad euro 7.998,53 (Lordo dipendente).

Per il calcolo del finanziamento destinato alla retribuzione degli Incarichi specifici ATA è stato utilizzato dal Ministero il solo parametro del numero degli ATA in organico di diritto tolto il DSGA (n. 42 dipendenti).

Il finanziamento calcolato corrisponde ad euro 5.098,87 (Lordo dipendente).

Per quanto riguarda il finanziamento della Pratica sportiva, non è ancora possibile effettuare il calcolo del finanziamento in quanto il MIUR non ha allo stato attuale attivato la procedura di avvio del progetto.

Il finanziamento per il Forte processo immigratorio per l'A.S. 2018/2019 è di € 13.401,72 Lordo dipendente).

Il Fondo per la valorizzazione del personale docente - art. 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107 è di €. 21.261,97

Le modalità di utilizzo delle risorse disponibili sono sintetizzate nello schema inserito nella successiva lettera b) della presente relazione illustrativa.

In un unico articolo sono state indicate le “Garanzie di applicazione contrattuale” stabilite in fase di contrattazione.

#### **Lettera b): sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del F.I.S.**

Di seguito, si sintetizzano le suddivisioni dei vari istituti contrattuali a seconda della tipologia del personale:

| risorse non oggetto di specifica contrattazione  | Lordo dipendente | Lordo Stato     |
|--|------------------|-----------------|
| Indennità di direzione al DSGA (parte variabile) | 6.960,00         | 9.235,92        |
| <b>TOTALE</b>                                    | <b>6.960,00</b>  | <b>9.235,92</b> |

| PERSONALE DOCENTE  | LORDO STATO       | LORDO DIPENDENTE  |
|--|-------------------|-------------------|
| Attività aggiuntive di insegnamento (art. 88, comma 2, lettera b) CCNL/2007)   | 15.680,00         | 20.807,36         |
| Ore aggiuntive per l'attuazione dei corsi di recupero (art. 88, comma 2, lettera c) CCNL/2007)   | 0,00              | 0,00              |
| Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento (art. 88, comma 2, lettera d) CCNL/2007)   | 53.365,00         | 70.815,36         |
| Compensi attribuiti ai collaboratori del dirigente scolastico (art. 88, comma 2, lettera f) CCNL/2007)   | 8.000,00          | 10.616,00         |
| Compensi per il personale docente ed educativo per ogni altra attività deliberata nell'ambito del POF (art. 88, comma 2, lettera k) CCNL/2007) | 1.750,00          | 2.322,25          |
| Funzioni strumentali al POF (art. 33 CCNL/2007)  | 7.998,54          | 10.614,06         |
| Compensi per attività complementari di educazione fisica (art. 87 CCNL/2007)   | 4.689,80          | 6.223,36          |
| Ore eccedenti sostituzione colleghi assenti  | 6.043,41          | 8.019,61          |
| Compensi per forte processo immigratorio (art. 9 CCNL/2007)  | 11.340,00         | 15.048,18         |
| Fondo per la valorizzazione del personale docente - art. 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107                                      | 21.261,97         | 28.214,63         |
| <b>TOTALE</b>  | <b>130.128,72</b> | <b>172.680,81</b> |

| PERSONALE ATA  | LORDO STATO | LORDO DIPENDENTE |
|--|-------------|------------------|
| Prestazioni aggiuntive del personale ATA (art. 88, comma 2, lettera e) | 22.367,00   | 29.681,00        |

|  |                  |                  |
|--|------------------|------------------|
| CCNL 29/11/2007)   |                  |                  |
| Compensi per il personale ATA per ogni altra attività deliberata nell’ambito del POF (art. 88, comma 2, lettera k) CCNL 29/11/2007                 | 0,00             | 0,00             |
| Compenso per il sostituto del DSGA e quota variabile dell’indennità di direzione DSGA (art. 88, comma 2, lettere i) e j) CCNL 29/11/2007           | 1.234,14         | 1.637,70         |
| Forte processo Migratorio  | 2.050,00         | 2.720,35         |
| Incarichi specifici (art. 47 CCNL 29/11/2007, comma 1, lettera b) come sostituto dall’art. 1 della sequenza contrattuale personale ATA 25/07/2008) | 5.098,87         | 6.766,20         |
| <b>TOTALE</b>  | <b>30.750,01</b> | <b>40.805,25</b> |

Il FIS è stato suddiviso approssimativamente secondo il criterio proporzionale in rapporto al numero di docenti ed ATA in organico di diritto.

**Lettera c): effetti abrogativi impliciti**

Gli effetti del contratto sono prorogati fino alla stipula di un nuovo contratto e si abrogano le norme precedenti.

**Lettera d): illustrazione e attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

**Lettera e): Illustrazione e attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

**Lettera f): Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo (Performance)**

Queste parti non sono pertinenti allo specifico accordo illustrato, in quanto inapplicabile alla Scuola per la mancata emanazione delle disposizioni attuative del D.Lgs. 150/2009.

**Lettera g): Altre informazioni utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Le risorse vengono ripartite tra il personale Docente e il personale ATA, come già detto, secondo il seguente criterio: 75% al personale docente e 25% al personale ATA.

Il Contratto di Istituto non prevede in alcun caso modalità di distribuzione a pioggia e in modo indifferenziato delle risorse, ma è incentrato sulla qualità della didattica, per il successo formativo di ciascun alunno, e del servizio a garanzia dell’interesse della comunità, assicurando la possibilità di realizzazione degli obiettivi previsti dal PTOF e facendosi carico dei problemi determinati dalla riorganizzazione del lavoro per la continua evoluzione della normativa.

I fondi saranno erogati al personale che effettivamente si è impegnato ed ha svolto le attività programmate, riconoscendo il lavoro di coloro che risultano coinvolti in prima persona per la riuscita di tutti progetti e delle attività programmate, corrispondendo i compensi in base ai criteri della durata e dell’intensità della prestazione di lavoro e in rapporto all’effettivo carico di lavoro, richiesto per l’espletamento dello specifico incarico, computando le ore effettive di attività prestata e documentata, o in ragione di un’unica cifra prestabilita a fronte dei maggiori o più intensi carichi di lavoro, erogata previa verifica dell’effettivo svolgimento dell’incarico attribuito.

Questo discorso può valere, con modalità più attenuate, anche per il personale ATA, in particolare per la parte che comprende tutte quelle attività svolte oltre l’orario di servizio; differentemente dai docenti, invece, possono essere individuate apposite forme di incentivazione per tutte quelle iniziative in cui i risultati sono commensurabili e servono per verificare la positiva ricaduta nell’ambito scolastico e, quindi, nei confronti dell’utenza.

Il contratto viene inserito all’Albo online del sito web d’istituto nonché trasmesso alle Agenzie ARAN e CNEL.

Bologna, 25/02/2019

Il Dirigente Scolastico  
Prof.ssa Roberta Fantinato