



Istituto Comprensivo Statale N. 6 "Cosmè Tura"  
 Via Montefiorino, 32 - 44123 Ferrara  
 Tel. 0532 464544 - fax 0532463294  
[www.cosmetura.edu.it/](http://www.cosmetura.edu.it/) E\_mail:feic80000d@istruzione.it

LESS  
IS  
MORE

c.f. 93053580382

Ferrara, 12/04/2024

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO A.S. 2023/2024**  
 (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>	<b>Ipotesi di Contratto - sottoscritta il 25-03-2024</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno scolastico 2023-2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica Dirigente Scolastico: Cristina Corazzari  RSU di Istituto  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU di Istituto, FLC CGIL, CISL Scuola, SNALS CONFSAL, Gilda Unams, ANIEF  Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL Scuola, ANIEF
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale Docente e ATA
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>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;</p> <p>b) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;</p> <p>c) diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro</p> <p>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.</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p>Certificazione dell'Organo di controllo interno: in fase di acquisizione</p> <p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>Validazione della Relazione della Performance da parte dell'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009: Adempimento non dovuto per effetto dell'art. 5 del DPCM 26.1.2011</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>	//

**Firmato digitalmente da CRISTINA CORAZZARI**

## 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)

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per ogni istituto e materia, e ne attesta 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 disposizioni 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 contemperare 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: il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF 2022-2025) approvato dal Consiglio di Istituto con Delibera n.63 del 19 Dicembre 2022 e dal Collegio Docenti con delibera n. 3 del 21 Dicembre 2022, in particolare il POF dell'a.s. 23-24 approvato dal Collegio dei Docenti con Delibera n. 2 del 25.10.23 e dal Consiglio di Istituto con Delibera n. 124 del 29.11.23; il Programma Annuale 2023 (delibera n.71 del 24/01/2023) ed il Programma Annuale 2024 (delibera n.131 del 07/02/2024).

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 dell'Istituto esplicitate negli indirizzi definiti dal Dirigente Scolastico, assunti dal Collegio Docenti e dal Consiglio di Istituto e accolti nel POF elaborato dal Collegio dei Docenti, 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. 9: (sistema delle relazioni sindacali, partecipazione, contrattazione integrativa, interpretazione autentica, modalità di applicazione dei diritti sindacali, accesso agli atti,) e al CAPO 5 - "Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali e determinazione dei contingenti", art. 19.

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. Considera inoltre 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 III "Attuazione della normativa sulla sicurezza nel luogo di lavoro", capo 1: art.10, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); art.11, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP); art.12, Le figure sensibili e i preposti; art.13, La formazione di base; art.14, La vigilanza.

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.

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. I criteri per le prestazioni aggiuntive sono oggetto di contrattazione 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 riportano i criteri di utilizzazione adottati per il personale Docente e ATA in relazione al POF, in coerenza con le delibere del Consiglio di Istituto e del Collegio. Per il personale docente, tra gli altri: Criteri di assegnazione ai plessi e alle classi, orario di lavoro, criteri di utilizzazione dei docenti per progetti e prestazioni aggiuntive.

Per il personale ATA: criteri di assegnazione ai plessi, piano delle attività ATA in relazione al relativo piano delle attività formulato dal DSGA, sentito il personale medesimo.

Alcuni articoli del contratto si limitano quindi a riassumere, senza contrattarle, materie affidate alla prerogativa del Dirigente Scolastico e deliberate dagli Organi Collegiali nella loro competenza di approvare criteri e proposte. 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.

Vengono trattati ai seguenti punti:

**Titolo III**

- **Capo 3 - Criteri di ripartizione dei compensi accessori e di eventuali altre risorse** dall'art. 16 all'art 17bis tratta le risorse economiche, i criteri generali per l'individuazione del personale, per la sostituzione di personale assente e l'attribuzione di ore eccedenti;
- **Capo 4 Criteri generali attribuzione Fondo Valorizzazione del personale ( Bonus);**
- **Capo 6 Criteri di Flessibilità dell'orario del personale Ata** (l'art. 20 tratta l'individuazione dei Criteri e l'art 21 le fasce di oscillazione);
- **Capo 7 – Criteri di ripartizione delle risorse per la formazione del personale;**
- **Capo 8 – Criteri per l'utilizzo degli strumenti tecnologici e diritto alla disconnectione** all'art 23 specifica quali strumenti sono utilizzabili, le figure autorizzate, gli orari, le limitazioni e le autorizzazioni necessarie.
- **Capo 9 - Riflessi delle tecnologie sulla qualità del lavoro**  
l'art 24 tratta le ricadute sul personale, le attività che rientrano nella categoria dei nuovi processi tecnologici, gli aspetti relativi all'orario di lavoro e la formazione del personale.

**Titolo IV “Diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro”**

- **PERSONALE DOCENTE:** gli artt. dal 25 al 30 trattano i criteri per orario di lavoro, permessi brevi, scambio d'orario, ferie durante l'anno scolastico, organico dell'autonomia, ore funzionali all'insegnamento
- **PERSONALE ATA:** dall'art. 31 all'art 36 si tratta i criteri per orario di lavoro, permessi orari retribuiti, ferie in attività didattica e piano ferie, chiusure prefestive, riduzione dell'orario a 35 ore, banca ore.

Per le ragioni sopraesposte, gli obiettivi e articoli sopraelencati 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. I 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 .

La materia viene descritta al:

**Titolo III**

- **Capo 2: Criteri per la ripartizione del Fondo di Istituto,** dall'art. 15 Dal comma 1 al comma 9 determinazione del fondo dell'Istituzione Scolastica destinate ai docenti e agli ATA; riduzione compensi per assenze del personale ATA;
- **Capo 3: Criteri di ripartizione dei compensi accessori e altre risorse:** risorse economiche a disposizione, criteri generali per l'individuazione del personale, criteri generali per sostituzione personale assente e attribuzione di ore eccedenti.
- **Capo 4: Criteri generali di attribuzione del Bonus:** l'art. 18 contiene i criteri generali, il comma 2 rimanda ad un contratto integrativo allegato.

## TITOLO V

Dall'art 37 all'art 39 riporta i criteri per l'impiego delle risorse, accantonamenti, individuazione del personale perattività Fis, PON, altri progetti del personale Docente e Ata e Tabelle allegate:

- A1 Calcolo budget Fis
- B Fis Docenti
- C1 e C2 Fis Ata
- D Incarichi specifici
- E Funzioni strumentali
- F Risorse non Fis

Le tabelle allegate sono parte integrante del Contratto.

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;***

Il progressivo monitoraggio dell'attuazione progetti ha consentito di tenere sotto controllo il volume di attività rispetto alle previsioni, in modo da non autorizzare alcuna attività senza la certezza del finanziamento.

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 (risorse extrafondo: donazioni, contributi da privati, fondi europei, ecc.), consente di garantire il regolare svolgimento delle attività programmate e di attuare il piano dell'Offerta Formativa.

Coerentemente con il POF, le risorse del Fondo di Istituto, una volta detratte la quota di indennità di direzione del DSGA e la quota dei collaboratori del Dirigente Scolastico, sono state complessivamente suddivise così:

- 79 % al personale docente
- 21 % al personale ATA.

**La quota docente pari a euro 28647,78 al lordo dipendente è stata assegnata:**

-euro 21194,25 al lordo dipendente per Attività di Funzionamento

-euro 7453,53 per ogni altra attività deliberata in ambito POF (art. 88, c. 2, lettera k) CCNL 29/11/2007)

Sono presenti € 52,12 di economie.

Alla quota docenti è stato sommato l'importo delle economie FIS dell'a.s. 2022-2023 (€1096,70) e le economie delle ore eccedenti dell'a.s. 2022-2023 (€2345,59).

**La quota ATA di € 6.716,56-corrispondente alla quota del Fis -è stata suddivisa tenendo conto delle unità in organico di diritto per ciascun profilo e della quota oraria prevista dal CCNL, da cui l'assegnazione seguente:**

-euro 1746,31 al lordo dipendente per gli assistenti amministrativi (74%)

-euro 4970,25 al lordo dipendente per i collaboratori scolastici (26%)

Alla quota del personale ATA è stato sommato l'importo delle economie FIS dell'a.s. 2022-2023 (€10,42) e le economie FIS dell'a.s.. 2022-2023 (€5,95).

Non sono presenti economie.

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 diverse 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 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 dalcontratto.***

Nessuna.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO  
Cristina Corazzari