



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ALLEGATA ALL'IPOTESI DEL CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)
ANNO SCOLASTICO 2024/2025**

PREMESSO CHE

In data 2 aprile 2025, il Dirigente Scolastico dell'Istituto Comprensivo "A. Costa" e la R.S.U di Istituto, hanno sottoscritto l'ipotesi del Contratto Integrativo di Istituto di cui all'art. 30 comma 2 lettera c CCNL 2019/2021;

VISTA la Circolare n. 25 prot. n. 64981 del 19/07/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, avente per oggetto "Schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi" di cui all'art. 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo 165/2001;

VISTO il CCNL 2019-21 Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 18/01/2024;

VISTO l' aggiornamento del P.T.O.F. annualità 2024/25 dell'Istituzione scolastica, deliberato dal Collegio dei Docenti in data 20 novembre 2024 con delibera n. 28 ed adottato dal Consiglio di Istituto in data 12/12/2024 con delibera n. 6;

VISTO il piano delle attività del personale docente;

VISTO il piano delle attività del personale ATA, predisposto dal Direttore SGA e adottato dal Dirigente Scolastico con provvedimento prot. n. 6274 del 1/10/2024;

VISTA la nota MIUR prot. n. 36704 del 30/09/2024 relativa all'assegnazione dei fondi per il miglioramento dell'offerta formativa periodo settembre 2024 - agosto 2025;

CONSIDERATA l'esigenza di conseguire risultati verificabili di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio, attraverso un modello organizzativo del lavoro del personale docente ed ATA fondato sulla valorizzazione delle competenze professionali, definito nel Piano delle attività del personale docente deliberato dal Collegio docenti e dal Consiglio di Istituto ed esplicitato nel Piano delle attività del personale ATA, adottato dal Dirigente Scolastico su proposta del Direttore dei servizi generali ed amministrativi, in coerenza con il Piano triennale dell'offerta formativa e il Piano di miglioramento;

La contrattazione Integrativa si è svolta sulle materie e nei limiti stabiliti dalla normativa vigente dai Contratti Collettivi Nazionali e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;

La Contrattazione Integrativa di Istituto non rappresenta un semplice adempimento burocratico-amministrativo, ma uno strumento per rispondere alla realtà dell'Istituto ed agli obiettivi strategici individuati nel PTOF;

**IL DIRIGENTE SCOLASTICO
RELAZIONA**

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di Contratto Integrativo di Istituto sottoscritta il 2/04/2025	
Periodo temporale di vigenza	Anno scolastico 2024/2025	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dirigente Scolastico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco singole): RSU di Istituto, CGIL-FLC Scuola, GILDA Unams, SNALS	
Soggetti destinatari	Personale Docente e ATA	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c 1); b) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c 2); c) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c 3); d) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale scolastico ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c 4); e) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 lett. c 5); f) i 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 (art. 22 c. 4 lett. c 6); g) i 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 (art. 22 c. 4 lett. c 7); h) i 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) (art. 22 c. 4 lett. c 8); i) i 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 (art. 22 c. 4 lett. c 9).	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organ o di controllo interno.	La presente relazione viene inviata insieme all' Ipotesi di contratto per la debita certificazione di compatibilità ai Revisori dei Conti territorialmente competenti. In attesa di acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno

	Allegazione della Certificazione dell'Organismo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>Adempimento non dovuto per effetto dell'art. 5 del DPCM 26.1.2011</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 - Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità è stato pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente in data 18/06/2016 con prot. n. 4244/A02</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009</p> <p>Adempimento non dovuto per effetto dell'art. 5 del DPCM 26.1.2011</p>
Eventuali altre osservazioni		

MODULO 2

a) *Illustrazione dell'articolato del contratto*

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse economiche – altre informazioni)

Il C.I.I. si sviluppa all'interno di un sistema di vincoli e limiti posti, da un lato, dalle norme di Legge, dalle disposizioni del CCNL e, dall'altro, dai documenti fondamentali dell'Istituto adottati dagli organi di indirizzo e tecnici preposti, in particolare dal Consiglio di Istituto e dal Collegio Docenti; lo stesso contratto integrativo 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 Piano triennale dell'offerta formativa 2022-25 dell'Istituto è stato aggiornato alla luce delle modifiche normative in riferimento all'introduzione dell'insegnamento dell'educazione civica (Legge 20 agosto 2019, n. 92) e delle azioni previste dal PNRR (Class-Room., DM 65, DM 66 e DM 19). In rispondenza alle nuove esigenze formative e organizzative sono state individuate le priorità, alle quali destinare le risorse per il personale docente ed ATA relative alla contrattazione 2024-25 :

- Sistema di valutazione finale e in itinere, attraverso attività di formazione al personale;
- Miglioramento progressivo dei livelli di apprendimento: recupero delle situazioni di

- svantaggio, supporto per alunni con difficoltà specifiche di apprendimento, valorizzazione delle eccellenze, integrazione alunni stranieri e diversamente abili;
- valorizzazione del patrimonio professionale dei docenti come risorsa fondamentale per la realizzazione e la gestione del piano dell'offerta formativa dell'istituto;
- realizzazione di progetti didattici d'intesa con enti ed istituzioni esterni alla scuola;
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- buon funzionamento basato sui criteri di trasparenza, efficienza ed efficacia del servizio.

La Contrattazione Integrativa è pertanto uno degli strumenti di attuazione dell'offerta formativa dell'Istituto che trova la sua espressione nei documenti fondamentali di Istituto, redatti dagli organi collegiali, ciascuno per le proprie competenze, come il PTOF (delibera del Collegio docenti del 20/11/2024 - delibera n. 6 del Consiglio di Istituto del 12/12/2024).

La trattativa con le OO.SS. si è aperta, dopo un confronto con la RSU e si è conclusa in relazione alla parte riguardante i criteri generali per l'impiego delle risorse e l'utilizzazione del fondo dell'istituzione scolastica.

Il testo del Contratto Integrativo d'Istituto è così articolato:

TITOLO I: Disposizioni generali: vengono definiti il campo di applicazione, la decorrenza e la durata del Contratto Integrativo di Istituto;

TITOLO II: Relazioni e diritti sindacali: dall'art. 4 all'art. 8 vengono definiti obiettivi, strumenti, materie della contrattazione, le relazioni sindacali articolate con informazione, confronto e contrattazione; dall'art. 9 al 13 sono definiti i rapporti tra RSU e Dirigente Scolastico; assemblea in orario di lavoro; proclamazione di sciopero e modalità di comportamento; permessi sindacali; agibilità sindacale; trasparenza e diritto di accesso agli atti. Tali obiettivi e articoli sono conformi con quanto previsto dall'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001.

TITOLO III: Attuazione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro: in applicazione di quanto previsto dal CCNL 2006 – 2009 *attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro*, dall'art. 9 all'art. 15, si fissano i criteri per l'attuazione nella scuola della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro alla luce del D.Lgs. n.81/2008. Sono stati individuate le seguenti figure: il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) Sig.ra Veronica Tonello insegnante di scuola primaria; il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) dott. Roberto Viale della ditta Polistudio; gli addetti al primo soccorso e antincendio, i coordinatori dell'emergenza, i responsabili di piano, le figure sensibili nominati fra il personale formato. Per la formazione delle figure sensibili si è data la priorità alla formazione di addetti primo soccorso, richiamo antincendio, richiamo primo soccorso, corsi per aggiornamento RLS. In tale ambito proseguirà la formazione e l'aggiornamento del personale, nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni.

TITOLO IV: Diritti ed obblighi direttamente dipendenti dal rapporto di lavoro e criteri generali di utilizzazione del personale docente nelle attività retribuite dal F.I.S. Vengono qui definiti i criteri e le modalità per l'assegnazione di incarichi retribuiti con il Fondo di Istituto, per l'attribuzione delle ore aggiuntive di insegnamento, per la sostituzione dei docenti assenti, nonché le modalità per l'utilizzo di permessi brevi, giorni di ferie durante il periodo delle attività didattiche, in conformità con quanto previsto dall'art. 40 del D. Lgs 165/2001.

TITOLO V: Diritti ed obblighi direttamente dipendenti dal rapporto di lavoro e criteri generali di utilizzazione personale ATA nelle attività retribuite dal F.I.S. Al Titolo V sono descritti "Diritti ed obblighi direttamente dipendenti dal rapporto di lavoro, criteri generali di utilizzazione del personale ATA nelle attività retribuite dal F.I.S: orari di lavoro, permessi brevi, ferie, chiusure prefestive, riduzione dell'orario a 35 ore, nonché

modalità e criteri per le prestazioni aggiuntive, a norma del Capo V del vigente CCNL, e in conformità con quanto previsto dall'art. 40 del D. Lgs 165/2001.

A rispetto delle norme di legge, si sottolinea quindi che il contratto prevede criteri generali sull'utilizzo del personale sulle attività che danno accesso al FIS e che l'organizzazione degli uffici e la gestione operativa del suddetto personale vengono comunque disposte dal Dirigente Scolastico con l'adozione del piano delle attività del personale docente, approvato dal Collegio Docenti, e del piano delle attività del personale ATA, predisposto dal DSGA.

L'informativa invece viene consegnata per tutte le materie che sono riservate dalla legge alla prerogativa dirigenziale e che riguardano l'organizzazione degli uffici e la gestione delle risorse umane.

L'assegnazione dei docenti e del personale ATA ai plessi e alle classi, l'organizzazione del lavoro presente nei due piani delle attività sono oggetto di informativa alla parte sindacale. Da non trascurare inoltre i criteri deliberati dal Consiglio di Istituto che orientano le disposizioni del Dirigente Scolastico in merito al funzionamento del servizio scolastico ed alla formazione delle classi.

TITOLO VI: "Disposizioni particolari per il personale docente e Ata"

Nel Titolo VI sono riportate, secondo quanto previsto dal nuovo CCNL 2016-18 "Disposizioni particolari per il personale docente e Ata", quali i 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) e i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi.

TITOLO VII: PARTE I - Criteri generali per l'impiego delle risorse del FIS, per la ripartizione delle risorse del fondo di istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori.

PARTE II - Protocollo di pre- intesa finalizzata alla stipula del C.I. di Istituto sul trattamento economico accessorio del personale.

Il Titolo VII si articola nella parte prima e parte seconda "Criteri generali per l'impiego delle risorse e utilizzazione del fondo dell'Istituzione Scolastica", dall'art. 31 all'art. 33.

Nella parte prima sono elencate per il personale docente ed ATA le attività che possono dar luogo alla corresponsione del salario accessorio, nella parte seconda si rimanda al protocollo di pre-intesa allegato al presente contratto e sottoscritto annualmente tra Dirigente Scolastico e R.S.U., relativo all'impiego delle risorse finanziarie riferite al Fondo d'Istituto e ad ogni altra risorsa utilizzata per corrispondere compensi al personale in servizio. Tali obiettivi e articoli sono conformi a quanto previsto con l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001.

Nel protocollo di pre-intesa relativo alla parte economica sono riportati tutti i criteri per l'attribuzione dei compensi al personale docente e ATA, compresi i Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico, secondo quanto previsto dal CCNL 2016-18 e recependo quando prevede il CCNL 2019/21.

I criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di istituto, ivi comprese di quelle relative all'art.1, comma 126, della Legge 107/2015 (ex bonus docente), già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione (art. 1, comma 249 della Legge 160/2019). Tali risorse, ai sensi della L. 160/2019 sono utilizzate per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni del personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art.88 del CCNL 2007.

La professionalità del personale docente è valorizzata dal dirigente scolastico in base ai criteri individuati dal Comitato di valutazione dei docenti, per il personale ATA con riferimento all'intensificazione del carico di lavoro del personale.

Titolo VIII: Norme transitorie e finali: viene regolamentata l'interpretazione autentica a norma del D.Lgs. n.165/2001 e richiamato l'obbligatorio parere di compatibilità finanziaria dei Revisori dei Conti; viene inoltre introdotta la clausola di salvaguardia finanziaria in caso di incapienza del FIS.

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

Il Fondo dell'Istituzione scolastica per l'A.S. 2024/25 è stato calcolato secondo quanto disposto dall'assegnazione MIUR prot. n. 36704 del 30/09/2024 utilizzando i seguenti parametri :

- n. 6 punti di erogazione del servizio;
- n. 119 unità complessive in organico di diritto (96 docenti – 23 ATA) per un importo totale lordo dipendente di € 43.746,82

Il Collegio docenti già nel mese di novembre aveva individuato dei criteri di priorità orientati a garantire tutte le attività connesse al corretto e regolare funzionamento dell'istituzione scolastica (incarichi di coordinamento plessi, coordinatori di classe, referenti sicurezza, commissioni) e i progetti corrispondenti alle linee guida del PTOF (didattica per competenze, recupero apprendimenti, valutazione scuola primaria, laboratori STEAM, lettura, musica, motoria, orientamento e continuità).

In sintesi, il piano di suddivisione delle risorse del fondo MOF ed in particolare quelle del fondo di Istituto unitamente alle altre risorse, consentono di garantire il funzionamento dell'istituto e di attuare il Piano Triennale dell'Offerta Formativa effettuando scelte sulle progettualità attinenti alle priorità indicate nel RAV. Pertanto, coerentemente con il PTOF, le risorse del Fondo di Istituto una volta detratte la quota di indennità di direzione del DSGA e del sostituto del DSGA e le quote a favore dei due collaboratori del Dirigente Scolastico, sono state complessivamente suddivise in un 70 % al personale docente e un 30 % al personale ATA. Dopo la suddetta ripartizione sono state imputate le economie anni precedenti con i criteri evidenziati nella pre-intesa.

La quota del FIS destinata ai docenti è stata ripartita per i compensi relativi alle attività come specificato nelle tabelle relative alla parte economica.

Funzioni Strumentali: le risorse assegnate vengono distribuite fra n. 12 docenti individuati dal Collegio dei Docenti.

- Le risorse finanziarie per la valorizzazione del merito (ex bonus docente), già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione (art. 1, comma 249 della Legge 160/2019). Tali risorse, ai sensi della L. 160/2019 sono utilizzate per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni del personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art.88 del CCNL 2007. I criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, prevedono una ripartizione delle risorse nella misura del 70% per il personale docente e del 30% per il personale ATA.
- FIS ATA: ripartizione delle risorse pari a 65% CC.SS. e 35% AA.AA. Tali risorse garantiscono una quota di intensificazione a tutto il personale.
- Incarichi Specifici: le risorse disponibili vengono utilizzate per garantire un compenso economico a n. 7 unità di CC.SS. e a n.3 unità di A.A. i quali svolgono i compiti previsti nel Piano delle Attività del personale ATA ma non sono titolari dei benefici economici previsti dalla prima e dalla seconda posizione economica (ex art. 7 CCNL 2004/05).

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.

I risultati attesi sono la realizzazione delle attività e dei progetti previsti dal PTOF, la realizzazione dei servizi amministrativi, di pulizia, assistenza e vigilanza coerenti con il buon funzionamento del servizio scolastico, per rispondere con efficacia alle esigenze dell'utenza, assicurando adeguati livelli di efficienza e produttività del servizio. Le attività e i progetti, pur in assenza del Piano della Performance in quanto adempimento non dovuto, saranno rendicontati al termine, sulla base di indicatori il più possibile oggettivi e misurabili, tali da verificare il raggiungimento degli obiettivi attraverso questionari al personale docente, alle commissioni di lavoro e ai gruppi progetto, al personale ATA ed alle famiglie degli alunni, in un'ottica di rendicontazione sociale.

Ferrara, 08/04/2025

Il Dirigente Scolastico
Dott.ssa Antonietta Allegretta

Firmato digitalmente da ALLEGRETTA ANTONIETTA