



### Relazione illustrativa

#### Legittimità giuridica

(art. 40bis, comma 5, D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 150/2009, circ. MEF n. 25 del 19/07/2012))

Premessa	
Obiettivo	<i>Corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino</i>
Modalità di Redazione	<i>La presente relazione illustrativa è stata redatta tenendo conto del modello proposto dal MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – con circolare n. 25 del 19/07/2012. Gli schemi sono articolati in moduli. a loro volta divisi in sezioni, dettagliate in voci e sotto voci rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame. Le parti ritenute non pertinenti sono presenti nella relazione illustrativa e nella relazione tecnico-finanziaria, completate dalla formula "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.</i>
Finalità	<i>Utilizzo delle risorse per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenente alle seguenti aree professionali: a) area della funzione docente; b) area dei servizi generali, tecnici e amministrativi.</i>
Struttura	<i>Composta da 2 moduli: -"Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto"; -"Illustrazione dell'articolato del contratto e 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".</i>



MODULO 1

**Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.**

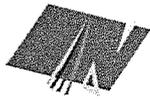
<b>Data di sottoscrizione</b>	04 Aprile 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	A.S. 2023-24
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (dirigente scolastico): Stefania Finauro</p> <p>RSU DI ISTITUTO Componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• GAROFANO MARIA – CISL SCUOLA</li> <li>• RIDOLFI MICHELA – CGIL</li> <li>• PALLONE ROBERTO – ANIEF</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL, come previsto dall'Accordo quadro 7-8-1998 sulla costituzione della RSU): CISL FSUR-FLC CGIL - FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA- SNALS CONFSAL - FEDERAZIONE GILDA UNAMS-ANIEF</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale DOCENTE E ATA
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p><i>Materie oggetto di contrattazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);</li> <li>- i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2); - 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. c3);</li> <li>- i 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.</li> </ul>





	<p>107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c4);</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 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. c5);</li><li>- 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. c6);</li><li>- 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. c7);</li><li>- 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. c8);</li><li>- 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).</li></ul> <p><b>Materie oggetto di confronto</b></p> <p>1. Oggetto del confronto a livello di istituto sono:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- L'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il MOF;</li><li>- I criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente ed ATA, per i plessi situati nel comune della sede. Per l'assegnazione del personale ai plessi fuori del comune sede dell'istituzione scolastica, si rimanda al Titolo III del presente contratto;</li><li>- I criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;</li><li>- La promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.</li></ul> <p>Il confronto si avvia mediante la trasmissione alla RSU degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Il confronto è attivato qualora, entro 5 giorni dalla trasmissione delle informazioni, venga richiesto dalla RSU o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL. L'incontro può essere, altresì, proposto dal Dirigente Scolastico contestualmente all'invio delle informazioni.</p> <p>2. Il calendario degli incontri di confronto non può protrarsi oltre quindici giorni.</p> <p>3. Al termine del confronto viene redatta una sintesi dei lavori, con esplicitazione delle posizioni emerse.</p> <p><b>Materie oggetto di informazione</b></p>
--	--





	<p>Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal CCNL, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte del Dirigente Scolastico, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione.</p> <p>Sono oggetto di informazione, a livello di istituto, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la proposta di formazione delle classi e degli organici;</li> <li>- i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.</li> </ul> <p>Il Dirigente Scolastico fornisce alla RSU l'informazione in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'inizio dell'anno scolastico. In particolare, la documentazione contenente tutti gli elementi necessari a svolgere la contrattazione decentrata, sarà consegnata nei tempi il più rapidamente possibile.</p> <p style="text-align: center;">-</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Raffronto propedeutico con l'istruttoria del DSGA - Intervento dell'Organo di controllo interno - Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>Verrà acquisita la certificazione sui profili della compatibilità economico-finanziaria normativa, da parte dei Revisori dei Conti, Organo di controllo dell'istituzione scolastica, e sarà allegata alla presente relazione.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni:</b></p> <p>La presente Relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo è conforme:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) ai vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione integrativa;</li> <li>b) ai vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n.165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili a livello di contrattazione integrativa;</li> <li>c) dalle disposizioni sul trattamento accessorio;</li> <li>d) dalla compatibilità economico-finanziaria;</li> <li>e) dai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti della programmazione annuale.</li> </ol>		

## 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)**





Il contratto d'Istituto è stato finalizzato all'attuazione delle finalità poste dal P.T.O.F., in base alle priorità individuate dal Rapporto di Autovalutazione e dal Piano di Miglioramento, in continuità con quanto previsto dal Piano annuale delle attività del personale docente e ATA e con riferimento alle risorse stanziare e ai finanziamenti assegnati per i compensi delle prestazioni aggiuntive.

I citati documenti, redatti con il coinvolgimento di tutte le componenti scolastiche e in raccordo con le esigenze del territorio, sono stati approvati dai competenti organi collegiali. Il contratto d'istituto, dunque, è lo strumento efficace per utilizzare, coerentemente e nel rispetto del CCNL, il fondo dell'Istituzione scolastica, perseguendo il buon funzionamento della scuola basato su una gestione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane improntata a criteri di equità, imparzialità ed economicità e fondato sui criteri di trasparenza, efficienza ed efficacia del servizio e per garantire la realizzazione dei progetti previsti nel PTOF.

Il contratto di Istituto, in coerenza con le finalità generali di migliorare l'efficienza, la produttività e la qualità dei servizi, riconosce e remunera gli impegni professionali effettivamente prestati e gli elementi fondamentali dello stesso sono stati oggetto di ampia condivisione non solo con la RSU di Istituto, ma con tutto il personale, sia inizialmente che in fase conclusiva.

**Lettera 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**

Per delineare il quadro di quanto regolamentato dal contratto integrativo, si illustrano gli ambiti, di seguito indicati, che sono stati resi oggetto di materia contrattuale ai sensi delle seguenti norme legislative: artt. 40 e 40 bis del D.lgs. 165/2001, art. 2, c. 17, della L. n. 135/2012, Dichiarazione congiunta OOSS-MIUR allegata al CCNI del 23.08.2012, CCNL del 29/11/2007 e CCNL 19/04/2018.

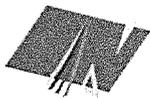
La parte normativa delinea le relazioni sindacali a livello d'Istituto, fa una puntuale disamina dei diritti sindacali e si sofferma sul diritto di sciopero e sulla composizione del contingente minimo.

In merito alle disposizioni concernenti il personale si individuano i criteri per le fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA e per il diritto alla disconnessione.

Vengono quindi delineati i criteri per le assegnazioni del personale docente alle sezioni e alle classi, nonché i criteri di assegnazione delle ore residue e per le attività alternative all'IRC.

Si individuano inoltre criteri che consentono l'attribuzione di incarichi e funzioni con modalità trasparenti e condivise, nonché un'organizzazione dell'orario di lavoro rispondente alle esigenze dell'istituto e dell'utenza. A tal fine sono stati altresì individuati criteri per l'attribuzione delle attività retribuite con il fondo di istituto, delle ore eccedenti, di incarichi specifici per il personale ATA, il lavoro straordinario e l'intensificazione del personale ATA, i docenti collaboratori del dirigente scolastico, i docenti incaricati di funzioni strumentali, i docenti coordinatori dei consigli di classe ed educazione civica, dei dipartimenti disciplinari, i referenti e responsabili, tutor, team e commissioni.





L'impiego del fondo dell'istituzione scolastica è finalizzato così a valorizzare le diverse figure professionali ed a permettere la realizzazione delle attività aggiuntive con criteri che permettono a tutti gli interessati l'accesso alla retribuzione aggiuntiva ed un'equa distribuzione delle risorse fra i settori di lavoro ed il personale seguendo le priorità dettate dal PTOF.

La parte economica determina che l'impiego dei fondi disponibili (contrattuali, fondi MIUR, ecc.), sia finalizzato a riconoscere le attività aggiuntive, soprattutto quelle destinate a qualificare l'offerta formativa e a incrementare la produttività del servizio, seguendo le linee fondamentali del PTOF.

L'uso delle risorse è prioritariamente destinato a soddisfare le indicazioni dettate dal PTOF e dagli organi collegiali dell'Istituto (Collegio e Consiglio), in modo da rispondere ai bisogni delle diverse fasce di utenza che si rivolgono a questa istituzione scolastica.

La suddivisione delle risorse tra docenti ed ATA ha tenuto conto della diversa numerosità del personale dei diversi gruppi e ha inteso retribuire coloro che assumono responsabilità e/o funzioni specifiche all'interno dell'organigramma scolastico Referenti, coordinatori, collaboratori ecc..)

Per assicurare il corretto e celere svolgimento dei servizi sia amministrativi, sia di vigilanza e assistenza agli alunni, è stato necessario, tenuto conto della presenza di beneficiari art. 50 CCNL del 29.11.2007 (ex art. 7), prevedere il riconoscimento di incarichi specifici (finalizzati al supporto delle attività didattiche e amministrative della scuola), di attività aggiuntive estensive e di forme di intensificazione del lavoro che, sinteticamente, risultano connesse per i collaboratori scolastici ad attività di pulizia straordinaria e per il decoro della scuola, attività di piccola manutenzione.

Per gli assistenti amministrativi invece, esse risultano connesse a priorità considerate punti di criticità nell'organizzazione dei servizi e funzionali a una gestione efficiente ed efficace degli stessi.

Il contratto integrativo è stato ispirato, di concerto fra le parti, all'assunto per il quale tutte le risorse a disposizione, il fondo di istituto, i fondi per le funzioni strumentali e gli incarichi specifici e le altre fonti di finanziamento, che prevedono la retribuzione del personale, seguano le seguenti modalità: uso selettivo delle risorse e incremento della produttività. Le risorse sono finalizzate, infatti, a sostenere il processo di autonomia scolastica con particolare riferimento alle attività didattiche, organizzative, amministrative e gestionali necessarie alla piena realizzazione del Piano Triennale dell'Offerta Formativa e del relativo PdM.

In questa prospettiva, nell'impiego delle risorse non è stata esclusa nessuna delle componenti professionali della scuola in considerazione del ruolo necessario e dell'apporto fornito da tutto il personale alle attività previste dal Piano Triennale dell'Offerta Formativa.

Nell'allocazione delle risorse e nella definizione dei criteri per l'attribuzione dei compensi accessori sono stati perseguiti obiettivi specifici di efficacia, efficienza e produttività correlando i compensi allo svolgimento delle attività funzionali al raggiungimento dei risultati programmati. Il principio ispiratore di questa parte del contratto è stato quello della corrispettività in base al quale i compensi accessori sono attribuiti esclusivamente a fronte di prestazioni di lavoro effettivamente erogate. Il Contratto di Istituto non prevede in alcun caso modalità di distribuzione a pioggia e in modo indifferenziato delle risorse, ma





si fonda sulle caratteristiche ed esigenze dell'I.C. Bastia 1 ed è incentrato sulla qualità della didattica, per il successo formativo di ciascun alunno, e del servizio a garanzia dell'interesse di tutta la comunità scolastica.

### Sez. B quadro di sintesi delle modalità di utilizzazione delle risorse del Fondo di istituto

Il FIS comprende i seguenti stanziamenti:

- Ore eccedenti euro
- Avanzo ore eccedenti euro
- Assegnazione funzioni strumentali euro
- Assegnazione incarichi specifici ATA euro

Le risorse del fondo sono dirette a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività ed efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.

Nello specifico, relativamente ai fondi vincolati il FIS è stato così ripartito:

- Personale docente 75% euro 34.579,74
- Personale ATA 25% euro 11.526,58

I fondi per il personale docente sono stati ulteriormente ripartiti tra i vari ordini di scuola, in base alla numerosità dei docenti, detratte le spese generali comuni a tutti gli ordini.

Sono state individuate n. 8 funzioni strumentali, con oneri lavorativi diversificati, ad ognuna delle quali si destina la seguente somma commisurata alla complessità dell'incarico:

- Inclusività (n. 1 docente) euro 509,37
- Supporto e utilizzo nuove tecnologie (n. 2 docenti) euro 1.018,76
- Coordinamento e gestione attività di continuità ed orientamento (n. 3 docenti) euro 1.528,14
- Formazione e innovazione didattica (n. 1 docente) euro 509,38
- Valutazione e prove Invalsi (n. 1 docente) euro 509,38

Relativamente al personale ATA, il FIS viene utilizzato per incentivare:

- intensificazione carichi di lavoro
- incarichi ed attività aggiuntive individuate sulla base delle necessità gestionali o organizzativo-didattiche

Vengono inoltre individuati n. 3 incarichi specifici per gli assistenti amministrativi e n. 9 incarichi specifici per i collaboratori scolastici




### **Sez. C effetti abrogativi impliciti**

Dalle materie sopra indicate sono esclusi gli atti di gestione di pertinenza del dirigente scolastico di cui alla C. M. N. 7 del 13/5/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica:

- organizzazione degli uffici
- sfera della organizzazione e della microrganizzazione
- organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane

### **Sez. D Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

L'accordo prevede la valorizzazione del merito nelle seguenti forme:

- viene esclusa la distribuzione di incentivi "a pioggia" o in maniera indifferenziata;
- le attività e funzione incentivate con il FIS sono sottoposti a forme di verifica e controllo,
- viene valorizzata l'intensificazione del lavoro per il personale docente e per il personale ATA

### **Sez. E – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il FIS – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D. L.vo n. 150/09 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

### **Sez. 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. 150/09**

Gli obiettivi e i risultati attesi dalla contrattazione integrativa vengono desunti dal PTOF e dai progetti di autovalutazione ed autoanalisi di istituto (RAV e PDM)

L'accordo tende alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze professionali individuali, ottimizzando l'impiego delle risorse, nella prospettiva di un incremento progressivo dell'efficacia dell'azione educativa.

I risultati attesi attengono sostanzialmente agli apprendimenti ed ai comportamenti degli allievi i cui esiti vengono registrati dalle prove INVALSI, da prove interne strutturate collegialmente e dall'azione valutativa dei singoli docenti.

Viene anche rilevata costantemente la soddisfazione dell'utenza, attraverso incontri con i genitori e/o i loro rappresentanti.





In relazione alle materie del contratto, si indicano i risultati attesi:

*diritti sindacali*

- diminuzione del contenzioso interno
- condivisione con i rappresentanti dei lavoratori di scelte inerenti settori di competenza del DS
- aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione all'esercizio dei diritti sindacali

*Sicurezza nei luoghi di lavoro*

- decremento degli infortuni
- decremento delle patologie professionali
- aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione agli ambienti di lavoro e alle attrezzature utilizzate

*FIS e salario accessorio*

- incremento del rendimento degli allievi
- arricchimento del curriculum
- aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione agli aspetti didattici ed organizzativi
- coinvolgimento sempre maggiore del personale nella realizzazione degli obiettivi previsti dal PTOF
- aumento del livello di soddisfazione dell'utenza

IL DIRIGENTE SCOLASTICO  
Prof.ssa Stefania Finauro

