



Ministero della Pubblica Istruzione

Istituto Comprensivo Statale "Donato Bramante"

61033 Fermignano (PU) – Via Carducci, 2

Tel. e Fax 0722 332135/68 - Presidenza 0722 3 2167 - Cod. Scuola PSIC81600- Cod. Fisc. 91013630412

e-mail : sm.bram.fermignano@provincia.ps.it - sito web <http://scuole.provincia.ps.it/ic.bram.fermignano>

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ALLEGATA AL CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO
ANNO SCOLASTICO 2014/15**

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

Prot. 5759- C14

Fermignano, 21 novembre 2014

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

VISTO il P.O.F. dell'Istituzione Scolastica, regolarmente predisposto e deliberato dal Collegio Docenti in data 24 ottobre 2014 e dal Consiglio di Istituto in data 12 novembre 2014 con delibera n. 22;

VISTO il Contratto Integrativo d'Istituto per l'a. s. 2014/2015, sottoscritto in data 21 novembre 2014 fra la R.S.U. di Istituto e il Dirigente Scolastico, in applicazione:

- del CCNL 29.11.2006-2009;
- delle sequenze contrattuali;
- del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- della Circolare DFP n. 7 del 13 maggio 2010.

VISTO in modo particolare, l'art. 6 del CCNL del 29.11.2007;

CONSIDERATO l'ammontare delle somme assegnate soggette a contrattazione, nonché le somme relative alle economie dell'a.s. 2013/2014;

VISTA la relazione tecnico-finanziaria predisposta dal Direttore dei Servizi Generali ed Amm.vi;

PREDISPONE

la seguente Relazione illustrativa del contratto integrativo di Istituto per l'a. s. 2014/2015.

Premessa	<p>La circolare n° 7 del 13 maggio 2010 fornisce indirizzi applicativi del decreto legislativo 150 del 27 ottobre 2009 e prevede che la contrattazione integrativa d'istituto debba essere corredata da una relazione illustrativa del dirigente scolastico che evidenzi " il significato, la ratio e gli effetti attesi da ogni norma, anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività."</p> <p>Nella consapevolezza che il decreto 150 prevede che i CCNL si adeguino al nuovo quadro normativo nella prossima sessione contrattuale, ma che la stessa è stata bloccata dalla moratoria contrattuale introdotta dalla legge n. 122 del 30 luglio 2010, e che l'imperatività della norma è comunque presente.</p> <p>Il nuovo contratto d'istituto è pervaso di elementi mutuati sia dalle disposizioni contenute nel citato decreto sia dalle condizioni previste dal contratto nazionale, col risultato di un documento più agile, che si distingue per alcune peculiarità:</p> <ol style="list-style-type: none">1) <i>Sinteticità, poiché è stato alleggerito delle ridondanze dovute alla sterile citazione e ripetizione di articoli o di condizioni previsti dal CCNL.</i>2) <i>Correttezza, perché è il frutto di relazioni sindacali ispirate alla trasparenza e al rispetto delle diverse professionalità, secondo un'ottica di "empowerment" del sistema, che ha come obiettivo il perseguimento di una qualità sempre più elevata.</i>
----------	--

- 3) *Equità, perché nella sua traduzione in pratica tiene conto dei principi di diversità, di democrazia e di uguaglianza applicati alla professionalità.*
- 4) *Attualità, perché pur nel rispetto dei principi di uguaglianza, mette in campo le discriminanti che preludono all'adozione del sistema delle premialità (piano delle performances) prospettato dal d.lg. N. 150/2009 (ad esempio con la tenuta in conto dell'effettivo servizio svolto o dei periodi di assenza fruiti in unica soluzione per un tempo fissato).*
- 5) *Efficacia ed efficienza, perché queste due categorie sono in generale, alla base del perseguimento della qualità.*
- 6) *Economicità, perché al di là di ogni emotiva considerazione dell'immagine di un'istituzione, emerge sempre più forte la necessità di razionalizzare la spesa e di adottare scelte il più possibile coerenti con un sistema che appare ormai irreversibilmente orientato verso tagli di personale e decurtazioni di fondi: un problema col quale le scuole stanno facendo i conti in modo serio e talvolta preoccupante.*

L'ipotesi formulata è il frutto delle istanze più recenti e costituisce la base per ulteriori variazioni finalizzate ad assicurare la qualità e l'efficienza dell'istituzione.

Particolarmente significativo appare, a questo proposito, l'aspetto dell'organizzazione, ormai definitivamente in capo al dirigente, al quale è demandata la responsabilità della gestione delle risorse umane.

Con questa relazione il dirigente scolastico si assume la responsabilità del negoziato che ha concluso e risponde all'interesse pubblico di verificare la congruità e la legittimità del contratto integrativo.

Per arrivare a questo risultato è però necessario affrontare la questione in modo sistemico tenendo in considerazione i documenti fondamentali che regolano la vita dell'istituto: il piano dell'offerta formativa, il programma annuale che ne rappresenta l'interfaccia finanziaria e la contrattazione integrativa che individua ed esplicita le modalità di utilizzo delle risorse economiche atte a garantire le attività previste nel POF.

Il piano dell'offerta formativa è uno strumento che consente la costruzione di un'identità di istituto, esplicita l'insieme delle scelte educative, didattiche e organizzative che caratterizzano l'azione della scuola come servizio formativo; è un documento attraverso cui la scuola assume impegni nei confronti dell'utenza nel rispondere ai bisogni emergenti del territorio.

Il consiglio d'istituto nell'individuare alcuni criteri generali all'interno del POF ha espresso alcune necessità come prioritarie per l'istituto, tali esigenze devono essere soddisfatte attraverso l'offerta formativa progettata per il tramite della contrattazione integrativa di istituto.

Dalla presente relazione potranno quindi emergere gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati proprio in relazione alle richieste dell'utenza.

D'altro canto il POF va assolutamente correlato con il Programma Annuale che si imposta a partire dai risultati emersi in sede di verifica-valutazione nella stesura del Conto Consuntivo; si ottiene così un quadro di riferimento complessivo all'interno del quale è possibile lavorare integrando i due versanti: il didattico e l'amministrativo, al fine di stabilire il livello quantitativo e qualitativo dei servizi che sono erogati prevedendo altresì modalità di valutazione che permettano di intraprendere continue azioni di miglioramento.

Significato e ratio del contratto integrativo, corrispondenza delle scelte ai bisogni e alle attese della collettività.

Il presente contratto integrativo d'istituto si riferisce all'a.s. 2014-2015 e gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

È stato redatto per corrispondere alla Mission dell'Istituto che si propone come struttura formativa significativa e punto di riferimento per il territorio. *“L'Istituto Comprensivo “D.Bramante intende promuovere la formazione dell'uomo e del cittadino, realizzando il dettato costituzionale della uguaglianza reale di tutti, e il diritto/dovere alla formazione permanente, attraverso il miglioramento continuo della qualità dell'istruzione, sostenendo lo sviluppo delle capacità cognitive e orientative dello studente, mettendolo in condizioni di realizzare le proprie potenzialità e di inserirsi con pienezza di diritti nella società*

dell'istruzione, della formazione e civile”.

Per aderire alle finalità evidenziate nel POF che scaturiscono da una analisi dei bisogni del territorio che si articola su quattro plessi (uno di scuola dell'infanzia, due di scuola primaria e uno di scuola secondaria):

- *Rispondere ai sempre nuovi bisogni della società odierna e alle modificazioni scientifico-tecnologiche, fornendo strumenti e competenze necessarie per il prosieguo degli studi e/o l'inserimento nel mondo del lavoro.*
- *Fornire una risposta concreta alle modificazioni che avvengono nella realtà socio-politica, riflettendo sulle esperienze maturate in precedenza e tenendo in considerazione gli apporti delle scienze dell'educazione.*
- *Educare ad una società multirazziale sulla base di indispensabili conoscenze storiche e geografiche, con particolare riferimento alle distribuzioni delle risorse e alle condizioni di vita dei vari popoli, al fenomeno delle migrazioni collettive, ai conflitti attuali, ai problemi demografici, ai modelli politici ed economici.*
- *Rafforzare la dimensione sociale attraverso la cultura della solidarietà, della diversità, della legalità, della salute e dell'ambiente.*
- *Valorizzare la cultura del territorio, interagendo con tutte le componenti ed integrandone, all'interno dei propri curricula, la proposta formativa.*
- *Educare alla coscienza ecologica come conoscenza delle risorse naturali e come salvaguardia dell'ambiente.*
- *Promuovere l'educazione e lo sviluppo della persona valorizzando le potenzialità dei singoli.*
- *Condividere il progetto educativo con le famiglie con l'obiettivo di offrire un livello di servizi sempre più aderente alle specifiche richieste dell'utenza.*
- *Promuovere il successo formativo limitando la dispersione scolastica con mirate iniziative di prevenzione dei disagi e di recupero degli svantaggi.*
- *Costruire un rapporto di collaborazione permanente tra scuola e realtà economiche e socioculturali del territorio.*
- *Creare un ambiente favorevole all'apprendimento.*

Natura premiale del sistema di erogazione delle risorse

Come si può evincere da quanto sopra argomentato nonché dalla lettura diretta del contratto, l'erogazione delle risorse all'interno della contrattazione integrativa di istituto è stata effettuata sulla base di precisi criteri e indicatori in grado di rendere selettiva l'azione di allocazione delle risorse e di renderla sinergica con quanto stabilito dagli organismi collegiali.

Il collegio docenti, in seduta unitaria ha individuato un organigramma con incarichi e commissioni, ha selezionato i progetti da attivare; in seconda istanza, sono stati individuati i nominativi e i referenti-responsabili dei percorsi progettuali e delle attività, è stato definito quindi un funzionigramma con l'assegnazione dei compiti e sono state specificate finalità, obiettivi e risultati attesi per i progetti. Lo stesso processo è stato seguito nell'assemblea del personale ATA con il DSGA che ha proposto al Dirigente il piano delle attività del personale ATA in linea con le esigenze espresse nel POF.

Avendo inoltre previsto per ciascun incarico compiti da espletare e funzioni da svolgere e in ciascun progetto risultati attesi e modalità di verifica, si è di fatto già previsto un percorso che limita l'attribuzione dei compensi previsti all'espletamento del compito assegnati e al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Rispetto delle norme di legge in materia di contrattazione

Nella consapevolezza degli spazi regolativi riservati alle diverse fonti ed al potere datoriale, la Contrattazione Integrativa d'Istituto non è stata considerata come un mero adempimento “burocratico-amministrativo”, ma piuttosto come uno “strumento” che non può prescindere dal valutare la reale situazione dell'Istituto; di conseguenza ci si è mossi coerentemente con gli obiettivi strategici sopra sintetizzati e che informano di sé sia il POF che il Piano delle attività; in merito ai contenuti sono stati rispettati i limiti stabiliti dalle relative norme vigenti adeguandovi il testo della contrattazione.

Le attività e gli incarichi per l'a.s. 2014/2015 finalizzati all'attuazione del P.O.F. mirano a promuovere e ad attuare tutte le iniziative utili per il miglioramento delle prestazioni individuali dei lavoratori della scuola e del servizio scolastico in continuità con gli anni precedenti.

Obiettivo	<p>Mediante la contrattazione d'istituto si è cercato di corrispondere il compenso dovuto in rapporto all'effettivo carico di lavoro richiesto e al compito assegnato, nel rispetto dei principi della selettività e della differenziazione, e comunque sulla base dei risultati conseguiti al fine di realizzare una scuola di qualità, efficiente ed efficace in grado di promuovere il raggiungimento del successo formativo di ciascun alunno a garanzia dell'interesse della collettività.</p> <p><i>Si è cercato di ottenere una 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></p>
Modalità di Redazione	<p>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 e sezioni, dettagliate in voci e sotto voci rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame.</p>
Finalità	<p>Utilizzo delle risorse dell'anno 2014/15 per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenente alle seguenti aree professionali:</p> <p>a) area della funzione docente; b) area dei servizi generali, tecnici e amministrativi.</p> <p>Nella stesura del contratto si sono inoltre considerati gli obiettivi prioritari dell'azione didattico-educativa individuati dal consiglio di istituto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Garantire continuità nella erogazione del servizio scolastico.</i> ○ <i>Promuovere un utilizzo razionale e flessibile delle risorse umane.</i> ○ <i>Garantire un incremento delle attrezzature e delle principali dotazioni dell'Istituzione Scolastica.</i> ○ <i>Sostenere la formazione del personale.</i> ○ <i>Sostenere lo scambio con altre esperienze del territorio provinciale, regionale, nazionale, europeo.</i> <p>Predisporre un contesto, creare un clima in funzione degli obiettivi e delle priorità che ci si è posti significa anche prestare molta attenzione all'aspetto organizzativo poiché una buona organizzazione permette di utilizzare al meglio, senza sprechi, le risorse esistenti raggiungendo il migliore dei risultati possibili.</p> <p>Proprio in quest'ottica, il Contratto Integrativo ha utilizzato parte delle risorse per incentivare l'attività di coloro (docenti e ATA) che con disponibilità e competenza si sono assunti il compito di presidiare alcune aree (es: continuità, orientamento, sicurezza, integrazione e servizi per alunni diversamente abili), di coordinare attività e progetti (es: continuità, accoglienza, arricchimento linguistico e culturale, attività musicali, attività sportive, lettura, benessere e ambiente...) di supportare il potenziamento dell'offerta formativa.</p> <p><u>Garanzia del servizio</u></p> <p>La contrattazione ha inoltre previsto di utilizzare le risorse disponibili per garantire la continuità nell'erogazione del servizio scolastico mantenendo sotto controllo le spese, premiando, sia per il personale docente che per il personale ATA, forme di flessibilità legate sia all'orario che alla tipologia dei compiti assunti.</p> <p>Ulteriori risorse sono state destinate anche al miglioramento della qualità del servizio erogato poiché sono stati previsti compensi per attività aggiuntive, a gruppi di docenti e al personale ATA che li affianca, per la partecipazione a progetti e attività di potenziamento dell'offerta formativa e ad attività di recupero per gli alunni in difficoltà.</p> <p><u>Indicazione degli incrementi attesi di produttività ed efficienza</u></p> <p>Considerate le modalità di utilizzo delle risorse umane e finanziarie previste nella contrattazione si ritiene che progetti e attività poste in essere perseguano i fini e gli obiettivi che la Scuola ha indicato nella propria carta di intenti nel rispetto delle istanze avanzate dalle famiglie e nella considerazione del più ampio contesto territoriale. Gli investimenti economici sostenuti e previsti in contrattazione saranno pertanto funzionali agli scopi che ci si attende di raggiungere e agli indici di miglioramento previsti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>progressiva diminuzione del numero di alunni in difficoltà attraverso il miglioramento costante del processo di insegnamento-apprendimento che riconosca la centralità dell'alunno e personalizzi il percorso didattico;</i>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>diminuzione delle situazioni di disagio e aumento del clima di benessere all'interno delle classi;</i> ○ <i>piena assunzione di responsabilità da parte di alcuni con la consapevolezza di "farsi carico" di un'area, di un percorso progettuale, di un compito, di una mansione assegnata;</i> ○ <i>accettazione e riconoscimento della diversità dei ruoli, delle funzioni e dei relativi compensi;</i> ○ <i>garantire le migliori condizioni possibili per la creazione di un clima funzionale al miglioramento costante nel rispetto dei principi di trasparenza, integrità, veridicità.</i> <p>Obiettivi ed impegni per la qualità</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Rispondere ai sempre nuovi bisogni della società odierna e alle modificazioni scientifico-tecnologiche, fornendo strumenti e competenze necessarie per l'inserimento nel mondo del lavoro (aumento delle postazioni LIM e loro utilizzo nella didattica curricolare).</i> ○ <i>Utilizzo del registro elettronico da parte dei docenti quale strumento di lavoro.</i> ○ <i>Educare ad una società multirazziale sulla base di indispensabili conoscenze storiche e geografiche, con particolare riferimento alla distribuzione delle risorse e alle condizioni di vita dei vari popoli, al fenomeno delle migrazioni collettive, ai conflitti attuali, ai problemi demografici, ai modelli politici ed economici.</i> ○ <i>Investire sugli ideali della tolleranza, del pluralismo di idee, del rifiuto della aggressività e della violenza, della libertà di iniziativa, dello spirito attivo nei confronti della cultura e del rifiuto della passività culturale e delle mode.</i> ○ <i>Valorizzare la cultura del territorio, interagendo con tutte le componenti ed integrandone, all'interno dei propri curricula, la proposta formativa.</i> ○ <i>Educare alla coscienza ecologica come conoscenza delle risorse naturali e come salvaguardia dell'ambiente.</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 e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione	21 novembre 2014
Periodo temporale di vigenza	Anno Scolastico 2014/2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Dirigente Scolastico pro tempore: dott.ssa Betonica Delfina
	Componente R.S.U. ammessa alla contrattazione e firmataria: Insegnante Adele Piredda FLG CGIL Insegnante Paola Spinaci FLG CISL Collaboratore Scol. Silvana Silvestrini FLG CGIL
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: FLC/ CGIL – CISL /SCUOLA - UIL/SCUOLA - SNALS/ CONFSAL - GILDA/UNAMS

Soggetti destinatari		Personale DOCENTE E ATA dell'Istituto Comprensivo "D.Bramante"
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Da art. 6 comma 2 CCNL 2006/2009 a) Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge 146/90, così come modificata e integrata dalla legge n° 83/2000 (lett. j); b) Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (lett. k); c) 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 (lett. l).
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. Amministrazione in attesa del DPCM volto a regolare "i limiti e le modalità di applicazione dei Titoli II e III del d.lgs 150/2009".
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. Amministrazione in attesa del DPCM volto a regolare "i limiti e le modalità di applicazione dei Titoli II e III del d.lgs 150/99".
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 – Albo.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. Amministrazione esplicitamente esclusa dalla costituzione degli organismi indipendenti di valutazione dal D.Lgs. 150/2009.
Osservazioni: La presente Relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo è conforme: a) ai vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione integrativa; 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; c) dalle disposizioni sul trattamento accessorio; d) dalla compatibilità economico-finanziaria; e) dai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti della programmazione annuale.		

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)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

"Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'amministrazione scolastica e dei sindacati, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività. Esso è improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti.

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata ad incrementare la qualità del servizio scolastico, sostenendo i processi innovatori in atto anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa si attua ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n.165/2001. Le attività retribuite, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, sono quelle relative alle diverse esigenze didattiche, organizzative, di ricerca e di valutazione e alle aree di personale interno alla scuola, eventualmente prevedendo compensi anche in misura forfetaria, da definire in sede di contrattazione, in correlazione con il POF., su delibera del consiglio di circolo o d'istituto, il quale, a tal fine, acquisisce la delibera del collegio dei docenti. La ripartizione delle risorse del fondo, tiene conto anche con riferimento alle consistenze organiche delle aree, docenti ed ata, dei vari ordini e gradi di scuola eventualmente presenti nell'unità scolastica.

Illustrazione dei contenuti del contratto integrativo con riferimento alle relative norme legislative e contrattuali		
Diritti sindacali	Relazioni sindacali: informazione preventiva e successiva e contrattazione integrativa (alle materie oggetto di informazione preventiva vanno aggiunte le materie di ESAME CONGIUNTO D.L. n° 95/2012)	CCNL 2007 (artt. 3 -8) Art. 54 D.Lvo n° 150/09
	Assemblee sindacali in orario di lavoro	Art. 8 CCNL 2007 – art 2 CCNQ del 7/8/1998
	Contingenti di personale necessari a garantire i servizi essenziali	L. 146/90 modificata e integrata dalla Legge n 83/2000 Accordo Integrativo Nazionale dell'8/10/1999
	Permessi sindacali	CCNQ del 7/8/1998 (e successive modifiche) – CCNQ del 26/9/2008
Sicurezza nei luoghi di lavoro	Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) Ins Adele Piredda eletta all'interno della RSU	Art. 73 del CCNL - art. 47e 50 del D.Lvo n° 81/2008 CCQ del 7/5/1996
	Responsabile e addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione E stato nominato il RSPP esterno, non essendoci tra il personale una figura con le competenze richieste.	Art. 72del CCNL 2007 . artt. 31-35 del D.Lvo n° 81/2008
	Preposti, addetti al primo soccorso e addetti antincendio Nominati tra il personale formato	Art. 72del CCNL 2007 artt. 19-45 e 46 del D.Lvo n° 81/2008
	DPI (Dispositivi di Protezione Individuale)	Art. 72del CCNL 2007 artt. 69-80 del D.Lvo n° 81/2008
	È previsto l'aggiornamento della formazione per le figure sensibili. È previsto l'aggiornamento di tutto il personale	Art. 72 del CCNL 2007 . artt. 36-37 del D.Lvo n° 81/2008
	Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'Istituto.	Art. 6 CCNL 2007
	Ore eccedenti del personale docente. Saranno retribuiti i docenti che effettivamente prestano ore eccedenti nei limiti della somma disponibile.	Art. 30 del CCNL 2007

Fondo Istituto e compensi accessori	Incentivi alla flessibilità organizzativa e didattica delle prestazioni dei Docenti. Non previsti	Art. 88 del CCNL 2007
	Compensi per le attività aggiuntive all'insegnamento dei Docenti: n. 170 ore ad € 35,00 orarie	
	Compensi per le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento dei docenti : -n.. 286 ore ad € 17,50 orarie ed 760,00 forfet. per le attività progettuali. -n.. 449 ore ad € 17,50 orarie per le attività di coordinamento, di collaborazione, preposti sicurezza.	
	Compensi per l'attività di collaborazione col Dirigente Scolastico n. 210 a € 17,50 orarie .	
	Avviamento pratica sportiva il finanziamento presente è relativo all'avanzo degli anni precedenti (€ 1.762,09)	
	Determinazione dei compensi per le Funzioni Strumentali al POF n. 8 funzioni per un importo totale di € 3.561,13	Art. 33 del CCNL 2007
	Progetto Intercultura: Finanz."Processo immigratorio" € 10.253,41	
	Incentivi alla flessibilità oraria e alla intensificazione delle prestazioni del personale ATA: -Collaboratori scolastici n. 45 ore ad € 12,50 orarie e compensi forfettari per € 2.500,00 - n. 152 ore ad € 14,50 orarie	Art. 88 del CCNL 2007
	-Compenso DSGA e sostituto € 3.793,60	
	Remunerazione delle prestazioni aggiuntive del personale ATA: - collaboratori scolastici compenso forf. € 1.600,00 -assistenti amministrativi compenso forf. € 350,00	Art. 47 del CCNL 2007
-Collaboratori scolastici € 300,00 -Assistenti Amministrativi € 350,00		

B) RELAZIONI A LIVELLO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA

RELAZIONI A LIVELLO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA.	
1	<i>Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dal MIUR;</i>
2	<i>La ripartizione delle risorse del fondo, tiene conto anche con riferimento alle consistenze organiche delle aree, docenti ed ata, dei vari ordini e gradi di scuola presenti nell'unità scolastica. Per gli insegnanti la finalizzazione delle risorse è prioritariamente orientata agli impegni didattici, ore aggiuntive di insegnamento, di recupero e di potenziamento.</i>
3	<i>Il Dirigente Scolastico, nelle materie di cui sopra, ha formalizzato la propria proposta contrattuale il 15 marzo 2014 con nota n.1352-c/14. Se le Parti non giungono alla sottoscrizione del contratto le questioni controverse potranno dalle Parti medesime essere sottoposte alla commissione di cui all'art.4, comma 4, lettera d), che fornirà la propria assistenza.</i>

C) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Contribuiscono al salario accessorio del personale anche risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, a seguito di accordi, convenzioni od altro.

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

- Ore aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero e/o potenziamento.
- Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento.
- Incarichi specifici del personale ATA.
- Prestazioni aggiuntive del personale ATA.
- Collaborazioni con il dirigente scolastico.
- Sostituzione del DSGA.
- Indennità di direzione spettante al DSGA
- Compensi per il personale docente, educativo ed ATA per ogni altra attività deliberata dal consiglio d'istituto nell'ambito del POF.
- Avviamento alla pratica sportiva.
- Per Commissioni e gruppi di lavoro.
- Risorse funzioni strumentali al POF.

Sez. C– effetti abrogativi impliciti

In attesa dell'espressa devoluzione di materie alla competenza del Contratto Integrativo da parte del CCNL, si è contrattato sui seguenti argomenti:

- Modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali;
- Attuazione normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'Istituto

Sono escluse perché rientranti nella riserva di legge, le seguenti materie inerente la micro-organizzazione, che sono

state disciplinate soltanto per gli aspetti di natura economica:

- Modalità di utilizzazione del personale docente in relazione al Piano dell'Offerta Formativa e piano annuale e modalità di utilizzazione del personale ATA;
- Criteri di assegnazione del personale alle sedi e plessi; flessibilità dell'orario di lavoro; rientri pomeridiani;
- Criteri e modalità relativi a organizzazione del lavoro e articolazione dell'orario, nonché criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto.

Dette materie sono state portate ad esame congiunto ai sensi del D.L. n° 95/2012 (Titolo III Informazione preventiva Contratto Integrativo d'Istituto)

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 e organizzativa

In attesa della definizione degli strumenti e delle modalità idonee a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, l'accordo prevede la valorizzazione del merito nelle seguenti forme:

- Viene esclusa la distribuzione di incentivi a “pioggia” o in maniera indifferenziata;
- I progetti realizzati con i fondi contrattuali sono sottoposti a forme di verifica del livello di conseguimento degli obiettivi perseguiti;
- Vengono previsti incentivi in misura cospicua che premiano le modalità di lavoro flessibile e/o intensificato, nonché l'impegno e il coinvolgimento in attività funzionali alla qualificazione dell'offerta formativa.

Sez. E – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D. lgs. N° 150/2009 (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° 150/2009

Gli obiettivi e i risultati attesi della contrattazione integrativa vengono desunti dal POF, dal piano della performance e dai connessi processi di autovalutazione e autoanalisi d'istituto. L'accordo tende alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze individuali, ottimizzando l'impiego delle risorse, nella prospettiva di un progressivo incremento dell'efficacia dell'azione educativa. I risultati attesi attengono sostanzialmente agli apprendimenti e ai comportamenti degli allievi i cui esiti

vengono registrati dalle indagini dell'Invalsi e dalla valutazione sistematica operata dai docenti. Anche la soddisfazione degli stakeholder, interni ed esterni, è un indicatore di qualità ed è operante un'azione di monitoraggio delle loro attese e del livello di soddisfazione di allievi, personale e genitori sulle iniziative più significative. Le priorità del POF, tenute in debita considerazione nell'accordo, sono state definite anche sulla base di tali rilevazioni, ovviamente interpretate e sottoposte al vaglio critico dagli organi di autogoverno dell'Istituto.

Diritti sindacali

- Limitazione del contenzioso interno.
- Calendarizzazione degli incontri per la contrattazione e l'informazione preventiva e successiva entro i tempi previsti;
- Aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione all'esercizio dei diritti sindacali.

Sicurezza nei luoghi di lavoro

- Decremento degli infortuni sul lavoro.
- Decremento delle patologie professionali.
- Aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione agli ambienti di lavoro e alle attrezzature utilizzate.

Fondo di Istituto e salario accessorio

- Incrementi dei rendimenti degli allievi nelle periodiche rilevazioni interne ed esterne.
- Ampliamento del tempo scolastico.
- Arricchimento del curriculum.
- Aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione agli aspetti didattici e organizzativi.
- Aumento del livello di soddisfazione dei fruitori degli interventi educativi.

Sez. G – altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

La presente contrattazione è stata elaborata sulla base delle risorse economiche di cui la scuola dispone allo stato attuale: entità del MOF a.s. 2014/2015 più le economie per a.s. 2013/2014 .L' ipotesi di accordo sarà trasmessa all'ARAN ed al CNEL entro 5 gg dalla sottoscrizione.

In relazione agli adempimenti connessi, il Dirigente dispone, in attesa del rilascio da parte dei Revisori dei Conti della certificazione prevista, la pubblicazione e diffusione della presente Contrattazione d'Istituto sottoscritta in data 21 novembre 2014 con i relativi allegati tra i quali la Relazione tecnico-finanziaria, redatta dal Direttore dei Servizi Generale ed Amministrativi e la presente Relazione Illustrativa finalizzate a garantire la trasparenza in merito alla gestione dell'intero processo amministrativo/gestionale.

Fermignano, 21 novembre 2014

f.to IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Dott.ssa Delfina Betonica