

**ISTITUTO COMPRENSIVO MONDOVÌ 2**

Via Matteotti, 9 12084 MONDOVÌ (CN)

Tel. 0174 43144 Fax 0174 553935

e-mail: cnic85900a@istruzione.it - PEC: cnic85900a@pec.istruzione.it<http://www.icmondovi2.edu.it> - C.F.: 93055460047**1) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

Iter	• 23 ottobre 2019 : Apertura contrattazione - Confronto su materie così come da art. 22 comma 8 del vigente contratto • 20 novembre 2019 : Ripartizione-attribuzione risorse fondo istituzione scolastica • 20 dicembre 2019 : sottoscrizione ipotesi contratto • 21 maggio 2020 : confronto su informativa e integrazione del bonus valorizzazione docenti • 8 giugno 2020 : sottoscrizione ipotesi contratto									
Periodo temporale di vigenza	A.S. 2019/20 Il Contratto, se non disdetto dal 15 luglio al 31 agosto, resta temporaneamente in vigore fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo									
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Dirigente scolastico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL., GILDA, SNALS e la RSU Parte Sindacale <table><tr><td>RSU</td><td>Barberis Raffaella</td><td>CGIL</td></tr><tr><td></td><td>Viglietti Anna Lucia</td><td>SNALS</td></tr><tr><td>OOSS</td><td>///</td><td></td></tr></table>	RSU	Barberis Raffaella	CGIL		Viglietti Anna Lucia	SNALS	OOSS	///	
RSU	Barberis Raffaella	CGIL								
	Viglietti Anna Lucia	SNALS								
OOSS	///									
Soggetti destinatari	Personale Docente ed ATA									

Materie trattate dal contratto integrativo	a) Disposizioni generali: Campo di applicazione, oggetto della contrattazione integrativa, informazione preventiva e informazione successiva b) Le relazioni e i diritti sindacali: obiettivi e strumenti, rapporti tra RSU e Dirigente, attività sindacale, assemblea in orario di lavoro, contingente ATA in caso di sciopero, scioperi personale docente. c)Attuazione delle norme sulla sicurezza nel luogo di lavoro: RLS, RSPP, figure sensibili e ASPP, criteri per la formazione obbligatoria d) Prestazioni aggiuntive del personale docente e ATA: criteri e) Disposizioni particolari per il personale docente e Ata relative a fasce temporali di flessibilità oraria, Utilizzo strumentazioni tecnologiche in orario diverso da quello di servizio e riflessi su qualità del lavoro delle innovazioni e dell'informatizzazione: criteri e azioni f) Trattamento economico accessorio: criteri di ripartizione. La contrattazione ha riguardato l'importo del MOF nel suo complesso ed un esiguo avanzo di amministrazione. g) Norme transitorie e finali				
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici	<table><tr><td>Intervento dell'Organo di controllo interno.</td><td></td></tr><tr><td>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td></td></tr></table>	Intervento dell'Organo di controllo interno.		Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
Intervento dell'Organo di controllo interno.					
Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.					

2) Illustrazione dell'articolato del contratto

a) *Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo*

Titolo Primo – **Disposizioni generali:** campo di applicazione, decorrenza e durata per il contratto che dispiega i suoi effetti per il triennio 2018/2021.

Titolo Secondo – **Relazioni e diritti sindacali:** vengono regolamentati le relazioni sindacali e l'esercizio dei diritti sindacali, così come normato; in particolare, vengono regolamentate le procedure di concertazione e definiti i criteri di individuazione del personale per garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero e di assemblee in orario di lavoro, come da L.146/90 e successiva integrazione L.83/2000.

Il Dirigente illustra e consegna in forma scritta ai rappresentanti sindacali quanto proposto e oggetto di confronto relativamente a: Articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto; Criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA Criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento; Promozione della legalità, della qualità del lavoro, e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out.

In particolare i criteri inerenti le modalità di utilizzazione del personale, la retribuzione con il fondo d'istituto e l'assegnazione alle sedi sono rispondenti alla finalità di assicurare un servizio di qualità in termini di:

- Istruzione / educazione / assistenza / vigilanza / igiene / servizio amministrativo;
- Garantire l'esercizio dei diritti di ciascuno coniugato con la responsabilità dell'Amministrazione di assicurare un servizio che soddisfi criteri di equità, omogeneità in risposta ai bisogni specifici, efficacia ed efficienza anche come risposta alle aspettative dei fruitori del servizio scolastico.

Sono inoltre specificate modalità di azione previste per la prevenzione di stress e di burn-out.

Considerato l'ammontare del Fondo a disposizione dell'istituzione scolastica, il criterio generale di ripartizione risponde all'obiettivo di garantire unitarietà e continuità di processi essenziali in risposta ai bisogni emersi anche a seguito dell'autovalutazione così come indicato nel RAV, nel PTOF e prefissato nel Piano di Miglioramento.

Titolo Terzo - **Attuazione delle norme sulla sicurezza nel luogo di lavoro:**

Il Dirigente rende note le azioni previste. Comunica che per la retribuzione delle figure medico competente e RSPP si provvederà alla dovuta integrazione con fondi del Funzionamento Amministrativo e Didattico, non essendo stato erogato dal MIUR specifico fondo. Evidenzia quanto ciò rappresenti problematicità poiché si incide sui fondi già esigui considerato che l'Istituto non richiede alle famiglie contributi volontari.

Titolo Quarto e Quinto- **Prestazioni aggiuntive del personale docente e ATA e disposizioni particolari per il personale:** le prestazioni aggiuntive, oggetto di formale incarico, sono individuate a priori in risposta a necessità organizzative, di buon funzionamento come servizio all'utenza, di coordinamento, di attuazione di progetti anche in extra-orario, di vigilanza/assistenza. Considerata la necessità di efficace funzionamento in tutti i plessi, per pari diritto dell'utenza, anche la flessibilità oraria risponde a tale bisogno prioritario. Il diritto alla disconnessione è regolamentato; sono specificate azioni tese a garantire il processo di informatizzazione e il supporto al personale in termini di formazione/aggiornamento.

Titolo Sesto - **Trattamento economico accessorio:** vengono definite le risorse utilizzabili per la corresponsione del salario accessorio, i criteri di assegnazione degli incarichi aggiuntivi, le attività che possono dar luogo alla corresponsione del salario accessorio, le modalità di pagamento delle attività (per compenso orario e forfettario), a norma dell'art. 88 del vigente CCNL di comparto e dell'ordinamento generale della scuola.

Il Contratto di Istituto non prevede in alcun caso la distribuzione a pioggia delle risorse, ma è incentrato sulla qualità della didattica e del servizio sia per la realizzazione di quanto indicato nel PTOF sia per garantire un'organizzazione adeguata ed efficiente. Strumentale alla qualità del processo formativo e all'efficacia di quanto erogato, il contratto di Istituto è conforme alle priorità e ai criteri generali su cui si basa il PTOF approvato e adottato dai competenti Organi Collegiali. In particolare le finalità e gli obiettivi previsti sono stati delineati in relazione agli esiti delle attività di verifica e di valutazione, anche in termini di autovalutazione di istituto, svolte al termine del precedente anno scolastico e all'analisi dei bisogni effettivi emersi. Nel rispetto del CCNL, il contratto sottoscritto è lo strumento attraverso il quale si regola il rapporto di lavoro del personale in relazione alle esigenze specifiche dell'Istituto e si utilizza coerentemente il fondo dell'istituzione scolastica per garantire il buon funzionamento secondo criteri di trasparenza, condivisione, efficacia ed efficienza del servizio. Si indicano i criteri generali:

- Risposta ai bisogni formativi degli alunni in riferimento ai documenti programmatici nazionali ed europei ma anche ai risultati Invalsi come dati per opportunità di miglioramento;
- Risposta a quanto indicato nel Piano di Miglioramento, agli obiettivi di sviluppo assegnati al Dirigente Scolastico, e ai punti di miglioramento indicati anche a seguito di valutazione del Dirigente Scolastico e di valutazione esterna S.A.P.E.R.I.;
- Ampliamento dell'offerta formativa nella valorizzazione delle competenze professionali interne con impegno extra-orario per il personale;
- Risposta ai bisogni di interventi individualizzati e/o personalizzati;
- Valorizzazione, anche attraverso un idoneo riconoscimento economico, del personale dello staff del Dirigente e del personale che riveste incarichi come figura referente, di coordinamento, formatore interno;
- Valorizzazione del lavoro e delle specifiche competenze del personale addetto all'aggiornamento/adeguamento del sito;
- Necessità di costruire, all'interno, una scuola come comunità di ricerca attraverso gruppi di lavoro di autoformazione;
- Valorizzazione delle competenze, dell'impegno e della disponibilità, anche in termini di flessibilità, del personale tutto;
- Necessità di pianificare miglioramento del servizio attraverso attività sistematica di monitoraggio, verifica e autovalutazione dei processi;
- Circolazione, condivisione e fruizione di percorsi didattici documentati;
- Aggravio effettivo di lavoro.

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

La parte economica determina che l'impiego dei fondi disponibili sia finalizzato a riconoscere attività aggiuntive che qualificano l'offerta formativa o ad essa sono funzionali e a incrementare la produttività del servizio secondo un'equa distribuzione delle risorse fra i settori di lavoro e di personale ottimizzando le risorse.

In riferimento agli obiettivi previsti dal PTOF e dai piani annuali delle attività del personale (quest'ultimi redatti anche sulla base della direttiva al DSGA) si prevede che il contratto d'istituto assicuri lo svolgimento di attività e funzioni

garantendo la possibilità di svolgere eventuali necessarie ore aggiuntive. In sede di contrattazione è presentata griglia analitica ed esplicativa di ruoli e funzioni in relazione alle seguenti aree:

1Area dell'organizzazione dello staff di direzione: specificazione di tutte le figure a cui è stata attribuita in forma scritta una funzione con precisazione dettagliata dei compiti da assolvere, sulla base di competenze acquisite e dimostrate ed esperienza lavorativa;

2Area delle attività didattiche e di progetto: specificazione di tutte le attività di insegnamento, non di insegnamento, di supporto all'organizzazione che implicano ore aggiuntive, flessibilità, aggravio di lavoro;

3Area dell'organizzazione dei servizi: specificazione di tutte le attività per garantire l'adeguatezza del servizio, per assicurare il corretto e celere svolgimento dei servizi amministrativi, di vigilanza-assistenza agli alunni, la necessaria sostituzione dei colleghi assenti e per determinare gli aggravii di lavoro.

All'Istituzione Scolastica non è attribuito il Fondo Unico di Amministrazione, ma il Fondo Miglioramento Offerta Formativa, MOF.

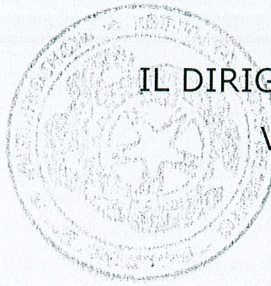
c) *Abrogazioni*

Tutte le norme previgenti sono abrogate

In attesa di strumenti e di modalità idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa i fondi sono erogati al personale realmente impegnato nelle attività programmate, riconoscendo il lavoro e la disponibilità di coloro che risultano coinvolti in prima persona per la riuscita di ciò che a livello collegiale si ritiene utile per l'attivazione di processi qualitativamente validi. I risultati attesi sono la realizzazione dei processi e dei progetti indicati nel PTOF, così come da Piano di miglioramento. e la realizzazione dei servizi in coerenza con le finalità scelte a livello collegiale. Le attività previste saranno monitorate, verificate e valutate in sede collegiale e attraverso la rendicontazione e la documentazione al Dirigente scolastico e al Dsga per quanto riguarda l'agito effettivo.

A garanzia di un uso trasparente delle risorse fanno parte integrante della presente relazione il piano dei finanziamenti distinto per fonti e per anno

finanziario di riferimento e la relazione tecnico finanziaria predisposta dal DSGA.



IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Vilma Peirone

Il presente documento è la relazione tecnica redatta dal Gruppo di Lavoro

Il Direttore
Il Gruppo di Lavoro