



**Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca
ISTITUTO COMPRENSIVO VIA ALDO MORO BUCCINASCO**

via A. Moro, 14 – 20090 Buccinasco (Milano)

tel. 0245712964 – fax 0245703332

e-mail: miic8ef00b@istruzione.it – segr.buccinasco@libero.it
miic8ef00b@pec.istruzione.it

Prot. N. 5411/A26

Buccinasco, 23/12/2014

Al Collegio dei Revisori dei Conti

<p>RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO – A.S. 2014/2015</p>

Si predispone la presente relazione illustrativa in linea con quanto previsto dalla normativa vigente, tenendo conto di quanto segue:

- Il P.O.F a.s. 2014/15 è stato regolarmente deliberato dal Collegio dei Docenti in data 8 ottobre 2014
- Il Consiglio d'Istituto ha provveduto ad adottare il P.O.F. in data 20 novembre 2014.
- Il Contratto Integrativo d'Istituto per l'a.s. 2014/2015 è stato sottoscritto in data 19 dicembre 2014 fra il Dirigente Scolastico per la parte pubblica e la RSU di Istituto per la parte sindacale, in presenza dei delegati provinciali per i sindacati non rappresentati.
Il Contratto è in coerente applicazione delle fonti legislative e pattizie in vigore e delle indicazioni ministeriali.
- L'ammontare delle risorse finanziarie assegnate all'I.C. Via Aldo Moro Buccinasco è pari a **€ 62.825,99** al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP. Tale ammontare risulta così suddiviso:
 - **€ 49.774,87 per Fondo d'Istituto** (di cui **€ 5.801,40** per indennità di direzione al DSGA e al sostituto)
 - **€ 5.177,49 per Funzioni strumentali al POF**
 - **€ 3.170,77 per Incarichi specifici al personale A.T.A.**
 - **€ 3.506,95 per ore eccedenti per la sostituzione docenti assenti**
 - **€ 1.195,91 per avvio alla pratica sportiva**
- Le economie relative agli anni finanziari precedenti ammontano a **€ 8.893,66**, più **€ 2.185,89**, fondo relativo alle ore eccedenti.
- La Contrattazione di Istituto si fonda pertanto sulla disponibilità di (lordo dipendente), somma comprensiva di € 5.692,84 destinata ad ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti.
- Il Direttore S.G.A. ha predisposto la relazione tecnico-finanziaria prevista dalla normativa vigente.

Il Contratto Integrativo di Istituto a.s. 2014/15 è il frutto di una positiva volontà di cooperazione fra la Rappresentanza sindacale di istituto, la Dirigenza e i sindacati territoriali intervenuti in corso di contrattazione.

Obiettivo comune è stato l'incremento della qualità del servizio scolastico attraverso l'introduzione di progettualità innovative, estese a tutto l'istituto, e la valorizzazione delle risorse umane in esse coinvolte a diverso titolo.

L'efficienza e l'efficacia del servizio prestato alla collettività hanno animato le scelte di fondo, in risposta anche a specifiche richieste dell'utenza e del territorio.

L'apertura della trattativa è avvenuta nel rispetto dei tempi stabiliti.

Analisi della situazione

La scuola si compone di n. 5 plessi con n. 60 classi, ubicati nel medesimo territorio comunale, con la seguente distribuzione:

- n. 2 plessi di scuola dell'infanzia, rispettivamente con n. 8 e n. 7 classi;
- n. 2 plessi di scuola primaria, rispettivamente con n. 17 e n. 7 classi;
- n. 1 plesso di scuola secondaria di primo grado con n. 21 classi.

Risultano effettivamente in servizio, oltre al Dirigente Scolastico e al Direttore S.G.A., **180 unità di personale**, di cui 152 docenti e 31 personale A.T.A., con la seguente distribuzione:

- n. 62 docenti di scuola primaria (posto comune, inglese, sostegno, religione)
- n. 36 docenti di scuola dell'infanzia (posto comune, sostegno, religione)
- n. 51 docenti di scuola secondaria di primo grado (di cui alcuni con spezzone orario)
- n. 8 assistenti amministrativi (2 con contratto part-time)
- n. 23 collaboratori scolastici (1 part-time)

La scuola opera in una realtà socio-economica e culturale di livello medio-alto, con famiglie partecipi, interessate al percorso formativo e culturale dei loro figli, sempre alla ricerca di innovazione e di progetti di ampliamento dell'offerta formativa.

A titolo esemplificativo, la scuola partecipa ad ambiziosi progetti per l'introduzione delle TIC nella didattica, con particolare riguardo all'uso delle LIM in classe; tutte le classi sono impegnate nella didattica con le nuove tecnologie; aderisce inoltre da anni alla sperimentazione del metodo simultaneo per il primo approccio alla letto-scrittura. A ciò si uniscono diverse iniziative, alcune collaudate nel tempo, altre di nuova proposta, che per essere realizzate necessitano di impegno aggiuntivo da parte di tutte le componenti, soprattutto in considerazione del taglio d'organico intervenuto nel corrente anno scolastico e della difficoltà di gestione di particolari iniziative in assenza delle tradizionali ore di compresenza e contemporaneità.

Si è resa quindi indispensabile l'introduzione di una gravosa modularizzazione nella scuola Primaria per garantire come tempo scuola l'apertura di classi a tempo pieno (40 ore), in vigore da sempre in tutto l'istituto a seguito della richiesta unanime delle famiglie.

Complessivamente, quindi, un ambiente dinamico sotto il profilo didattico e avvezzo ad un'organizzazione funzionale.

L'Ente Locale manifesta attenzione particolare alla realtà scolastica e interpreta i bisogni del territorio offrendo un apprezzabile supporto alle iniziative proposte dalla scuola.

Il personale in servizio, in prevalenza con contratto a tempo indeterminato, collabora con l'istituzione in modo proficuo e costruttivo, mette in atto sperimentazioni didattiche e organizza attività curricolari ed extracurricolari, che consentono agli alunni di maturare competenze estremamente ricche e positive.

A conferma, i qualificanti risultati ottenuti nelle prove INVALSI, nettamente superiori sia alla media nazionale sia a quella lombarda in entrambi gli ambiti di valutazione.

Anche il personale con contratto a tempo determinato, sovente da anni in servizio nella scuola per sviluppato senso di appartenenza, partecipa di questo clima e in genere coopera al raggiungimento degli ambiziosi obiettivi prefissati dal POF.

Rapporti fra la parte pubblica e la parte sindacale

Pur con ruoli diversi, sempre rispettati, il Dirigente e le Rappresentanze sindacali non hanno faticato nel tempo a definire i criteri che ispirano l'organizzazione del lavoro e l'attribuzione dei finanziamenti per l'incentivazione del medesimo, concordando sulla linea di non attribuire a pioggia il F.I.S., bensì di riconoscere il diverso impegno dei lavoratori, sia docenti sia A.T.A., volto alla realizzazione del POF nella sua globalità, quindi il diverso grado di partecipazione e di coinvolgimento attivo, con evidente ricaduta sulla qualità dell'offerta formativa.

L'interesse dei lavoratori e l'obiettivo di efficienza ed efficacia del servizio sono sempre andati di pari passo e fra il personale è maturata la consapevolezza che ad impegno maggiore coincide compenso superiore, in una progettualità che inizialmente vedeva i singoli ordini di scuola e i singoli plessi gestirsi in modo separato; nel tempo, invece, la Dirigenza ha stimolato il Collegio dei Docenti ad una progettualità progressivamente condivisa e l'obiettivo può dirsi centrato, pur con semplici differenze connesse alle diverse tipologie di ordine di scuola e di plesso (diverso numero di classi e di unità di personale).

Lo stesso dicasi per la gestione e la responsabilizzazione del personale A.T.A. da parte del Direttore S.G.A., dietro indicazioni della Dirigenza.

Analisi del Contratto integrativo di istituto

Il presente Contratto ricalca accordi in atto nelle scuole da tempo, frutto della positiva e consolidata condivisione delle linee di indirizzo sopra esplicitate.

Per favorire una corretta informazione del personale relativamente agli aspetti organizzativi del lavoro e al riconoscimento degli incentivi previsti, il testo riporta materie definite dal CCNL o frutto della contrattazione degli anni precedenti; esse possono considerarsi patrimonio della scuola in quanto entrate a far parte di una modalità di organizzazione funzionale e proficua.

Le scelte sono state in passato proposte dalle Dirigenze; discusse e accolte dalle parti sindacali o modificate di comune accordo; condivise dai lavoratori in un clima di serena cooperazione.

Le considerazioni di cui sopra sono frutto della partecipazione diretta dell'attuale Dirigente Scolastico, ma anche delle informazioni raccolte circa la modalità in atto nei diversi ordini di scuola di cui si compone l'Istituto. È risultato pertanto importante promuovere il perdurare di tale impianto organizzativo, a garanzia proprio di quell'efficienza ed efficacia del servizio che la scuola deve perseguire.

Inoltre il presente Contratto ribadisce la necessità di trasparenza nell'azione di governo e di organizzazione della scuola, obiettivo importante per l'esplicazione del ruolo dirigenziale e per la garanzia di equità di trattamento sia nel rapporto di lavoro sia nella gestione delle risorse finanziarie.

Il Direttore S.G.A. presta da sempre particolare attenzione a questo aspetto e dedica specifica cura all'organizzazione del lavoro dell'ufficio di segreteria, al coordinamento del personale collaboratore, alla predisposizione di idoneo materiale informativo sia sugli aspetti connessi alle diverse mansioni sia sulla verifica dell'impegno prestato e sulla relativa distribuzione degli incentivi previsti.

Tali aspetti rientrano quindi a pieno titolo nella presente contrattazione, in quanto frutto di scelte che, per essere rese operative, necessitano di una preventiva informazione e condivisione.

Il Contratto si compone di 4 parti.

Nella **parte I**, dedicata alla normativa, a titolo informativo si illustrano:

- le relazioni e i diritti sindacali previsti dal CCNL vigente, con particolare riguardo alla gestione della scuola in caso di assemblea e di sciopero;
- alcuni aspetti contenuti nel CCNL, opportunamente declinati per adeguarli alla realtà dell'istituto e informare correttamente il personale;
- i criteri relativi all'organizzazione del lavoro del personale docente e A.T.A. condivisi e applicati dalla Dirigenza perché funzionali alla gestione del servizio; essi sono stati oggetto di alcune precisazioni utili a migliorare il servizio stesso e a fissare le modalità d'azione in specifiche

circostanze, a supporto dell'attività dell'ufficio di segreteria, per chiarezza e trasparenza nei confronti dei lavoratori e a garanzia di equità di trattamento;

- sono allegati tutti i prospetti, elaborati dal Direttore S.G.A., dietro indicazioni del Dirigente Scolastico, relativi all'organizzazione del lavoro del personale ATA, agli spazi assegnati, ai carichi di lavoro, ai turni.

Nella **parte II**, dedicata al trattamento economico e accessorio, si presentano, in forma discorsiva, supportata da dettagliate tabulazioni:

- il calcolo delle risorse finanziarie attribuite all'istituto;
- i criteri per la suddivisione del F.I.S. fra le varie componenti;
- le modalità di incentivazione del personale docente e A.T.A. in relazione alle attività previste dal POF e alle necessità della scuola;
- i criteri di utilizzo di eventuali fondi residui;
- le modalità e le tempistiche della liquidazione.

Nella **parte III**, dedicata alla sicurezza nell'ambiente di lavoro, si presentano le figure destinate alla tutela della sicurezza e i criteri per l'accesso alla formazione in tale ambito, volta alla creazione di figure preparate e capaci di intervenire all'occorrenza a tutela dell'utenza e di tutti i lavoratori.

Nella **parte IV** è dedicata alle norme transitorie e finali.

Si conferma che la scuola non ha operato una distribuzione delle risorse a pioggia, ma rapportata al diverso carico di lavoro e partecipazione alle attività previste dal POF, quindi ad investimento professionale diverso.

Si ritiene opportuno entrare nel merito dei **criteri di distribuzione delle risorse finanziarie**.

Come da indicazioni contrattuali, con particolare riguardo all'art. 88 – Indennità e compensi a carico del fondo d'istituto – la scuola ha così fissato i criteri per la distribuzione dei finanziamenti di cui sopra:

- Incentivazione delle figure istituzionali (collaboratori della dirigenza),	docenti	8,82%
- Indennità di direzione	DSGA	9,89%
- figure individuate nell'ambito della decisionalità diffusa.	docenti	19,75%
- Incentivazione per partecipazione a progetti per l'ampliamento dell'offerta formativa: come da CCNL, secondo la tipologia di prestazione frontale/non frontale, è previsto un compenso rispettivamente orario/forfetario.	docenti	42,08%
- Prestazioni aggiuntive, intensificazione del lavoro, coordinamento delle squadre preposte alla sicurezza e al primo soccorso nei plessi.	personale A.T.A.	18,79%

Complessivamente al personale docente viene attribuita circa la quota dell' 80% e al personale A.T.A. del 20%.

E' rispettato l'equilibrio fra le varie componenti sia nel rapporto docenti/personale A.T.A. sia nel caso dei docenti dei vari ordini di scuola.

In particolare il rapporto fra le due componenti risulta adeguato in relazione al numero di unità di personale e al compito gravoso riservato al personale A.T.A., ridotto numericamente a fronte dell'aumentato numero di classi e costretto ad operare in strutture ampie e complesse sia per la vigilanza sui minori sia per le normali pulizie, con serie difficoltà organizzative in caso di assenza di unità di personale.

Risultano rispettate le priorità indicate dal CCNL in considerazione della quota destinata ad incentivare i progetti per l'ampliamento dell'offerta formativa previsti dal POF, con positiva ricaduta, quindi, sull'utenza e sulla qualità del servizio.

Per quanto concerne invece l'attribuzione delle **funzioni strumentali**, il Dirigente ha promosso l'individuazione di un numero di figure più ampio rispetto al passato, al fine di incrementare lo staff di direzione e di promuovere la crescita professionale dei docenti a fronte della delega di specifiche funzioni e compiti, secondo il mandato deciso dal Collegio dei Docenti.

Alcuni ambiti di intervento sono stati quindi attribuiti a ristretti team di docenti che collaboreranno fra loro per il medesimo obiettivo. I coordinatori organizzativi e didattici della scuola dell'infanzia, figure fondamentali per il buon funzionamento della scuola, saranno incentivati con i medesimi finanziamenti.

In merito alla distribuzione degli **incarichi specifici** al personale A.T.A., ferma restando l'impossibilità di destinare tali fondi al personale che già fruisce dei benefici economici previsti dall'art. 7, personale al quale è stato destinato il coordinamento dell'assistenza all'handicap e della piccola manutenzione, si è proceduto ad incentivare il restante personale femminile che ha dato la disponibilità a supportare nell'assistenza all'handicap e il personale maschile con particolari competenze nella piccola manutenzione, da spendere nei relativi plessi di appartenenza.

Si segnala che la scuola rimane aperta per oltre 10 ore al giorno, pertanto il personale effettua un orario settimanale ridotto a 35 ore, salvo nei periodi di sospensione delle lezioni; tutti i lavoratori sono soggetti a turnazione, tranne un caso a richiesta dell'amministrazione per ragioni logistiche, omologato pertanto all'orario di cui sopra.

Il personale degli uffici di segreteria presta invece servizio per 36 ore settimanali in quanto l'ufficio risulta aperto dalle ore 7.30 alle 16.30/17.00. E' incentivato in relazione alle specifiche competenze professionali in base a progetti per il miglioramento del servizio elaborati dal Direttore SGA, dietro indicazioni del Dirigente Scolastico.

Gli oneri che scaturiscono dalla presente contrattazione risultano integralmente coperti dalle risorse finanziarie assegnate, come esplicitato nella relazione tecnico-finanziaria allegata, curata dal Direttore SGA.

Risultati attesi

A fronte della presente Contrattazione e della positiva ricaduta sull'organizzazione del lavoro e sulla motivazione professionale, la scuola attende risultati visibili.

Di seguito sono elencati alcuni obiettivi perseguiti dall'istituzione nelle sue diverse componenti.

Essi saranno oggetto di bilancio a fine anno scolastico per un'eventuale riprogettazione.

➤ **Da parte dei docenti** la scuola si attende i seguenti risultati:

- la progressiva accettazione del cambiamento in atto nella realtà scolastica e l'apertura ad una modalità del fare scuola necessariamente più flessibile e articolata, capace di prescindere dalla logica del gruppo-classe e di unire le energie di tutti per far fronte alle difficoltà emergenti, in una dimensione di corresponsabilità e di scelta collegiale;
- la realizzazione di tutte le iniziative progettuali scolastiche ed extrascolastiche previste dal POF, nonostante il calo di organico e le conseguenti difficoltà organizzative a carico del personale in servizio;
- l'adesione a sperimentazioni pedagogiche e didattiche ampiamente riconosciute;
- un efficiente funzionamento dei laboratori che garantisca a tutti l'accesso per motivare alla conoscenza e promuovere lo sviluppo del saper fare;
- l'ampliamento del numero delle classi impegnate nell'introduzione delle nuove tecnologie nella didattica, con particolare riferimento all'utilizzo della LIM;
- il potenziamento delle iniziative di accoglienza, continuità e raccordo fra ordini di scuole diversi, sia all'interno del circolo sia con la scuola secondaria di primo grado, gli asili nido, la scuola materna parrocchiale;
- un intervento più coeso a supporto degli alunni diversamente abili, con la partecipazione agli incontri di équipe dentro e fuori la scuola; la costruzione di competenze più ampie sul fronte dell'autismo grazie alla frequentazione dello sportello attivato nella scuola;
- la costruzione di percorsi individualizzati per gli alunni con DSA e la predisposizione di materiale idoneo alla didattica e alla valutazione;

- il miglioramento della coesione all'interno della scuola dell'infanzia grazie alla predisposizione di linee-guida comuni ai due plessi per l'osservazione dei bambini delle varie fasce d'età;
- l'adesione alle iniziative formative proposte in itinere al personale;
- il miglioramento della comunicazione interna a seguito dell'ampliamento dello staff di direzione e della creazione di figure intermedie;
- il funzionamento del sito web, per una migliore visibilità della scuola, a garanzia della massima trasparenza e della facilità di accesso ad ogni ambito del servizio;
- l'attivazione dei tradizionali momenti di scuola aperta;
- il consenso dell'utenza rilevato mediante indagine di gradimento sulle attività progettuali realizzate nel corso dell'anno;
- il rispetto del Patto Educativo di Corresponsabilità scuola-famiglia per il potenziamento dell'azione formativa congiunta;
- l'aumento della capacità attrattiva sul territorio, sia da altri bacini d'utenza sia dalla scuola privata;
- il consolidamento di una prassi di lavoro che vede la continuità in verticale quale valore imprescindibile all'interno di un istituto comprensivo e quindi la costituzione di gruppi di lavoro che sappiano elaborare proposte di curricoli continui da sottoporre all'attenzione dei colleghi per promuovere la condivisione di buone pratiche didattiche ed educative.

➤ **Da parte dell'ufficio di segreteria** la scuola attende i seguenti risultati:

- il puntuale e corretto adempimento degli incarichi a ciascuno affidati, a seconda delle specifiche competenze;
- la disponibilità alla formazione del personale di recente entrato a far parte dello staff di amministrazione affinché esso possa rapidamente risultare risorsa attiva nell'ufficio, senza eccessivo aggravio di lavoro a carico del personale da tempo in servizio;
- la disponibilità a superare ogni schema organizzativo rigido, nella consapevolezza delle risorse realmente disponibili e della necessità di garantire comunque all'utenza un servizio di qualità;
- il funzionamento del sito web, amministrato dal Direttore SGA coadiuvato da 2 assistenti amministrativi, per una migliore visibilità della scuola, a garanzia della massima trasparenza e della facilità di accesso ad ogni ambito del servizio;
- la disponibilità a supportare il personale e l'utenza che necessitano di aiuto sotto il profilo organizzativo e nell'adempimento delle pratiche burocratiche;
- la disponibilità alla formazione professionale, all'aggiornamento, all'informazione sulle novità normative e le diverse procedure di comunicazione con l'Amministrazione Centrale;

➤ **Da parte dei collaboratori scolastici** la scuola attende i seguenti risultati:

- la partecipazione attiva alla realizzazione di tutte le iniziative previste dal POF;
- il puntuale e corretto adempimento degli incarichi a ciascuno affidati, a seconda delle specifiche competenze, con particolare attenzione alla vigilanza sui minori;
- il miglioramento dello spirito collaborativo e la condivisione dei problemi;
- la disponibilità a superare ogni schema organizzativo rigido, nella consapevolezza delle risorse realmente disponibili e della necessità di garantire comunque all'utenza un servizio di qualità;
- l'attenzione costante agli alunni, con particolare riguardo per quelli in difficoltà;
- l'accoglienza dell'utenza e del personale esterno e la disponibilità a supportare le famiglie che necessitano di aiuto all'atto dell'inserimento nella realtà scolastica;
- la massima attenzione alle problematiche della sicurezza.

Il Dirigente Scolastico

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		19 dicembre 2014
Periodo temporale di vigenza		a.s. 2014/15
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dirigente scolastico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L. – C.I.S.L. – U.I.L. – S.N.A.L.S. – GILDA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): R.S.U. = C.G.I.L. – C.I.S.L. DELEGATI PROVINCIALI = U.I.L.
Soggetti destinatari		Docenti e A.T.A. dell'I.C. Via Aldo Moro Buccinasco
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a)Aspetti normativi adeguati al contesto b)Personale docente c)Personale ATA d)Trattamento economico: criteri ripartizione del FIS e per l'attribuzione dei compensi accessori e)Sicurezza negli ambienti di lavoro
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno Non richiesta
		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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Non richiesto
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Sì
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Sì, per quanto attinente agli obblighi previsti per la scuola
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Non richiesto

Il Dirigente Scolastico