



Relazione Illustrativa Anno Scolastico 2022/23

Oggetto: Relazione illustrativa del Dirigente Scolastico sul contratto integrativo d'istituto A.S. 2022/23

Legittimità giuridica

(art. 40 bis, comma 5, D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs150/2009, circ. MEF n. 25 del 19/07/2012)

Premessa

La presente relazione illustrativa, prevista a corredo di ogni contratto integrativo per le pubbliche amministrazioni dall'art. 40, c. 3-sexies del D.Lgs. n. 165/2001, è stata redatta utilizzando il modello proposto dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 25 del 19.07.2012.

L'allegato contratto d'istituto, sottoscritto in ipotesi il giorno 11 gennaio 2023, è stato redatto ai sensi di quanto previsto dagli artt. 40 e 40 bis del D.lgs 165/2001, dall'art. 2, c. 17 della L. n. 135/2012, dalla Dichiarazione congiunta OOSS - MIUR allegata al CCNI del 23.08.2012 e dal CCNL del 29/11/2007 modificato dal CCNL 19 aprile 2018 comparto Istruzione e Ricerca, dando continuità ad una relazione fra le parti negoziali che si è rivelata negli anni efficace e coerente con le esigenze dell'utenza ed ha favorito una consapevole e proficua partecipazione di tutto il personale alle attività promosse per il miglioramento continuo della qualità dell'Offerta Formativa e del servizio scolastico.

Il presente contratto va a regolamentare materie ben precise indicate nel CCNL vigente nel rispetto delle competenze che la legge attribuisce ad ogni organo ed in coerenza con i documenti fondamentali della scuola: Piano Triennale dell'Offerta Formativa, Programma Annuale, Piano annuale delle attività funzionali del personale docente, Piano delle attività del personale ATA, Regolamento d'Istituto. In particolar modo tale documento tiene conto degli obbiettivi prioritari emersi dal Rapporto di Autovalutazione ed esplicitati nel Piano di miglioramento triennale approvato dal Consiglio d'Istituto.

Per quanto sopra riferito

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante «*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*»;

VISTO l'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO l'art. 40-bis, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO l'art. 40-bis, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

VISTA la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012, Prot. n. 64981 della Ragioneria Generale dello Stato, avente per oggetto «*Schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi*»;

TENUTO CONTO di quanto indicato dall'art. 7, del CCNL 2016-2018 comparto istruzione e ricerca, rubricato «*Contrattazione collettiva integrativa*».

[...]

RELAZIONA

come di seguito, sulla ipotesi di contratto integrativo d'Istituto siglato in data 11 gennaio 2023

Obiettivo	<p>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.</p> <p>- L'impostazione delle risorse finalizzata alla realizzazione del PTOF e del PDM</p> <p>In riferimento agli obiettivi previsti dai documenti di indirizzo dell'attività scolastica (PTOF e piani annuali delle attività del personale), si prevede che il contratto di istituto sottoscritto assicuri lo svolgimento delle seguenti attività e funzioni, garantendo la possibilità di svolgere le necessarie ore aggiuntive:</p> <p>A) Area delle attività didattiche e di progetto: svolgimento delle attività didattiche previste dal PTOF e dal PDM sia per la parte relativa alla loro progettazione e verifica, sia per la parte relativa alla loro attuazione con gli alunni. Si citano a titolo di esempio le attività di innovazione e progetto, di laboratorio, di individualizzazione, recupero e sostegno, di orientamento, ecc. nel rispetto delle</p>
------------------	---



priorità indicate: sarà finanziata prima l'attività di recupero poi sostegno ed infine ampliamento dell'offerta formativa.

B) Area dell'organizzazione dello staff di direzione e dell'organizzazione della didattica
Nell'ambito di questa area, si individuano le figure e le attività indispensabili per assicurare l'ottimale funzionamento dell'istituzione scolastica per quanto riguarda sia gli aspetti organizzativi e didattici, sia gli interventi educativi e i rapporti con gli studenti e le loro famiglie: collaboratori del dirigente, figure strumentali, coordinatori di gruppi di lavoro, coordinatori dei consigli di classe, incaricati per la sicurezza ai sensi D.Lgs. n. 81/2008, componenti di commissioni, fra le quali si menzionano quella istituita per l'autoanalisi d'Istituto con il modello del SNV-INVALSI, per la periodica revisione e integrazione del PTOF, quella finalizzata alle attività di orientamento in entrata, in itinere e in uscita, referenti di attività come quelle destinate all'educazione alla legalità e alla convivenza civile e a favorire e sostenere la partecipazione degli studenti .

C) Area dell'organizzazione dei servizi

Per assicurare il corretto e celere svolgimento dei servizi sia amministrativi, sia di vigilanza e assistenza agli alunni, fra i quali sono numerosi quelli diversamente abili, è stato necessario, tenuto conto della presenza di beneficiari art. 50 CCNL del 29.11.2007 (ex art. 7), prevedere l'attribuzione di incarichi specifici:

- per gli assistenti amministrativi finalizzati al supporto di attività specifiche in relazione alla dematerializzazione e trasparenza amministrativa,

- per i collaboratori scolastici all'assistenza di base alla persona nelle scuole dell'infanzia e nei confronti degli alunni diversamente abili;

-questo anno si è deciso di valorizzare le attività aggiuntive di igienizzazione e sanificazione correlate alla pandemia.

Tra le attività aggiuntive sono state individuate:

- per i collaboratori scolastici forme di intensificazione del lavoro in particolare per garantire l'assistenza di alunni diversamente abili, la vigilanza nel pre e post scuola, la collaborazione ai progetti didattici messi in atto nell'Istituto, il maggiore impegno per garantire le aperture pomeridiane per l'attuazione del PTOF.

-Questo anno si è deciso di valorizzare le attività aggiuntive di igienizzazione e sanificazione correlate alla pandemia.

-Esigenza fondamentale, in relazione al divieto normativo di sostituzione del personale assente fino a 7 giorni, appare il riconoscimento di un incentivo alla sostituzione dei colleghi assenti specie per ciò che riguarda la disponibilità allo spostamento di sede e lo svolgimento di ore eccedenti.

In relazione a questo si è convenuto, in sede di contrattazione con le RSU già dallo scorso anno scolastico, di innalzare la quota percentuale destinata al personale ATA al 30%, per far fronte all'esiguità delle risorse che rendevano improponibile un riconoscimento anche solo minimo della disponibilità.

- per gli assistenti amministrativi sono state individuate forme di intensificazione in relazione alle attività connesse alla dematerializzazione ed attuazione della amministrazione trasparente, per la fase di passaggio al nuovo sito Istituzionale e al nuovo protocollo informatico, nonché il consolidamento della comunicazione interna ed esterna attraverso posta elettronica. Tale procedura avviata nell'a.s. precedente ha già evidenziato un abbattimento della spesa di funzionamento amministrativo per alunno di circa il 50%, con la possibilità quindi di realizzare investimenti positivi per l'istituzione in termini di innovazione tecnologica, quindi l'ampliamento di tale attività costituisce obiettivo prioritario di intensificazione per il personale amministrativo.

La parte variabile dell'indennità di direzione al D.S.G.A. è stata calcolata con i parametri della tabella 9 Seq. ATA 25/07/2008. Anche in questo caso tale compenso ha l'obiettivo di aumentare l'efficienza dei servizi ausiliari ed amministrativi con particolare riferimento ad attività di rilevazioni e monitoraggi, richiesti dall'Amministrazione, il supporto per le attività di autovalutazione, l'estensione dell'azione della segreteria agli obblighi di trasparenza .

Per la delineazione dettagliata delle risorse, a garanzia di un uso trasparente delle stesse, si rinvia alla relazione tecnico finanziaria predisposta dal DSGA con il piano dei finanziamenti, allegata alla presente relazione.



Proseguendo con la medesima logica utilizzata per il personale docente, la cifra destinata al personale ATA ripartita in due aggregati, l'uno destinato al personale di segreteria e l'altro ai collaboratori scolastici, entrambi finalizzati ad assicurare il corretto e celere svolgimento dei servizi amministrativi, a sviluppare le competenze informatiche, a supportare i progetti e le iniziative previste nel POF per l'arricchimento e l'ampliamento dell'O.F. e dei servizi scolastici (pre e post scuola, corsi di recupero pomeridiani) a far fronte alla riduzione di personale in organico, alla crescente complessità del sistema amministrativo (all. n. 5).

Tenuto conto della ricaduta che tali fattori – che determinano oltre che complessità anche maggiori

carichi di lavoro e contributo professionale più qualificato – hanno sul personale ATA, le parti hanno concordato di destinare parte dell'avanzo al personale di segreteria ed ai collaboratori scolastici. La somma dell'avanzo dell'anno precedente destinata al personale ATA sarà ripartita in base ai criteri individuati per detto personale in sede di assemblea del personale ATA.

Lettera b)

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

Si precisa in premessa che nella scuola al Fondo unico di amministrazione corrisponde il Fondo dell'Istituzione Scolastica (F.I.S.), che costituisce la dotazione finanziaria erogata dallo Stato alle istituzioni scolastiche per l'attribuzione dei compensi al personale impegnato in attività aggiuntive, a cui vanno aggiunte eventuali dotazioni ulteriori (Funzioni strumentali, Economie degli anni precedenti...). Nel contratto integrativo è stato convenuto tra le parti che 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 ed al raggiungimento degli obiettivi delineati nel Piano di miglioramento. 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 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 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 e vincolate al raggiungimento di obiettivi prefissati.

In questo senso vi è stato un lavoro a monte di ridefinizione da parte del Dirigente degli obiettivi previsti per l'attribuzione degli incarichi con accesso al FIS (es. FS Coordinatori di progetto) con indicazione del raggiungimento degli stessi, in modo da avere un maggior controllo in itinere del grado di raggiungimento o di scostamento dalle priorità affidate.

Il Contratto di Istituto non prevede in alcun caso modalità di distribuzione a pioggia e in modo indifferenziato delle risorse, ma è incentrato sulla qualità della didattica, per il successo formativo di ciascun alunno, e del servizio a garanzia dell'interesse della comunità, assicurando la possibilità di realizzazione degli obiettivi previsti dal PTOF e facendosi carico dei problemi determinati dalla riorganizzazione del lavoro per l'evoluzione della normativa.

I fondi saranno erogati al personale che effettivamente si è impegnato ed ha svolto le attività programmate, riconoscendo il lavoro di coloro che risultano coinvolti in prima persona per la riuscita di tutti i progetti e delle attività programmate, corrispondendo i compensi in base ai criteri della durata e dell'intensità della prestazione di lavoro e in rapporto all'effettivo carico di lavoro, richiesto per l'espletamento dello specifico incarico, computando le ore effettive di attività prestata e documentata, o in ragione di un'unica cifra prestabilita a fronte dei maggiori o più intensi carichi di lavoro, erogata previa verifica dell'effettivo svolgimento dell'incarico attribuito.



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 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.</p> <p>La certificazione sui profili della compatibilità economico-finanziaria e normativa, rilasciata in datadai Revisori dei Conti, Organo di controllo dell'istituzione scolastica, è stata acquisita e viene allegata alla presente relazione.</p> <p>-PER CIO' CHE RIGUARDA L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE INTERNA nello specifico è stato invece redatto il Rapporto di Autovalutazione (RAV) ed il conseguente Piano di miglioramento sul modello INDIRE approvato in Consiglio d'Istituto dove sono stati identificati gli obiettivi prioritari di miglioramento per il prossimo triennio a cui la retribuzione accessoria deve fare riferimento imprescindibile.</p> <p>La revisione prevista per il Giugno 2022 è stata svolta con risultati positivi e miglioramento dei risultati nel RAV. Di conseguenza è stato redatto un nuovo piano di miglioramento (vedi nel sito) e sottoposto a nuova verifica in corso di riunione dello staff di medio termine oltre agli ovvi adeguamenti in riunione finale di verifica del PTOF del Collegio Docenti. E' stato inoltre redatto il modello di rendicontazione sociale proposto dal MIUR e pubblicato su Scuola in Chiaro.</p> <p>- È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2 del D.Lgs. n. 150/2009 che pur non essendo parte pertinente allo specifico accordo illustrato, è stato presentato ed approvato in Consiglio d'Istituto il 31 Gennaio 2013 e succ.ve modificazioni. Tale piano, in ogni caso, non si applica ai sensi art. 5 DPCM 26/01/11</p> <p>- La relazione della Performance è stata validata dall'OIV, in questo caso corrispondente alla commissione autovalutazione dell'istituto ai sensi dell'art. 14, c. 6 del D.Lgs. n. 150/2009:</p> <p>E' stato altresì nominato il Nucleo di valutazione interno ai sensi della legge 107/2015 per la definizione dei criteri del bonus premiale per il personale Docente che verrà assegnato a conclusione dell'iter procedurale.</p> <p>Con la legge 107 è stato definito l'obbligatorietà della formazione professionale per i Docenti quindi il presente contratto non prevede nessuna forma di incentivazione della stessa.</p> <p>Sempre con la Legge 107 è stato instaurato il bonus premiale per i Docenti, erogato lo scorso anno su criteri condivisi con RSU e con il Comitato Valutazione Docenti. Nel contratto siglato nel 2019 è prevista la condivisione dei criteri di attribuzione del bonus con la RSU, quindi nel presente contratto questi sono stati esaminati.</p>
Finalità	<p>Utilizzo delle risorse dell'anno 2022/23 per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenente alle seguenti aree professionali:</p> <ul style="list-style-type: none">• area della funzione docente;• area dei servizi generali, tecnici e amministrativi. <p>Il contratto d'istituto è stato finalizzato all'attuazione delle finalità poste dal P.T.O.F., 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.</p> <p>-nello specifico è stato i redatto il Rapporto di Autovalutazione (RAV) ed il conseguente Piano di miglioramento sul modello più snello rispetto a quello di INDIRE approvato in Consiglio d'Istituto dove sono stati identificati gli obiettivi prioritari di miglioramento per il prossimo triennio a cui la retribuzione accessoria deve fare riferimento imprescindibile.</p> <p>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.</p>



In particolare le finalità e gli obiettivi previsti in questi fondamentali documenti sono stati delineati in relazione agli esiti delle attività di verifica e di valutazione svolte al termine del precedente anno scolastico nelle apposite sedi collegiali, tenendo conto dei bisogni e delle richieste dei rappresentanti dell'utenza e con il contributo professionale degli operatori scolastici.

E' stato inoltre redatto il modello di Rendicontazione sociale proposto dal MIUR e pubblicato su Scuola in Chiaro e nel sito dopo averlo condiviso con gli organi collegiali e i rappresentanti dei genitori, oltre ad essere stato presentato in riunione plenaria con i nuovi iscritti.

Tutte queste sollecitazioni sono confluite nella redazione dell'atto di indirizzo del Dirigente per la redazione del PTOF (prot. N. 8197/C24 del 05/10/2018) da parte del Collegio Docenti dove vengono esplicitati gli obiettivi e i risultati attesi dalla realizzazione delle attività connesse nel suddetto PTOF ed a cui si rimanda al link: <https://icmartiridicivitella.edu.it/>.

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 e riconosce e remunera gli impegni professionali effettivamente prestati.

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: 40 e 40 bis del D.lgs 165/2001, dall'art. 2, c. 17 della L. n. 135/2012, dalla Dichiarazione congiunta OOSS-MIUR allegata al CCNI del 23.08.2012 e dal CCNL del 29/11/2007, modificato dal CCNL 19 aprile 2018 comparto Istruzione e Ricerca.

- La parte normativa delinea le relazioni sindacali a livello d'istituto e individua criteri che rendano trasparente l'azione dirigenziale nell'attribuzione di incarichi e funzioni con modalità rendicontabili e condivise, nonché un'organizzazione dell'orario di lavoro rispondente alle esigenze dell'istituto e dell'utenza. Viene comunque fatta salva la decisione dirigenziale nell'attribuzione di cattedre o sedi, in caso di disaccordo con la RSU, finalizzata al buon andamento del servizio.

A tal fine, nel rispetto delle linee indicate dal Consiglio d'Istituto e dal Collegio, 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, la sostituzione dei colleghi, i corsi di recupero, le modalità di intensificazione del lavoro, i docenti collaboratori del dirigente scolastico, i docenti incaricati di funzioni strumentali, i docenti coordinatori dei consigli di classe o responsabili di progetti trasversali legati al PTOF.

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 permettano a tutti gli interessati l'accesso alla retribuzione aggiuntiva ed un'equa distribuzione delle risorse fra i settori di lavoro e di personale seguendo le priorità dettate dal PTOF e dal PDM.

Nel nuovo contratto sono stati inseriti:

- l'attuazione normative in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, 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
- 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
- Criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale docente, educativo ed ATA, e di quelle concernenti i progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale



	<p>· Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuto al personale docente e ATA (art. 1, comma 127, Legge 107/2015 e art 1, comma 593 della legge n. 205/2017)</p>
<p>Struttura</p>	<p>Composta da 2 moduli:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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• Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 1150/2000, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa: <p>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Non si applica ai sensi dell'art. 5 del DPCM26/01/2011.</p> <p>Il piano di performance nella scuola si interfaccia in modo completo con quello dell'offerta formativa a cui tutta l'azione della scuola deve armonizzarsi. Gli obiettivi saranno perciò quelli delineati nel PTOF e nel Piano di Miglioramento già menzionato (pubblicato nel sito istituzionale al link: https://icmartiridicivitella.edu.it/didattica-2/ptof/)</p> <p>che stabilisce anche la modalità di rendicontazione e verifica del raggiungimento dei risultati tramite relazione scritta da presentare in sede collegiale per l'approvazione. A questo si aggiunge, dagli scorsi anni, il RAV_SNV con corredato obiettivi previsti per il PDM. Inoltre Il dirigente scolastico ha stilato piano di miglioramento seguente al processo di autovalutazione sulla base del presupposto che questo ultimo modello costituisce un riferimento fondamentale per i processi autovalutativi e di performance delle Istituzioni scolastiche. Tale piano è stato presentato al Collegio Docenti ed al Consiglio d'Istituto nell'ambito delle attività a conclusione dell'anno scolastico, con il coinvolgimento della Consulta dei genitori in direzione di attuare, nelle prossime annualità un bilancio sociale vero e proprio in modo da aumentare la condivisione e partecipazione del territorio ai processi dell'Istituto .</p> <p>il Piano è confluito nella redazione del PTOF in base alle linee di indirizzo dettate dal Dirigente Scolastico con atto proprio e presentate al Collegio il 20 Novembre 2021.</p> <p>Il Ptof in questo anno è stato rivisto per il nuovo triennio ed approvato dagli organi collegiali nel mese di dicembre 2022.</p>



Modulo 1

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

Data di sottoscrizione	11/01/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno scolastico 2022-2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Data di sottoscrizione ipotesi contratto Data di sottoscrizione definitiva successiva alla approvazione: Anno scolastico 2022/23 Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dirigente Scolastico Iasmina Santini Organizzazioni sindacali ammessi alla firma (elenco sigle): - FLC CGIL - CISL SCUOLA - FED UIL SCUOLA RUA - FED GILDA UNAMS - RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - FLC CGIL - FED UIL SCUOLA RUA - CISL SCUOLA - FED GILDA UNAMS - RSU:Beoni Antonella, Vigliuzzi Simona, Bidini Silvia
Soggetti destinatari	Personale dipendente docente ed A.t.a.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie previste dall'art.6 del CCNL vigente ed in particolare criteri concernenti:



- l'utilizzo del fondo dell'istituzione scolastica per il trattamento economico accessorio;
- le relazioni sindacali;
- l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- le ricadute sul rapporto di lavoro dell'organizzazione degli uffici e dell'attività dell'istituzione scolastica;
- il diritto alla disconnessione
- l'individuazione del personale da retribuire con il fondo dell'istituzione ed i finanziamenti ed i criteri per la distribuzione del bonus premiale per i Docenti.

-Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali ai sensi dell'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. A livello di istituzione scolastica non si fa attribuzione di progressioni economiche

-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 I I del D.Lgs. n. 150/2009:

Si precisa in premessa che nella scuola non è previsto un Piano della Performance, ma il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (P.T.O.F.), alla cui realizzazione è finalizzata l'attività gestionale dell'istituzione. Da questo anno è comunque previsto, la redazione di un piano di miglioramento all'interno del SNV volto a garantire una continua rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nella logica del plan-do-check-action che deve caratterizzare l'azione della F

I risultati attesi sono, pertanto, la realizzazione delle attività e dei progetti previsti dal PTOF e la loro realizzazione, volta al miglioramento continuo pur in presenza di difficoltà date da risorse finanziarie sempre più contratte rispetto agli adempimenti che aumentano progressivamente, dei servizi amministrativi, tecnici, di pulizia, assistenza e vigilanza coerenti con le finalità del PTOF e del SNV, capaci di rispondere con efficacia alle variegate esigenze dell'utenza dell'Istituzione scolastica

Le attività previste saranno monitorate, verificate e valutate sia in sede collegiale, così come previsto dall'attuale normativa, sia attraverso la rendicontazione e la documentazione al dirigente scolastico delle attività effettivamente svolte. Il presente contratto, pertanto, ha di fatto natura premiale in quanto remunera attività e progetti soggetti a verifiche, documentabili sia in termini quantitativi che qualitativi, non consente forme di compenso per attività il cui espletamento e i cui esiti non prevedano verifiche di rendicontazione.

-Precisioni sui criteri utilizzati per l'attribuzione del salario accessorio

Circa i criteri di accesso al FIS da parte del personale docente si fa presente quanto segue:

- per gli interventi che prevedono attività didattiche dirette con gli alunni si tiene conto delle specifiche competenze professionali, dell'appartenenza al consiglio della classe o delle classi interessate e della disponibilità;

- per la designazione delle FF.SS., dei referenti, delle commissioni e/o gruppi di lavoro, si tiene conto delle prerogative del collegio dei docenti;

- per l'individuazione del 1° e 2° collaboratore e per altri incarichi di supporto all'organizzazione della scuola, in relazione alla sua struttura e complessità, si fa riferimento alle prerogative del Dirigente scolastico ed al modello organizzativo riportato nel PTOF.



	<p>Circa i criteri di accesso al FIS da parte del personale di segreteria si tiene conto del Piano ar predisposto dal DSGA ed approvato dal Dirigente scolastico, in attuazione del PTOF di Istituto.</p> <p>Gli incentivi per tale personale sono diversificati in rapporto agli incarichi assegnati ed agli obblighi richiamati, riconducibili al miglioramento del servizio, all'impegno professionale ed ai maggiori carichi di lavoro. Essi sono affidati secondo il criterio della competenza professionale, dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi che si erogano.</p> <p>Altrettanto si può dire per i criteri di accesso al fondo da parte dei collaboratori scolastici, per i quali sono previsti compensi diversificati relativi ai maggiori carichi di lavoro, a forme di collaborazione più complesse e flessibili e a incarichi specifici come riportati nell'allegato 5.</p> <p>L'accesso per i collaboratori e il personale ATA alla progettazione PON-FSE, aperta alle candidature di tutto il personale interno, è basata su criteri condivisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - corrispondenza dei specifici profili, -del possesso di titoli -anzianità di servizio <p>In conclusione si osserva quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il FIS è stato utilizzato tenendo conto delle finalità istituzionali della scuola, degli obiettivi del Piano di miglioramento e in generale del perseguimento del miglioramento sia del servizio educativo che di quello amministrativo; - il personale da incentivare è stato individuato nel rispetto di precisi criteri operativi volti al raggiungimento dell'efficacia ed efficienza del servizio, ed a precisi incarichi e carichi di lavoro, evitando compensi per attività non ben definite. -il Bonus per la valorizzazione personale, come modificato in sede di legge di stabilità, viene distribuito come previsto nella sequenza contrattuale ed aumentato di quota parte dell'avanzo per permettere l'accesso alla risorsa anche al personale ATA e verrà distribuito in base ai criteri già definiti dalla commissione di valutazione e dal piano di lavoro specifico per il personale ATA, pubblicati in amministrazione trasparente e trasmessi a tutti i Docenti e ATA. <p>Le diverse attività, gli impegni e le responsabilità individuati nella presente contrattazione saranno oggetto di verifiche e valutazione sia in sede collegiale sia attraverso rendicontazione e documentazione che saranno fornite al Dirigente Scolastico.</p>
--	--

Rispetto dell'iter, Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>L'ipotesi del Contratto stipulato in data 11 gennaio 2023 viene inviato per la debita certificazione di compatibilità finanziaria ai Revisori dei Conti territorialmente competenti.</p> <p>L'Organo di controllo interno :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano il divieto di erogazione della retribuzione accessoria <p>La certificazione sui profili della compatibilità economico-finanziaria e normativa, rilasciata in datadai Revisori dei Conti, Organo di controllo dell'istituzione scolastica, è stata verificata e viene allegata alla presente relazione.</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</p>



<p>erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. n. 150/2009 è stato adottato</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p> <p>-per ciò che riguarda l'area di valutazione della performance nello specifico è stato invece redatto il Rapporto di Autovalutazione (RAV) ed il conseguente Piano di miglioramento sul modello INDIRI approvato in Consiglio d'Istituto dove sono stati identificati gli obiettivi prioritari di miglioramento per il prossimo triennio a cui la retribuzione accessoria deve fare riferimento imprescindibile. La revisione prevista per il Giugno 2022 è stata svolta con risultati positivi e miglioramento dei risultati in conseguenza è stato redatto un nuovo piano di miglioramento (vedi nel sito https://icmartiridicivitella.edu.it/didattica-2/ptof/) e sottoposto a nuova verifica in corso di riunione dello staff di medio termine oltre agli ovvi adeguamenti in riunione finale di verifica del PTOF del Collegio Docenti. E' stato inoltre redatto il modello di rendicontazione sociale proposto dal MIUR e pubblicato sulla Scuola in Chiaro. https://icmartiridicivitella.edu.it/wp-content/uploads/sites/203/Rendicontazione Sociale.pdf?x16554</p> <p>- È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 che pur non essendo parte pertinente allo specifico accordo illustrato, è stato presentato ed approvato in Consiglio d'Istituto il 31 Gennaio 2013 e successive modificazioni. Tuttavia, in ogni caso, non si applica ai sensi art. 5 DPCM 26/01/11</p> <p>- La relazione della Performance è stata validata dall'OIV, in questo caso corrispondente alla commissione autovalutazione dell'istituto ai sensi dell'art. 14, c. 6 del D.Lgs. n. 150/2009:</p> <p>E' stato altresì nominato il Nucleo di valutazione interno ai sensi della legge 107/2015 per la verifica dei criteri del bonus premiale per il personale Docente che verrà assegnato a conclusione del procedimento procedurale.</p> <p>Con la legge 107 è stato definito l'obbligatorietà della formazione professionale per i Docenti nel presente contratto non prevede nessuna forma di incentivazione della stessa.</p> <p>Sempre con la Legge 107 è stato instaurato il bonus premiale per i Docenti, erogato lo scorso anno in base ai criteri condivisi con RSU e con il Comitato Valutazione Docenti. Nel contratto siglato nel 2019 è stata prevista la condivisione dei criteri di attribuzione del bonus con la RSU, quindi nel presente contratto questi criteri sono stati esaminati.</p>
<p>Eventuali osservazione</p>	<p>Eventuali osservazioni</p> <p>La presente Relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo è conforme ai seguenti vincoli:</p> <ul style="list-style-type: none">• ai vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattualmente espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione integrativa;• 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 contratto integrativo;• dalle disposizioni sul trattamento accessorio;• dalla compatibilità economico-finanziaria;• 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)

Sezione
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

Il Contratto integrativo d'Istituto, che disciplina la distribuzione delle risorse accessorie al personale docente e ATA della scuola, è stato stipulato tenendo conto delle risorse economiche e della sequenza delle norme giuridiche e contrattuali.

La **parte normativa** delinea le relazioni sindacali a livello d'istituto ed individua 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. 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. A tal fine, sono stati altresì individuati i criteri per l'attribuzione delle attività retribuite con il fondo d'istituto, delle ore eccedenti e degli incarichi specifici per il personale ATA, per la sostituzione dei colleghi, per il lavoro straordinario del personale ATA, per i corsi di recupero e progetti, per le modalità di intensificazione del lavoro nonché per l'individuazione dei docenti collaboratori del dirigente scolastico, dei docenti incaricati di funzioni strumentali e dei docenti coordinatori dei consigli di classe e di dipartimenti. L'impiego del fondo dell'istituzione scolastica è finalizzato a valorizzare le diverse figure professionali ed a permettere la realizzazione delle attività aggiuntive con criteri che ne permettano l'accesso a tutti gli interessati attraverso un'equa distribuzione delle risorse fra i settori di lavoro e di personale seguendo le priorità dettate dal PTOF.

La **parte economica** determina che l'impiego dei fondi disponibili sia finalizzato a riconoscere le attività aggiuntive, soprattutto quelle destinate a qualificare l'offerta formativa e ad incrementare la produttività del servizio. Si prevede un'equa distribuzione delle risorse fra i settori di lavoro e di personale seguendo le priorità dettate dal PTOF e dagli organi collegiali dell'Istituto, in modo da rispondere ai bisogni delle diverse fasce di utenza che si rivolgono a questa istituzione scolastica. Tutte le attività concorrono alla realizzazione delle finalità del PTOF ed, in particolare, al perseguimento del successo formativo attraverso l'attuazione di attività aggiuntive che costituiscano motivazione all'apprendimento ed arricchimento culturale e professionale.

Impostazione delle risorse finalizzata alla realizzazione del PTOF

In riferimento agli obiettivi previsti dai documenti di indirizzo dell'attività scolastica (PTOF e piani annuali delle attività del personale), si prevede che il contratto d'istituto sottoscritto assicuri lo svolgimento delle seguenti attività e funzioni garantendo la possibilità di svolgere le necessarie ore aggiuntive:

- **Area delle attività didattiche e di progetto:** svolgimento delle attività didattiche previste dal PTOF sia per la parte relativa alla loro progettazione e verifica, sia per la parte relativa alla loro attuazione con gli alunni. Si citano a titolo di esempio i corsi di recupero per gli alunni con difficoltà, i laboratori pomeridiani di inglese o di attività corale.
- **Area dell'organizzazione dello staff di direzione e dell'organizzazione della didattica:** Nell'ambito di quest'area, si individuano le figure e le attività indispensabili per assicurare l'ottimale funzionamento dell'istituzione scolastica sia per quanto riguarda gli aspetti organizzativi e didattici che gli interventi educativi ed i rapporti con gli studenti e le loro famiglie: collaboratori del dirigente, figure strumentali, figure di coordinamento dei singoli progetti didattici, responsabili di attività specifiche curriculari, area dell'inclusione e sostegno agli alunni con BES
- **Area dell'Organizzazione dei servizi:** Per assicurare il corretto e celere svolgimento dei servizi amministrativi, di vigilanza e di assistenza agli alunni, è stato necessario prevedere il riconoscimento di incarichi specifici, di attività aggiuntive e di forme di intensificazione del lavoro che, sinteticamente, risultano connesse per i collaboratori scolastici al supporto agli Uffici di Segreteria, all'assistenza agli alunni diversamente abili, al primo soccorso, alla manutenzione degli edifici e, per gli assistenti amministrativi, alle attività connesse al coordinamento delle varie aree (personale, didattica, attività progettuali) ed alla gestione informatizzata delle procedure. In coerenza con la tabella 9 allegata al vigente CCNL, è stata, infine, prevista la retribuzione dell'indennità di direzione al DSGA. Per la delineazione dettagliata delle risorse, a garanzia di un uso trasparente di esse, si rinvia alla relazione tecnico- finanziaria, predisposta dal DSGA con il piano dei finanziamenti, allegata alla presente relazione



Sezione B	Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione
<p>Preliminarmente, si precisa che, nella scuola, al Fondo unico di amministrazione corrisponde il Fondo dell'Istituzione Scolastica (FIS) che costituisce la dotazione finanziaria erogata dallo Stato alle istituzioni scolastiche per l'attribuzione dei compensi al personale impegnato in attività aggiuntive, a cui vanno sommate eventuali dotazioni ulteriori (funzioni strumentali, economie degli anni precedenti).</p> <p>Nel contratto integrativo è stato convenuto tra le parti che 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: attribuzione sulla base delle disponibilità e dei curricula del personale con avviso interno o in alternativa, per i docenti, - deliberazione del collegio Docenti</p> <p>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 dell'Offerta Formativa Triennale.</p> <p>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. 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.</p> <p>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 al raggiungimento dei risultati programmati. Il principio ispiratore di questa parte del contratto è stato quello della correttezza, 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 è incentrato sulla qualità della didattica, per il successo formativo di ciascun alunno, e del servizio a garanzia dell'interesse della comunità, assicurando la possibilità di realizzazione degli obiettivi previsti dal PTOF e facendosi carico dei problemi determinati dalla riorganizzazione del lavoro per l'evoluzione della normativa.</p> <p>I fondi saranno erogati al personale che effettivamente si è impegnato ed ha svolto le attività programmate, riconoscendo il lavoro di coloro che risultano coinvolti in prima persona per la riuscita di tutti i progetti e delle attività programmate, corrispondendo i compensi in base ai criteri della durata e dell'intensità della prestazione di lavoro e in rapporto all'effettivo carico di lavoro, richiesto per l'espletamento dello specifico incarico, computando le ore effettive di attività prestata e documentata, o in ragione di un'unica cifra prestabilita a fronte dei maggiori o più intensi carichi di lavoro, erogata previa verifica dell'effettivo svolgimento dell'incarico attribuito.</p>	
DETERMINAZIONE DEL FONDO	
Per la determinazione del fondo, si rimanda alla relazione tecnica allegata alla contrattazione redatta dalla DSGA.	
Sezione C	Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa
Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i precedenti contratti integrativi di istituto. Tutte le norme previgenti sono abrogate	
Sezione D	Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità
<p>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Non si applica ai sensi dell'art. 5 del DPCM 26/01/2011</p> <p>-per ciò che riguarda l'area di valutazione della performance nello specifico è stato invece redatto il Rapporto di Autovalutazione (RAV) ed il conseguente Piano di miglioramento sul modello INDIRE approvato in Consiglio d'Istituto dove sono stati identificati gli obiettivi prioritari di miglioramento per il prossimo triennio a cui la retribuzione accessoria deve fare riferimento imprescindibile. La revisione prevista per il Giugno 2022 è stata svolta con risultati positivi e miglioramento dei risultati nel RAV. Di conseguenza è stato redatto un nuovo piano di miglioramento (vedi nel sito https://icmartiridicivitella.edu.it/wp-content/uploads/sites/203/Piano-di-Miglioramento-1.pdf?x16554) e sottoposto a nuova verifica in corso di riunione dello staff di medio termine oltre agli ovvi adeguamenti in riunione finale di verifica del PTOF del Collegio Docenti. E' stato inoltre redatto il modello di rendicontazione sociale proposto dal MIUR e pubblicato su Scuola in Chiaro https://icmartiridicivitella.edu.it/wp-content/uploads/sites/203/Rendicontazione-Sociale.pdf?x16554 .</p>	



- È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2 del D.Lgs. n. 150/2009 che pur non essendo parte pertinente allo specifico accordo illustrato, è stato presentato ed approvato in Consiglio d'Istituto il 31 Gennaio 2013 e succ.ve modificazioni. Tale piano, in ogni caso, non si applica ai sensi art. 5 DPCM 26/01/11

- La relazione della Performance è stata validata dall'OIV, in questo caso corrispondente alla commissione autovalutazione dell'istituto ai sensi dell'art. 14, c. 6 del D.Lgs. n. 150/2009:

E' stato altresì nominato il Nucleo di valutazione interno ai sensi della legge 107/2015 per la definizione dei criteri del bonus premiale per il personale Docente che verrà assegnato a conclusione dell'iter procedurale.

Con la legge 107 è stato definito l'obbligatorietà della formazione professionale per i Docenti quindi il presente contratto non prevede nessuna forma di incentivazione della stessa.

Sempre con la Legge 107 è stato instaurato il bonus premiale per i Docenti, erogato lo scorso anno su criteri condivisi con RSU e con il Comitato Valutazione Docenti. Nel contratto siglato nel 2019 è prevista la condivisione dei criteri di attribuzione del bonus con la RSU, quindi nel presente contratto questi sono stati esaminati.

**Sezione
E**

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**Sezione
F**

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Si precisa, in premessa, che nella scuola non è previsto un Piano della Performance ma il Piano di miglioramento incardinato nel Piano Triennale dell'Offerta Formativa (P.T.O.F.), alla cui realizzazione è finalizzata l'attività gestionale dell'istituzione - <https://icmartiridicivitella.edu.it/wp-content/uploads/sites/203/Piano-di-Miglioramento-1.pdf?x16554> .

I risultati attesi sono, pertanto, la realizzazione delle attività e dei progetti previsti dal P.T.O.F. e la realizzazione, volta al miglioramento continuo pur in presenza di organici insufficienti rispetto agli adempimenti che aumentano progressivamente, dei servizi amministrativi, tecnici, di pulizia, assistenza e vigilanza coerenti con le finalità del P.T.O.F. e capaci di rispondere con efficacia alle variegate esigenze dell'utenza dell'Istituzione scolastica.

Le attività previste saranno monitorate, verificate e valutate sia in sede collegiale, così come previsto dall'attuale normativa, sia attraverso la rendicontazione e la documentazione al Dirigente Scolastico delle attività effettivamente svolte. Il presente contratto, pertanto, ha di fatto natura premiale in quanto remunera attività e progetti soggetti a verifiche documentabili sia in termini quantitativi che qualitativi e non consente forme di compenso per attività il cui espletamento e i cui esiti non prevedano verifica e rendicontazione.

**Sezione
G**

Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Ulteriori precisazioni sui criteri utilizzati per l'attribuzione del salario accessorio

Circa i criteri di accesso al FIS da parte del personale docente si fa presente quanto segue:

- per gli interventi che prevedono attività didattiche dirette con gli alunni si tiene conto delle specifiche competenze professionali, dell'appartenenza al consiglio della classe o delle classi interessate, e della disponibilità;

- per la designazione delle FF.SS., dei referenti, delle commissioni e/o gruppi di lavoro, si tiene conto delle prerogative del collegio dei docenti;

- per l'individuazione del 1° e 2° collaboratore e per altri incarichi di supporto all'organizzazione della scuola, in relazione alla sua struttura e complessità, si fa riferimento alle prerogative del Dirigente scolastico ed al modello organizzativo riportato nel PTOF.

Circa i criteri di accesso al FIS da parte del personale di segreteria si tiene conto del Piano annuale

predisposto dal DSGA ed approvato dal Dirigente scolastico, in attuazione del PTOF di Istituto.

Gli incentivi per tale personale sono diversificati in rapporto agli incarichi assegnati ed agli obbiettivi già richiamati, riconducibili al miglioramento del servizio, all'impegno professionale ed ai maggiori carichi di lavoro. Essi sono affidati secondo il criterio della competenza professionale, dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi che si erogano.



Altrettanto si può dire per i criteri di accesso al fondo da parte dei collaboratori scolastici, per i quali sono previsti compensi diversificati relativi ai maggiori carichi di lavoro, a forme di collaborazione più complesse e flessibili e a incarichi specifici come riportati nell'allegato 5.

L'accesso per i collaboratori e il personale ATA alla progettazione PON-FSE, aperta alle candidature di tutto il personale interno, è basata su criteri condivisi:

- corrispondenza dei specifici profili,
- del possesso di titoli
- anzianità di servizio

In conclusione si osserva quanto segue:

- il FIS è stato utilizzato tenendo conto delle finalità istituzionali della scuola, degli obiettivi del PTOF e del Piano di miglioramento e in generale del perseguimento del miglioramento sia del servizio didattico-educativo che di quello amministrativo;

- il personale da incentivare è stato individuato nel rispetto di precisi criteri operativi volti al raggiungimento dell'efficacia ed efficienza del servizio, ed a precisi incarichi e carichi di lavoro,

evitando compensi per attività non ben definite.

-il Bonus per la valorizzazione personale, come modificato in sede di legge di stabilità, viene destinato come previsto nella sequenza contrattuale ed aumentato di quota parte dell'avanzo per permettere l'accesso alla risorsa anche al personale ATA e verrà distribuito in base ai criteri già definiti dal Comitato di valutazione e dal piano di lavoro specifico per il personale ATA, pubblicati in amministrazione trasparente e trasmessi a tutti i Docenti e ATA.

Le diverse attività, gli impegni e le responsabilità individuati nella presente contrattazione saranno oggetto di verifiche e valutazione sia in sede collegiale sia attraverso rendicontazione e documentazione che saranno fornite al Dirigente Scolastico.



Conclusioni

Si precisa che nel contratto integrativo è stato convenuto tra le parti che 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 ed al raggiungimento degli obiettivi delineati nel Piano di miglioramento. 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 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 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 e vincolate al raggiungimento di obiettivi prefissati.

In questo senso vi è stato un lavoro a monte di ridefinizione da parte del Dirigente degli obiettivi previsti per l'attribuzione degli incarichi con accesso al FIS (es. FS Coordinatori di progetto) con indicazione del raggiungimento degli stessi, in modo da avere un maggior controllo in itinere del grado di raggiungimento o di scostamento dalle priorità affidate.

Il Contratto di Istituto non prevede in alcun caso modalità di distribuzione a pioggia e in modo indifferenziato delle risorse, ma è incentrato sulla qualità della didattica, per il successo formativo di ciascun alunno, e del servizio a garanzia dell'interesse della comunità, assicurando la possibilità di realizzazione degli obiettivi previsti dal PTOF e facendosi carico dei problemi determinati dalla riorganizzazione del lavoro per l'evoluzione della normativa.

I fondi saranno erogati al personale che effettivamente si è impegnato ed ha svolto le attività programmate, riconoscendo il lavoro di coloro che risultano coinvolti in prima persona per la riuscita di tutti i progetti e delle attività programmate, corrispondendo i compensi in base ai criteri della durata e dell'intensità della prestazione di lavoro e in rapporto all'effettivo carico di lavoro, richiesto per l'espletamento dello specifico incarico, computando le ore effettive di attività prestata e documentata, o in ragione di un'unica cifra prestabilita a fronte dei maggiori o più intensi carichi di lavoro, erogata previa verifica dell'effettivo svolgimento dell'incarico attribuito.

Resta, come considerazione finale, l'esiguità complessiva delle risorse erogate a fronte di impegni di lavoro che sappiamo essere onerosi e complessi, svolti con impegno e dedizione da parte di alcuni Docenti che, indubbiamente, meritano di trovare il giusto riconoscimento del lavoro svolto talvolta titolo quasi volontario, nel previsto bonus per la valorizzazione della professione Docente, i cui criteri di distribuzione devono comunque essere elaborati dal nucleo interno di valutazione eletto.

In relazione agli adempimenti previsti dall'art. 11 D.Lgs. 150/2009 integrato dal D.Lgs 141/2011

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

DISPONE

La pubblicazione e diffusione dell'Ipotesi di Contrattazione sottoscritta in data 11 gennaio 2023 in attesa che i Revisori dei Conti esprimano il prescritto parere di compatibilità finanziaria.

Allega alla medesima contrattazione, la relazione tecnico-finanziaria del Direttore SGA e la presente relazione illustrativa, finalizzata a garantire la trasparenza in merito alla gestione dell'intero processo amministrativo/gestionale per la realizzazione del PTOF

Data: **18-01-2023**

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

IASMINA SANTINI

