

FUTURA

**LA SCUOLA
PER L'ITALIA DI DOMANI**



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Ministero dell'Istruzione
e del Merito



Italiadomani
PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

ISTITUTO COMPRENSIVO "LINA MANDELLI"

Via B. Luini 2 - 20865 Usmate Velate (MB)
Tel. +39 039672100/ 039671723 Fax +39 0396076032
sito www.icmandelli.edu.it, e-mail MBIC8CL00X@istruzione.it – MBIC8CL00X@pec.istruzione.it
C.F. 87008080159 Codice Ministeriale: MBIC8CL00X

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI ISTITUTO PER L'A. S. 2023/2024

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

- VISTO** l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 in forza del quale le Pubbliche Amministrazioni, nella stipulazione dei contratti integrativi, debbano tenere conto dei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali o degli oneri previsti nei propri strumenti di programmazione, oltre che predisporre, a corredo dei medesimi contratti, una relazione tecnica finanziaria;
- VISTO** il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- VISTA** la Circolare n. 7 del 13/05/2010, diramata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione;
- VISTI** gli artt. 6 e 7 del CCNL scuola del 19/4/2018, in vigore per il triennio 2016/18;
- VISTA** la Circolare n. 25, protocollo 64981 del 19/07/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, avente per oggetto "Schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi" di cui all'art. 40, comma 3 sexies, del Decreto Legislativo n. 165/2001;
- VISTO** il P.T.O.F. dell'Istituto regolarmente predisposto e approvato dal Collegio dei docenti e dal Consiglio d'istituto per il triennio 2022/2025;
- VISTA** L'ipotesi di Contratto integrativo di istituto siglato in data 04/12/2023 concernente i criteri generali per l'impiego delle risorse del fondo dell'istituzione scolastica e degli altri finanziamenti destinati ai compensi accessori del personale;
- VISTA** la Nota MIM prot. n. 25954 del 29 settembre 2023, con la quale è stato comunicato l'ammontare delle risorse per il MOF spettanti a questa Istituzione Scolastica per l'anno scolastico 2023/2024;
- VISTA** la relazione tecnico finanziaria predisposta dal Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi

DICHIARA

MODULO 1 -

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Data di sottoscrizione: 04/12/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno scolastico 2023/2024
Composizione della delegazione trattante	▪ Parte Pubblica: Dirigente Scolastico

Firmato digitalmente da DANIELE GATTI

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: CISL Scuola
Soggetti destinatari		Personale docente e A.T.A. dell'Istituto scolastico.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Materie previste dall'art. 8 e 9 del Testo integrato ipotesi CCNL vigente per il triennio 2019/21 e, in particolare, criteri concernenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ le relazioni sindacali; ▪ l'organizzazione del lavoro del personale docente e ATA; ▪ la ripartizione delle risorse del fondo di istituto e per la valorizzazione del personale docente e ATA; ▪ l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il contratto è inviato al collegio dei Revisori dei Conti per la prescritta certificazione sui profili della compatibilità economico-finanziaria e normativa.
	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 (Parte non applicabile al presente contratto ai sensi dell'art. 5 DPCM 26/01/2011).
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009. (Parte non applicabile al presente contratto ai sensi dell'art. 74 c. 5 del D. Lgs.150/2009). Amministrazione esclusa dalla costituzione degli organismi indipendenti di valutazione dal D. Lgs 150/2009.
Eventuali osservazioni		
<p>La presente Relazione illustrativa al Contratto Integrativo è conforme:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ai vincoli derivanti dal Contratto Nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili espressamente delegate dal Contratto Nazionale alla contrattazione integrativa; – ai vincoli derivanti da norme di legge e dallo stesso D.lgs. n. 165 del 2001, che, per espressa disposizione legislativa, sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili a livello di contrattazione integrativa; – alle disposizioni sul trattamento accessorio; – alla compatibilità economico-finanziaria; – ai 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)

Sez. A – Illustrazione dell'articolato del Contratto

PREMESSA

L'allegata contrattazione integrativa, sottoscritta il 4 dicembre 2023, è finalizzata a dare attuazione all'art. 8 del C.C.N.L. 2019/21, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 54 del D.Lgs n°150/2009, che ha apportato modifiche all'art. 40 del D.Lgs. n° 165/2001, escludendo dalla contrattazione collettiva le materie afferenti a prerogative dirigenziali.

In tale contesto, l'attività contrattuale prevede che:

- il Contratto Integrativo d'Istituto riguardi l'a.s. 2023/2024 e gli effetti decorrano dalla data del 5 dicembre 2023, fermo restando che quanto stabilito nello stesso s'intenderà tacitamente abrogato per effetto di atti normativi e/o contrattuali nazionali o regionali, gerarchicamente superiori, qualora incompatibili;
- il documento in commento sia sottoscritto tra il Dirigente Scolastico dell'I.C Prof. Daniele Gatti, per la parte pubblica, e la Delegazione di parte sindacale costituita dalle RSU elette e operanti nell'istituto;
- l'attività contrattuale sia improntata, previa attenta valutazione della situazione e delle peculiari caratteristiche dell'istituto, alla realizzazione delle finalità attribuite dall'ordinamento all'istituto medesimo, anche nel rispetto delle competenze del personale, in ordine ai criteri di efficacia ed efficienza formative;
- la contrattazione integrativa costituisca un importante strumento di programmazione, accanto al Piano Triennale dell'Offerta Formativa e al Programma Annuale, mirato al miglioramento e al potenziamento del servizio erogato all'utenza e al territorio;
- la stessa, infine, sia interpretata come strumento efficace per regolare e armonizzare il clima collaborativo di tutte le componenti lavorative in relazione alle specifiche esigenze di quest'organizzazione scolastica perseguendone il buon funzionamento. Il contratto integrativo è orientato all'esigenza di garantire, in una relazione di funzionale complementarità, gli inalienabili diritti dei lavoratori della scuola con gli altrettanto stringenti diritti delle alunne e degli alunni e delle famiglie per un'offerta formativa di qualità.

SIGNIFICATO E RATIO DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

Il dirigente scolastico, perfettamente conscio degli spazi regolativi riservati alle diverse fonti (legge, regolamenti, contratto nazionale, etc.) e al potere datoriale (art. 5 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001), ha inteso ottemperare alla contrattazione integrativa d'Istituto non come ad un mero adempimento "burocratico amministrativo" ma ritenendo l'atto dovuto piuttosto come "strumento" che, tenuto in debita considerazione il ciclo della performance triennale dell'Istituto, può contribuire a migliorare le prestazioni rendendo efficace l'azione didattica attraverso l'efficiente utilizzo delle risorse impegnate.

Inoltre, vi è la piena consapevolezza che il ruolo del D.S. non può inquadarsi come un "privato datore di lavoro" perché, la scuola è una istituzione complessa dove la struttura organizzativa, l'azione formativa e l'insieme delle relazioni interpersonali ed interistituzionali possono far emergere un disegno complessivo unitario e coerente, solo con la piena partecipazione di tutte le componenti.

Il ruolo di promozione, coordinamento e valorizzazione assegnato al dirigente scolastico disegnano una figura di garanzia che non può prescindere dalle prerogative degli Organi Collegiali e che quotidianamente deve assicurare il pieno rispetto dei diritti e doveri di ciascuno.

A conclusione delle trattative condotte, il Contratto Integrativo d'Istituto per l'a.s. 2023/2024 è così articolato:

TITOLO PRIMO - PARTE NORMATIVA

- **CAPO I Disposizioni generali**
- **CAPO II Relazioni sindacali criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali**
- **CAPO III La comunità educante**
- **CAPO IV Disposizioni relative al personale ata**

TITOLO SECONDO – CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

- **CAPO I Attuazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro**
- **CAPO II I criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dalla L.146/90**

- **CAPO III Criteri per la ripartizione del Fondo per il Miglioramento Offerta Formativa**
- **CAPO IV I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare**
- **CAPO V Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione)**
- **CAPO VI Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.**

TITOLO TERZO – DISPOSIZIONI FINALI

- **CAPO I Liquidazione compensi**
- **CAPO II Informazione ai sensi dell'art. 30 ipotesi CCNL 2019/21**

Gli aspetti sottesi alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati sono quindi messi in stretta correlazione alle richieste dell'utenza, anche con riguardo ai risultati emersi in sede di verifica-valutazione al termine di ogni anno scolastico.

Si ottiene così un quadro di riferimento complessivo all'interno del quale è possibile lavorare integrando i versanti didattici e organizzativi, al fine di stabilire il livello quantitativo e qualitativo dei servizi, che sono erogati prevedendo, altresì, modalità di valutazione che permettano di intraprendere continue azioni di miglioramento.

Le norme del contratto intendono favorire la valorizzazione delle competenze professionali e il maggior impegno individuale profuso al fine di meglio assolvere i compiti dell'Istituzione scolastica garantendo:

- il diritto d'apprendimento delle alunne e degli alunni;
- l'autonomia didattico-organizzativa;
- gli impegni derivati dalla definizione dell'offerta formativa;
- le competenze professionali presenti;
- l'equità delle opportunità tra le varie tipologie professionali operanti nell'Istituto;
- i carichi di lavoro;
- l'impegno nell'assolvimento dei compiti organizzativi assegnati.

L'ambito dell'accordo ha avuto riguardo ai seguenti segmenti organizzativi

RELAZIONI SINDACALI

Vengono regolamentati le relazioni sindacali e l'esercizio dei diritti sindacali all'interno della scuola, a norma del Capo II del vigente CCNL di comparto.

In particolare, sono definite le procedure di concertazione, a norma della Legge n. 135/2012, art. 2, comma 17.

Fine ultimo dell'accordo è il pieno rispetto dei diritti dei lavoratori in una dialettica che porti all'attenuazione dei conflitti per un sereno esplicarsi della vita lavorativa scolastica.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DEL PERSONALE DOCENTE E A.T.A.

Il contesto degli obiettivi e delle priorità definito dal contratto presta molta attenzione all'aspetto organizzativo, poiché una buona organizzazione permette di utilizzare al meglio le risorse esistenti nell'ottica di un miglioramento continuo delle attività didattiche, organizzative e gestionali.

Si è scelto di impiantare una organizzazione che, pur prevedendo figure e compiti ben definiti, attraverso un sistema di deleghe, permetta un sufficiente grado di flessibilità, in modo da incontrare bisogni e necessità di ciascuno, consentendo la partecipazione e la valorizzazione delle competenze professionali delineate dai profili lavorativi di appartenenza.

Il modello utilizzato privilegia l'assunzione di responsabilità individuale attraverso una suddivisione precisa dei compiti e una definizione delle aree di intervento presidiate da alcune figure di sistema, senza dimenticare gli aspetti collegiali della collaborazione

Ciascuno, in questo modo, assumendo ruoli, funzioni, compiti, si riconosce come protagonista e partecipa attivamente al processo di cambiamento in atto, nell'ottica di un pieno ed efficace sostegno ai processi di autonomia.

Proprio in quest'ottica, il Contratto Integrativo ha utilizzato parte delle risorse per incentivare l'attività di coloro (personale docente e ATA) che, con disponibilità e competenza, si sono assunti il compito di presidiare alcune aree, di coordinare attività e progetti e di supportare il potenziamento dell'offerta formativa. Si ottiene così un quadro di riferimento complessivo all'interno del quale è possibile lavorare integrando i versanti didattici e organizzativi, al fine di stabilire il livello quantitativo e qualitativo dei servizi che sono erogati prevedendo altresì modalità di valutazione che permettano di intraprendere continue azioni di miglioramento.

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE

La ripartizione delle risorse economiche è stata elaborata incentrando la valorizzazione di incarichi ed attività mirate alla realizzazione delle finalità istituzionali della scuola. Oltre a garantire la continuità organizzativa e funzionale dell'Istituto già individuata nell'A.s 2022/23, la ripartizione è indirizzata a disegnare una nuova razionalizzazione dell'organigramma dell'Istituto, aspetto, quest'ultimo, mirato ad un utilizzo maggiormente efficiente delle risorse a disposizione dell'Istituto. Inoltre, il nuovo assetto organizzativo ha l'obiettivo di implementare i valori trasversali che ispirano la cultura dell'istituto comprensivo a garanzia della verticalità del curriculum didattico e del successo formativo dei bambini e degli alunni. L'individuazione delle Aree di funzione e dei relativi gruppi di lavoro sono state calibrate in base agli obiettivi di processo esplicitati nel piano di miglioramento e in base alle scelte autonome e agli aspetti organizzativi esplicitati nel PTOF. Più specificatamente, è stata privilegiata la valorizzazione del patrimonio professionale del personale come risorsa, utilizzando una metodologia di valutazione basata sulla combinazione di tre elementi:

1. il risultato conseguito;
2. la valutazione individuale fondata sull'impegno profuso e la capacità d'iniziativa nel rispetto dei tempi;
3. l'efficacia del risultato in rapporto all'obiettivo perseguito.

Vista la peculiarità delle diverse professionalità operanti nella scuola (docenti e ATA), alla prestazione del servizio "ordinario" si associa il grande lavoro progettuale reso con orari aggiuntivi, tempo che deve trovare un giusto riconoscimento. La premialità, tuttavia, non può essere semplicemente commisurata al tempo impiegato nel perseguire l'obiettivo, ma è subordinata a più variabili, quali la complessità del lavoro da svolgere e l'importanza dell'obiettivo da perseguire. L'efficacia del risultato è pertanto indicatore della qualità del servizio svolto e si configura come elemento da valorizzare. Nella contrattazione integrativa (Capo III art. 32), nell'anno scolastico 2023/2024, non trovano più spazio i compensi finalizzati alla valorizzazione del personale scolastico, che confluiscono interamente nella ripartizione oraria contrattata per i compensi accessori.

CORRISPONDENZA DELLE SCELTE ALLE ATTESE DEI CITTADINI E GARANZIA DEL SERVIZIO

I compensi accessori, materia della contrattazione, sono strettamente correlati sia alle attività concretamente e materialmente svolte dal personale che ad effettivi incrementi della produttività e miglioramenti dei servizi; questi due elementi di valutazione devono essere considerati come "risultato aggiuntivo", apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa.

Nel nostro caso, le parti trattanti hanno condiviso di valorizzare e puntare al miglioramento delle seguenti attività:

- a) **supporto all'organizzazione della didattica** (coordinatori di plesso, tutor tirocinanti, sicurezza, Nucleo Interno di Valutazione, coordinatori delle classi della scuola secondaria, organizzazione prove INVALSI) con la destinazione di parte delle risorse attribuite al personale docente;
- b) **supporto alla didattica** (componenti gruppi di lavoro e commissioni, incarichi specifici, referenti e responsabili dei laboratori informatici, ecc.)
- c) **progetti e attività volte al successo formativo di alunni stranieri**: con la destinazione delle risorse finalizzate, di provenienza Ministeriale e Comunale, delle risorse attribuite al personale docente
- d) **progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa** anche con la destinazione di fondi a ciò vincolati.

L'area delle attività didattiche e di progetto comprende lo svolgimento delle attività previste dal PTOF sia per la parte relativa alla loro progettazione e verifica, sia per la parte relativa alla loro attuazione con gli alunni quali: attività di educazione ambientale, motoria, musicale/teatrale, attività di laboratorio, attività di approfondimento delle lingue comunitarie, promozione del successo scolastico (vedi l'attività di studio assistito assicurata anche agli alunni del T.N., vista come ampliamento del tempo scuola, nella scuola secondaria di primo grado), recupero e sostegno, orientamento, uscite didattiche,... etc.

Le funzioni strumentali sono state individuate in quattro aree strategiche, come di seguito indicate:

1. **(area 1 – PTOF)** Coordinamento attività di analisi, revisione e monitoraggio di PTOF, RAV e PDM.
2. **(area 2 - INCLUSIONE)** Coordinamento e gestione delle attività relative all'inclusione (BES e alunni stranieri), alla rilevazione precoce delle difficoltà di apprendimento e alla prevenzione del disagio.
3. **(area 3 – INNOVAZIONE DIDATTICA)** Coordinamento e supporto della progettazione di esperienze di insegnamento-apprendimento innovative e delle attività relative alla gestione delle nuove tecnologie nella didattica (DDI e STEM) e nella formalizzazione dei processi e delle procedure documentali a supporto della didattica.
4. **(area 4 – CONTINUITÀ / ORIENTAMENTO)** Coordinamento delle attività di orientamento e dei progetti ponte tra i gradi scolastici, organizzazione e monitoraggio dei percorsi di tirocinio universitari e dei PCTO erogati per la scuola superiore in qualità di struttura ospitante.

Le attività descritte verranno valutate sia in itinere che al termine dell'anno scolastico dal Collegio dei Docenti come prevede la normativa.

Una parte consistente della quota a disposizione dei docenti, sia in forma forfettaria che con retribuzione ad ore aggiuntive effettivamente svolte, viene destinata alla retribuzione a consuntivo dei diversi incarichi che permettono di organizzare la rete delle figure referenti dell'istituto e dei referenti dell'Istituto che partecipano a vario titolo alla rete di scuole territoriale o che tengono le relazioni con gli EELL di riferimento.

Parte del fondo destinato al personale ATA, invece, viene utilizzato in maniera forfettaria, con retribuzione ad ore aggiuntive effettivamente svolte ed in intensificazione, per incentivare il miglioramento dell'aspetto organizzativo ed amministrativo dell'istituto, con particolare attenzione al processo amministrativo nei suoi vari passaggi, al coordinamento delle varie aree operative dell'ufficio (flessibilità oraria, servizio su più plessi, ampliamento dei servizi scolastici), ed al miglioramento della rete dei servizi sia informativi che di assistenza alla persona (handicap ed alunni con disturbi vari, alunni della scuola dell'infanzia, etc.).

La rimanente parte del fondo destinato al personale ATA sarà invece utilizzato per remunerare ore aggiuntive effettivamente svolte in relazione ad esigenze organizzative connesse a progetti e/o attività di ampliamento dell'offerta formativa e per la sostituzione dei colleghi assenti.

Le risorse economiche utilizzate nell'ambito dell'accordo sono tutte quelle dettagliatamente specificate nella Relazione Tecnico-finanziaria redatta dal DSGA.

EFFETTI ATTESI ED INCREMENTI DI PRODUTTIVITÀ ED EFFICIENZA

Alla luce di quanto sopra esposto è evidente che la "ratio" alla quale la contrattazione integrativa è improntata ha come finalità il raggiungimento di obiettivi strategici di carattere generale, comuni ad ogni ordine, grado e tipologia di scuola e di obiettivi strategici di carattere specifico, tenuto conto di quanto esplicitato nel Piano dell'Offerta Formativa e nei principali Regolamenti ad esso collegati, con particolare riferimento al Regolamento di Istituto, alla carta dei Servizi e al Patto di Corresponsabilità Scuola – Famiglie – Studenti.

I principi cui necessita fare riferimento sono i seguenti:

- **libertà di insegnamento**, intesa anche come libertà di ricerca e innovazione metodologica e didattica;
- **valorizzazione delle risorse umane** con particolare riferimento al patrimonio professionale dei docenti;
- **qualità dei processi formativi** anche in collaborazione con le risorse culturali, professionali, sociali ed economiche del territorio;
- **miglioramento della qualità delle prestazioni** del personale docente e ATA in servizio presso l'istituto;
- **ampliamento della fruibilità dei servizi** da parte dell'utenza;
- **miglioramento dei rapporti funzionali con altri Uffici, Enti e Amministrazioni.**

Nel rispetto di quanto contemplato nel Piano dell'Offerta Formativa si presterà particolare attenzione ai seguenti obiettivi:

- costruzione di una cultura di progetto;
- integrazione tra educazione e formazione;
- approccio alla didattica laboratoriale e sviluppo delle attitudini alla creatività attraverso l'ampliamento delle conoscenze dei linguaggi espressivi;
- sviluppo delle basi per l'educazione e l'apprendimento permanenti;
- continuità del curriculum e personalizzazione degli apprendimenti;
- cultura dell'accoglienza con particolare attenzione alla disabilità e all'inclusione;
- partecipazione di tutte le componenti all'organizzazione funzionale dell'Istituto;

- valorizzazione del patrimonio storico – ambientale del territorio.

MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Si fissano i criteri per l'attuazione nella scuola della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, alla luce delle norme dettate dal D.lgs. n. 81 del 2008 e ss.mm.i., testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, successivamente corretto e integrato con il D.lgs. n. 106 del 2009.

L'accordo tende a incrementare gli standard di sicurezza negli ambienti di lavoro, a tutelare la salute di studentesse, studenti e personale e a prevenire le patologie professionali (Accordo Stato - Regione 21/12/2011).

Con riferimento ai vincoli di legge per quanto riguarda le materie negoziali, il contratto siglato, ha delineato le linee di indirizzo per il miglioramento nell'ambiente di lavoro ed interventi per la prevenzione e la sicurezza.

Le parti danno atto che l'Ente Locale ha dato attuazione - nei limiti delle disponibilità finanziarie e nel rispetto di priorità individuate - alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. È stato confermato il servizio di prevenzione e protezione ed è stato individuato il responsabile di tale servizio in collaborazione con l'Ente locale.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è stato eletto nei modi previsti dall'Accordo Quadro 10.07.1996 e dall'art. 58 del CCNI 31.08.1999, successivamente designato dalla RSU, gode dei diritti indicati dal D.Lgs. 81/2008 e dall'art. 73 del CCNL/2007.

Sono programmati i previsti interventi formativi nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro e nei confronti di nuclei omogenei di dipendenti per la prevenzione degli infortuni.

Conseguentemente, le parti concordano sul dovuto riconoscimento per i dipendenti designati in qualità di addetti alla gestione delle emergenze, individuati dal dirigente scolastico nella sua funzione di datore di lavoro ed in possesso degli attestati di partecipazione agli appositi e specifici corsi di formazione organizzati in rete con altri istituti scolastici.

Sez. B

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse accessorie vengono impegnate al fine di migliorare sia la "performance individuale" sia la qualità del servizio scolastico, elevandone i livelli di efficienza, efficacia e produttività.

In particolare, le attività e gli incarichi conferiti al personale docente e ATA e retribuiti con le risorse del Fondo per la contrattazione integrativa sono finalizzati all'attuazione del POF dell'a.s. 2023/2024, nonché al conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. migliorare i servizi amministrativi e generali, per renderli più rispondenti alla complessità organizzativa, alle esigenze dell'utenza, all'ampliamento del tempo scuola e all'incremento de servizi di supporto all'attività educativa;
2. migliorare la qualità dell'offerta formativa, attraverso l'attuazione di attività di arricchimento e integrazione extrascolastiche e la collaborazione con enti e associazioni, onde elevare i livelli di apprendimento, le competenze comunicative e la motivazione allo studio di tutti gli alunni;
3. rendere più efficiente l'organizzazione generale e l'organizzazione didattica mediante l'attribuzione di incarichi e funzioni finalizzati a supportare la gestione, a garantire un efficace coordinamento e a incrementare i servizi di supporto alla didattica;
4. ottimizzare l'immagine della Scuola nei confronti dei soggetti esterni, promuovere la qualità e l'innovazione dei processi formativi.

Il quadro di riepilogo di utilizzo delle risorse è così rappresentato (importi lordo Stato):

DESCRIZIONE	QUOTA DESTINAZIONE
Attività funzionali personale docente	24.909,50 €
Attività funzionali personale ATA 22%	7.044,19 €
Funzioni strumentali docenti	3.997,90 €
Docenti collaboratori del Dirigente scolastico	11.000,00 €

Attività complementari educazione fisica	1.025,63 €
Ore eccedenti per sostituzione personale docente	2.435,99 €
Compensi per aree a forte processo immigratorio	1.854,85 €
Istruzione domiciliare	800,00 €
Incarichi specifici ATA	2.612,33 €
Indennità di direzione DSGA e sostituto	4.658,63 €
TOTALE COMPLESSIVO	60.339,02 €

Sez. C Effetti abrogativi impliciti
La contrattazione integrativa in esame sostituisce tutte quelle precedenti

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

Nel rispetto di quanto previsto dall'art.40 c. 3 bis del d.lgs. 165/2001 in relazione ai vincoli di bilancio, si prevede la programmazione e la conseguente erogazione di risorse economiche per complessivi € **60.339,02** (lordo dipendente) per la retribuzione degli istituti contrattuali disciplinati dal C.C.N.L. (F.I.S., Funzioni Strumentali Docenti, Incarichi Specifici ATA ecc..).

La ripartizione delle risorse economiche, come già specificato, è stata improntata ad una "ratio" che da sempre caratterizza le contrattazioni integrative sottoscritte in questo istituto, che si può senza dubbio considerare "premiata" in quanto remunera progetti, attività e funzioni soggetti a verifiche precise e documentabili sia in itinere che in fase di consuntivo.

Al riguardo si fa presente che l'apparato organizzativo dell'istituto (apparato che comprende sia l'organizzazione vera e propria che la parte attuativa del PTOF) prevede una serie di strumenti per verificare che gli obiettivi attesi sono stati raggiunti (monitoraggi, verifiche in commissioni e/o collegio docenti/assembleeATA).

Inoltre, si pensa sia corretto ritenere che questo accordo abbia natura premiata anche per il personale ATA, in quanto si è inteso valorizzare il contributo apportato alla realizzazione del PTOF, oltre che le capacità atte a garantire la funzionalità del servizio quotidianamente erogato all'utenza (flessibilità rispetto alle mansioni assegnate, disponibilità all'assunzione di responsabilità altre rispetto al proprio mansionario ed attitudine a lavorare in gruppo).

Con riferimento all'effettivo svolgimento di compiti e funzioni è stato previsto che le indennità ed i compensi al personale docente ed ATA possono essere corrisposti:

- **in modo forfettario**, cioè in cifra unica prestabilita a fronte degli impegni e dei maggiori o più intensi carichi di lavoro previsti
- **in modo analitico**, cioè computando le ore di attività prestate, all'interno dell'Istituzione Scolastica, sulla base di fogli-firma la cui compilazione sarà effettuata, di volta in volta, al termine di ogni attività.

La liquidazione dei relativi compensi avverrà in itinere ed a consuntivo previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti, opportunamente relazionati

In caso di mancata corrispondenza, il Dirigente dispone – a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto – la corresponsione di un importo commisurato al raggiungimento degli obiettivi attesi/conseguiti.

È prevista una riduzione del compenso, in via proporzionale, in caso di assenza per qualsiasi motivo, escluse le ferie, oltre i 30 gg.

Nell'ambito delle risorse complessivamente disponibili, è stato destinato in via generale al personale docente il 78% del budget restante ed al personale ATA il 22%.

Sez. E

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D.lgs. n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio)

A livello di Istituzione Scolastica non sono previste attribuzioni di progressioni economiche.

Sez. F

Risultati attesi

La contrattazione integrativa è protesa alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze individuali delle alunne e degli alunni, ottimizzando l’impiego delle risorse in una prospettiva di progressivo incremento, in particolare, dell’efficacia dell’azione educativa.

I risultati attesi attendono sostanzialmente:

- agli apprendimenti e ai comportamenti di bambini ed alunni, i cui esiti vengono registrati dalle indagini dell’Invalsi e dalla valutazione sistematica operata dal personale docente;
- all’ottimizzazione dell’azione organizzativa e amministrativa dei servizi.

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

Diritti sindacali

- Creazione di relazioni costruttive con la RSU, al fine di concordare soluzioni che contemperino l’interesse dei lavoratori con l’esigenza di migliorare l’efficacia e l’efficienza del servizio;
- Aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione all’esercizio dei diritti sindacali.

Sicurezza nei luoghi di lavoro

- Implementazione del Piano di Sicurezza;
- Informazione e formazione del personale;
- Progettazione di itinerari formativi rivolti alle alunne e agli alunni per diffondere la cultura della prevenzione e della salute;
- Aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione agli ambienti di lavoro e alle attrezzature utilizzate.

Fondo di Istituto e salario accessorio

- Realizzazione delle attività e dei progetti previsti dal PTOF;
- Arricchimento del curriculum;
- Risultati migliori conseguiti dalle alunne e dagli alunni nelle periodiche rilevazioni interne ed esterne;
- Realizzazione di servizi amministrativi, di pulizia, assistenza e vigilanza coerenti con le finalità del PTOF e capaci di rispondere con efficacia alle variegate esigenze dell’utenza.

Sez. G

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

La presente contrattazione è stata elaborata sulla base delle certezze economiche di cui la scuola dispone allo stato attuale. L’intera ipotesi di accordo sarà trasmessa all’Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) e al Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro (CNEL).

Norme Transitorie e Finali:

Si stabilisce che gli effetti del contratto sono prorogati fino alla stipula di un nuovo contratto e si abrogano le norme precedenti.

In relazione agli adempimenti previsti dall'art. 11 del decreto legislativo n. 150 del 24/11/2009,

IL DIRIGENTE ATTESTA

- che la Contrattazione Integrativa d'Istituto non ha rappresentato un semplice adempimento burocratico amministrativo, ma piuttosto è stata uno "strumento" fondato sulla valutazione della realtà dell'Istituto e degli obiettivi strategici individuati nel PTOF;
- che le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle indicate nell'art. 8 e 9 del Testo integrato ipotesi CCNL 14/07/2023, con esclusione di quelle relative alla "organizzazione degli Uffici" e alle prerogative dirigenziali (art. 5, comma 2-16-17 del D.lgs. n. 165/2001 nuovo testo), così come previsto dal D. Lgs. n. 150/2009;
- che gli incarichi relativi all'anno scolastico 2023/2024 sono assegnati al personale cercando di migliorare sia la "performance individuale" dei lavoratori della scuola sia la "performance del servizio scolastico", con il raggiungimento di adeguati livelli di efficienza e produttività;
- che tutte le attività previste sono finalizzate a far fronte all'interesse specifico della collettività e alle richieste del territorio anche per lo svolgimento di attività extracurricolari;
- che il contratto non prevede in alcun caso la distribuzione a pioggia delle risorse, ma è incentrato sulla qualità della didattica e del servizio;
- che le remunerazioni saranno corrisposte in rapporto all'effettivo carico di lavoro richiesto per l'espletamento dello specifico incarico;
- che gli oneri relativi alle attività svolte dal personale Docente e A.T.A. saranno liquidate tramite il sistema SPT (cedolino unico).

Si allegano alla medesima:

- Dichiarazione tecnico-finanziaria redatta dal Direttore SGA;
- Relazione illustrativa, la quale è finalizzata a garantire la trasparenza in merito alla gestione dell'intero processo amministrativo/gestionale per la realizzazione del POF.

Usmate Velate, 14 dicembre 2023

Il Dirigente Scolastico

prof. Daniele Gatti

*Firmato digitalmente ai sensi del Codice
dell'Amministrazione digitale e norme ad esso connesse*