



Dueville, 22 luglio 2024

Ai revisori dei conti
Dott. Enrico Montagner
Dott. Alessio Durante

All'Amministrazione Trasparente
Attestazioni OIV o struttura analoga

Oggetto: nota di avvenuto adeguamento verbale 2024/005 prot.3348 del 15/07/2024 - Esito attività di monitoraggio degli adempimenti connessi agli obblighi di pubblicazione di cui alla Delibera ANAC n. 213 del 23/04/2024 integrata e sostituita dall'Atto del Presidente del 1° giugno 2024 ratificato con la Delibera n.270 del 5 giugno 2024.

In ottemperanza a quanto richiesto nelle conclusioni del verbale in oggetto, si prende atto dell'attribuzione, nell'attestazione del monitoraggio, del valore pari allo 0% - non pubblicato nelle tre sottosezioni "dati relativi ai premi" della sezione "Performance", nello specifico:

- "Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio";
- "Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi";
- "Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti".

Tuttavia la griglia di rilevazione prodotta da ANAC si riferisce a tutte le pubbliche amministrazioni e deve essere interpretata per lo specifico contesto delle istituzioni scolastiche, operazione non semplice e che può essere oggetto di differenti interpretazioni.

A questo proposito si deve però osservare che i riferimenti normativi che impongono la pubblicazione delle informazioni nella sezione Performance sono:

- Art. 7, D. Lgs n. 150/2009: Pubblicazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance
- Art. 10, D. Lgs n. 150/2009: Pubblicazione piano delle performance e relazione delle performance ➢ Art. 20, c.1, D. Lgs 33/2013: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.
- Art. 20, c.2, D. Lgs 33/2013: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.

La successiva osservazione è che gli obblighi di pubblicazione stabiliti dal D. Lgs 150/2009 non sono significativi per le scuole. Infatti, sulla valutazione del personale scolastico sussiste la specifica eccezione di cui all'art. 74, comma 4 del d.lgs. n. 150/2009 che dispone: "Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi di cui all'articolo 14 nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale." Ricordiamo che i Titoli II e III del D.Lgs. n. 150/2009 sono proprio intitolati – rispettivamente – "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e "Merito e



premi".

Sulla materia è successivamente intervenuto il DPCM 26/01/2011 che collega l'avvio del sistema di misurazione e valutazione della performance del solo personale docente, alla emanazione di un apposito provvedimento del Ministero dell'Istruzione, sulla base delle modalità definite da un protocollo di collaborazione adottato d'intesa con la Commissione di cui all'art. 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Sul personale ATA nulla è stato ancora disposto.

Per quanto riguarda infine il dirigente scolastico si può far riferimento al contratto sottoscritto il primo agosto 2023 che stabilisce all'art. 7 "Retribuzione di risultato" quanto segue: "nelle more della definizione del Sistema di valutazione dei dirigenti scolastici, la retribuzione di risultato, come definita dall'articolo 2, comma 2, maggiorata della risorsa residuale all'esito delle retribuzioni di posizione e di reggenza gravanti sulla porzione pari all'85% del fondo unico nazionale, è commisurata al rapporto tra i livelli di retribuzione di posizione relativa all'istituzione scolastica di cui all'incarico principale." La conclusione è che non esiste un sistema di valutazione per cui la retribuzione di risultato viene corrisposta in misura standardizzata, uguale per tutti i dirigenti titolari di incarichi della medesima fascia di complessità.

In definitiva nel contesto scolastico non esiste un sistema di valutazione della performance ed i compensi sono corrisposti in misura standardizzata.

Questo è in effetti riconosciuto dalla delibera ANAC 430/2016 che ridimensiona l'adempimento per le scuole e lo limita alla trasparenza dei dati relativi al MOF. Su questo punto, tuttavia, riteniamo si debbano fare ulteriori considerazioni. Il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (MOF), istituito dall'articolo 40 del CCNL 2016/2018, contiene i compensi accessori per retribuire le prestazioni rese dal personale docente, educativo ed ATA atto a rinforzare il processo di autonomia scolastica, con particolare riferimento alla realizzazione del P.T.O.F. (piano triennale offerta formativa) anche in relazione alle richieste del territorio. I finanziamenti del MOF vengono erogati dallo Stato alle Istituzioni Scolastiche annualmente.

Secondo quanto stabilito dall'art. 40 del CCNL 2016/2018 comparto istruzione a decorrere dall'anno scolastico 2018/2019 confluiscono nel Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (MOF) le seguenti risorse: a) il Fondo per l'Istituzione Scolastica (FIS) di cui all'art. 2, comma 2, primo alinea del CCNL 7 agosto 2014; b) le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva di cui all'art. 2, comma 2, secondo alinea del CCNL 7 agosto 2014; [...].

In particolare, le attività che possono essere retribuite con il fondo dell'istituzione scolastica sono quelle relative alle diverse esigenze:

- didattiche;
- organizzative;
- ricerca;
- valutazione

Sono retribuibili con il FIS anche i seguenti costi di personale interno:

Docenti

- compensi per ore aggiuntive di insegnamento, recupero e potenziamento;
- compensi per i collaboratori del Dirigente scolastico in base all'art. 25 del D.Lgs 165/2001;
- compensi per ogni altra attività deliberata dal consiglio di istituto nell'ambito del PTOF.

Personale ATA

- sostituzione DSGA;
- indennità di direzione DSGA;
- intensificazione per maggior carico di lavoro e piccole manutenzioni;
- compensi per ogni altra attività deliberata dal consiglio di istituto nell'ambito del PTOF.

Ciò detto, i compensi percepiti con il MOF non sono propriamente delle premialità legate alle performance ma piuttosto dei compensi accessori dovuti per prestazioni rese dal personale.

Portando alle estreme conseguenze tutte queste considerazioni riteniamo che la sezione performance, a normativa vigente, non sia di pertinenza delle scuole. Per rendere chiaro al pubblico questo contesto l'Istituto ha inserito nella sezione "Dati relativi ai premi" di Amministrazione



Trasparente la seguente dicitura: *Non esistono nel contesto scolastico premi al personale collegati alla performance.*

In conclusione, questa Amministrazione è impossibilitata di fatto a procedere all'adeguamento della sezione "Dati relativi ai premi" secondo quanto evidenziato.

Per quanto non ritenuto perfettamente adeguato in termini di "apertura formato" di alcuni documenti pubblicati nelle sottosezioni della sezione "Consulenti e collaboratori", si fa presente che detti documenti sono dichiarazioni rese direttamente da soggetti che, non essendo in possesso di firma digitale, hanno sottoscritto gli stessi con firma autografa. Pertanto la natura stessa del documento preclude all'Amministrazione la possibilità di crearlo nel formato ritenuto adeguato. Tuttavia per il futuro questa Amministrazione si adopererà per utilizzare, ove possibile, la modalità di firma FEA. Si dovrà tenere in considerazione l'impossibilità giuridica dell'Amministrazione stessa di imporre ai potenziali soggetti l'utilizzo di tale modalità.

IL DIRIGENTE
COSIMO BASILE
Documento firmato digitalmente ai sensi del
Codice dell'Amministrazione digitale e
norme ad esso connesse