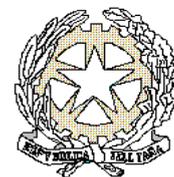




FONDI STRUTTURALI EUROPEI  
**pon**  
2014-2020  
PER LA SCUOLA - COMPETENZE E AMBIENTI PER L'APPRENDIMENTO (FSE-FESR)



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca  
Dipartimento per la Programmazione  
Direzione Generale per Interventi in materia di attività  
educativa, per la gestione dei fondi strutturali per  
l'istruzione e per l'innovazione digitale  
Ufficio IV



## ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "Martiri di Civitella"

Via Verdi, 40 – 52041 loc. Badia al Pino - Civitella in Val di Chiana (AR)

C.F. 80010080515 Tel. 0575497215

WEB [www.badiacomp.gov.it](http://www.badiacomp.gov.it) MAIL [aric81000g@istruzione.it](mailto:aric81000g@istruzione.it) - [aric81000g@pec.istruzione.it](mailto:aric81000g@pec.istruzione.it)

Prot. (vedi segnatura informatica)

### Relazione illustrativa del Dirigente Scolastico sul contratto integrativo d'istituto A.S. 2018/19

#### 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. 165/2001/2001, 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 29/11/2018 e definitivamente il 14/03/2019, 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 obiettivi prioritari emersi dal Rapporto di Autovalutazione ed esplicitati nel Piano di miglioramento triennale approvato dal Consiglio d'Istituto.

#### MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Data di sottoscrizione ipotesi contratto :</b> <b>29/11/2018.</b> <b>Data di sottoscrizione definitiva successiva</b> <b>alla approvazione: 14/03/2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno scolastico 2018/19</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> <b>Dirigente Scolastico Iasmina Santini</b> <b>Organizzazioni sindacali ammessi alla firma</b> <b>(elenco sigle):</b> - FLC CGIL - CISL SCUOLA - FED UIL SCUOLA RUA - FED GILDA UNAMS - RSU <b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b> <b>(elenco sigle):</b> - FLC CGIL - FED UIL SCUOLA RUA - CISL SCUOLA

	<p>- <b>FED GILDA UNAMS</b>  - <b>RSU:Beoni Antonella, Vigliazzi Simona, Bidini Silvia</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale dipendente docente ed A.t.a.</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Materie previste dall'art.6 del CCNL vigente ed in particolare <b>criteri</b> concernenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'utilizzo del fondo dell'istituzione scolastica per il trattamento economico accessorio;</li> <li>• le relazioni sindacali;</li> <li>• l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;</li> <li>• le ricadute sul rapporto di lavoro dell'organizzazione degli uffici e dell'attività dell'istituzione scolastica;</li> <li>• il diritto alla disconnessione</li> <li>• l'individuazione del personale da retribuire con il fondo dell'istituzione ed i finanziamenti PON-FSE ed i criteri per la distribuzione del bonus premiale per i Docenti.</li> </ul>
<b>Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione:</b>	
<p>- <b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b></p> <p>- <b>Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b></p> <p>- <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>La certificazione sui profili della compatibilità economico-finanziaria e normativa, rilasciata in data 07/03/2019 dai Revisori dei Conti, Organo di controllo dell'istituzione scolastica, è stata acquisita e viene allegata alla presente relazione.</p> <p>-nello specifico è stato invece redatto il Rapporto di Autovalutazione (RAV) ed il conseguente <u>Piano di miglioramento sul modello INDIRE</u> 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 2018 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.</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 <i>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</i></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 non appena il MIUR ne definirà importi</p>

e tempi.

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 su criteri condivisi con il Comitato Valutazione Docenti. Nel contratto siglato nel 2018 è prevista la condivisione dei criteri di attribuzione del bonus con la RSU, quindi nel presente contratto questi sono stati esaminati.

**Revisore dei conti per il MEF per l'invio di tale ipotesi di contratto : dott. Stefano Zeppilli**  
**Revisore dei conti per il MIUR per l'invio di tale ipotesi di contratto: dott.ssa Elena Rosini**

## **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 necessarie –risultati attesi – altre informazioni utili)**

### **Premessa**

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.

-nello specifico è stato 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.

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.

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.

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: <http://www.badiacomp.gov.it/wordpress/la-scuola/documenti-programmatici/>.

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**
- **Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuto al personale docente**
- **(art. 1, comma 127, Legge 107/2015 e art 1, comma 593 della legge n. 205/2017) e**

- **La parte economica** determina che l'impiego dei fondi disponibili (contrattuali, legge 440/97, fondi MIUR, ecc), sia finalizzato a riconoscere le attività aggiuntive, soprattutto quelle destinate a qualificare l'offerta formativa e a incrementare la produttività del servizio, seguendo le linee fondamentali del PTOF. Si prevede un'equa distribuzione delle risorse fra i settori di lavoro e di personale seguendo le priorità dettate dal PTOF.

L'uso delle risorse è prioritariamente destinato a soddisfare le indicazioni dettate dal PTOF e dagli organi collegiali dell'Istituto (Collegio e Consiglio), 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 e in particolare al perseguimento del successo formativo, attraverso l'attuazione di attività aggiuntive che costituiscano motivazione all'apprendimento e arricchimento culturale e professionale.

Le risorse sono state utilizzate secondo lo schema seguente, condiviso dalle parti, così impostato sin dalle prime contrattazioni.

Dal totale dei finanziamenti disponibili, costituiti dalle risorse di quest'anno, è stata accantonata a monte la cifra non contrattabile di € 3.150,00 destinata alla retribuzione dell'indennità di amministrazione parte variabile al DSGA .

Dalla cifra risultante di € 28.513,00 (lettera a tab. 1a), è stata poi detratta la quota stabilita come compenso del primo collaboratore in € 1.847 (lettera b tab.1a).

La cifra restante di € 26.666 (lettera c tab. 1a) è stata divisa in due aggregati:

- l'uno destinato ad incentivare tutti i tipi di attività aggiuntive dei docenti - attività di recupero, sostegno, potenziamento, integrazione; commissioni di lavoro, coordinamento dei consigli di classe, segretario del collegio unitario, segretari consigli di classe ed intersezione, responsabili di plesso, varie forme di collaborazione per compiti organizzativi e gestionali e per compiti di supporto alla didattica; per progetti didattici e forme di flessibilità e disponibilità;

- l'altro destinato ad incentivare i maggiori impegni del personale di segreteria e dei collaboratori scolastici.

La cifra destinata al **personale ATA** è di € 8000,00 corrispondente al 30% di quanto indicato alla lettera c della tabella 1a; tale cifra è integrata dai finanziamenti per gli incarichi aggiuntivi di € 1942,00 per un totale di € 9873 (lettera d tab. 1a).

La cifra destinata al **personale docente** è di € 18.667,00 (lettera e, tab. 1a) corrispondente al 70,00% di quanto indicato alla lettera c della tabella 1a.

Tale cifra è stata ripartita tra le seguenti tipologie di attività e/o forme di disponibilità e flessibilità.

☞ Interventi didattici direttamente indirizzati agli alunni (corsi di recupero, di potenziamento ed arricchimento, attività integrative, etc..) per € 4060,00 integrati dai finanziamenti per le funzioni strumentali di € 4002,00, per un totale di € 8.062,00 (lettera g tab. 1a).

☞ Collaborazioni sia a supporto dell'attività didattica che per compiti organizzativi e gestionali (commissioni, gruppi di lavoro, coordinatori dei consigli di classe, referenti etc..) per € 12.457,00 (lettera f tab. 1a). Di detto importo una parte è strettamente connessa con compiti organizzativi e gestionali (€ 8.472,00), mentre la parte restante è destinata a compiti di supporto alla didattica (€ 3.985,00).

☞ Incentivazione della flessibilità didattico-organizzativa e disponibilità, orario flessibile, cattedra su più plessi, ecc...) per € 2.150,00 (lettera h tab. 1a). Di tale importo una quota è destinata a compensare le attività condotte con gli alunni in vista della festa della scuola, di fine anno che prevede una molteplicità di iniziative che riguardano tutti i plessi scolastici, rivolte alle famiglie, alle autorità territoriali ed alla cittadinanza.

#### **- L'impostazione delle risorse finalizzata alla realizzazione del PTOF e del PDM**

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:

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

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.

-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 ex 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 delimitazione 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 (€ 9942) è stata 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 € 3359 al personale di segreteria ed € 6584 ai collaboratori scolastici.

#### **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 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.

## Modulo 2.c Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse

### 2.c.1 determinazione del fondo

Risorse anno scolastico 2018/2019		
	comprehensive degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP	Importo Lordo Dipendente
<b>Totale FIS calcolato</b>	39.976,80	30.125,70
<b>Economie Fis esercizio precedente</b>	2.040,33	1537,55
<b>TOTALE</b>	42.017,13	31.663,25

#### **TOTALE COMPLESSIVO FIS € 31.663,25**

Il FIS (lordo dipendente) ammontante a € 30.125,70+ economia € 1357,55 per un totale di € 31.663,25 è stato utilizzato come di seguito specificato:

- Indennità di amministrazione al DSGA parte variabile Euro 3.150,00;
- Compenso 1° collaboratore del DS Euro 1.847;

La rimanente cifra di Euro 26.666,00 è stata suddivisa tra

- il personale Docente euro 18.667,00
- il personale Ata euro 8000,00

ed è stata così utilizzata: personale docente

- Progetti didattici ..... Euro 4060 pari al 21,75%,
- Compensi per compiti di supporto alla didattica ..... Euro 3985 pari al 21,35%
- Compensi per compiti organizzativi e gestionali ..... Euro 8472 pari a al 45,38%
- Attività organizzative e gestionali, flessibilità e disponibilità.... Euro 2150 pari al 11,52%

Personale ATA

- Intensificazione personale ATA ..... Euro 8000 pari al 100%.

#### **Lettera c)**

***Gli 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

#### **Lettera d)**

***Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 1150/200, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa***

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Non si applica ai sensi dell'art. 5 del DPCM 26/01/2011. 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:

<http://www.badiacomp.gov.it/wordpress/la-scuola/autovalutazione/> 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 corredo 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 .

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 23 Novembre 2018.

Il Ptof in questo anno dovrà essere rivisto per il nuovo triennio.

#### **Lettera e)**

***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 dà luogo ad attribuzione di progressioni economiche

#### **Lettera f)**

***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 PA.

I risultati attesi sono, pertanto, la realizzazione delle attività e dei progetti previsti dal PTOF e la 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 PDM, 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.

#### **Lettera g) 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 obiettivi 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.

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.

**Badia al Pino, 07/03/2019**

**IL DIRIGENTE SCOLASTICO**  
**Prof.ssa Iasmina Santini**