



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA LOMBARDIA

LICEO CLASSICO STATALE "G. CARDUCCI"- MILANO

Codice fiscale: 80126650151 Codice ministeriale: MIPC03000N

Relazione illustrativa

a.s. 2016-17

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione: 21/3/2017	
Periodo temporale di vigenza: 1 settembre 2016 – 30 agosto 2017	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Dirigente Scolastico prof. Andrea Di Mario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL: prof. Laura Petermaier CISL: Chiara Zanone Organizzazioni sindacali firmatarie: UIL: sig. Luigi Mallamaci
Soggetti destinatari Docenti e personale ATA del Liceo Classico Carducci di Milano	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) relazioni sindacali b) sicurezza c) criteri per la ripartizione del FIS e altri istituti contrattuali (Funzioni Strumentali - Incarichi specifici)

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo tecnico interno all'istituzione scolastica. Allegazione della Relazione tecnico - finanziaria	CONSIDERATO che la spesa prevista nella pre-intesa del contratto integrativo deve trovare copertura finanziaria nel budget d'istituto comunicato dal MIUR con la nota n. 14207 del 29.09.2016, per la parte destinata a compensi per il personale e che è stata acquisita la relazione tecnico-finanziaria, redatta dal Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi, in ottemperanza a quanto stabilito dall' 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 e dal comma 3 sexies dell'art. 40 del d. L.vo n. 165/2001, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche a corredo dei contratti integrativi predispongano una relazione tecnica finanziaria Nessun rilievo rispetto alla contrattazione integrativa di Istituto è presente nella Relazione tecnico-finanziaria La relazione tecnico-finanziaria ha accertato che le risorse finanziarie impegnate sono coerenti con le attività indicate nelle schede allegate al programma annuale.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione	È in fase di redazione e adozione il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 È stato aggiornato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 per il

del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	triennio 2016-2018.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione con riferimento al CII e nel momento dell'adozione del Piano sarà assolto anche l'obbligo di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e del d.lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'istituto www.liceoclassicocarducci.gov.it nella sezione Amministrazione trasparente
	Il CII sarà inviato contemporaneamente ad Aran e Cnel, assolvendo con un unico invio agli obblighi previsti dall'articolo 40, comma 5, del d.lgs. 165/2001
Eventuali osservazioni: nessuna	

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)

Premessa

Il contratto d'istituto è stato finalizzato all'attuazione delle finalità poste dal P.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.

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.

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

Paragrafo 1: 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;

La contrattazione integrativa di Istituto in tutte le sue parti è stata sottoscritta nel rispetto delle norme di legge e del CCNL – comparto Scuola.

In particolare tiene conto:

- dei vincoli derivanti dal contratto nazionale con riferimento alle materie contrattabili;
- delle disposizioni sul trattamento accessorio, finalizzati a incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale e organizzativa delle amministrazioni pubbliche;

- della compatibilità economico-finanziaria.

La contrattazione d'istituto sottoscritta in data 21.3.2017 con la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, applica l'art. 6 del C.C.N.L.2006-2009, escludendo però le materie decontrattualizzate dal D.lvo n° 150/2009 e con l'esame congiunto sulle misure inerenti il rapporto di lavoro, previsto dell'art. 5 c. 2 d.lgs 165/01 modificato dall'art 2 comma 17 del d.l. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135.

Strumentale alla qualità e alla efficacia della proposta educativa, ubbidisce alle priorità e ai criteri generali su cui si basa il PTOF, approvati dal consiglio di istituto. Si indicano, in particolare:

- il rispetto dei bisogni formativi degli allievi;
- il rispetto delle attese e delle aspettative dei fruitori del servizio scolastico;
- il coinvolgimento dei genitori nella realizzazione delle iniziative;
- l'ampliamento e arricchimento dell'offerta formativa e l'incremento del tempo scolastico;
- la verifica sistematica e valutazione dei processi;
- la valorizzazione delle competenze e degli interessi del personale;
- la valorizzazione delle risorse del territorio;
- l'apertura del curricolo ai soggetti con difficoltà di apprendimento e socializzazione;
- la partecipazione delle varie componenti economiche, professionali, culturali, sociali del territorio alla progettazione curricolare ed extra-curricolare

Il testo del Contratto è articolato in 3 parti: la prima disciplina l'esercizio dei diritti sindacali ed è composta da n. 22 articoli.

La seconda parte si riferisce alle garanzie e alle tutele in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro e si compone di n. 15 articoli.

La terza parte consta di n. 25 articoli e 4 allegati e tratta della ripartizione del fondo di istituto e dei compensi accessori da attribuire al personale.

DIRITTI SINDACALI

Contenuti	Riferimenti normativi e/o contrattuali
Relazioni sindacali: informazione preventiva, successiva e contrattazione integrativa	CCNL 2007 (artt. 3-8) – art. 54 D.Lvo n. 150/09
Attività sindacale	
Assemblee sindacali in orario di lavoro	Art. 8 del CCNL 2007 art. 2 del CCNQ del CCNQ del 7.8.1998 ACCORDO COLL. QUADRO per la costituzione delle RSU del 7.8.1998 Contrattazione integrativa regionale
Contingenti di personale necessari a garantire i servizi essenziali	L. 146/90 modificata e integrata dalla L. n. 83/2000 – Accordo Integrativo Nazionale dell'8.10.1999 CCNQ del 7.8.1998 (e successive modifiche) – CCNQ del 26.9.2008

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Contenuti	Riferimenti normativi e/o contrattuali
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	Art. 73 del CCNL Artt. 47 e 50 del D.Lvo n. 81/2008 – CCQ del 7.5.1996
Responsabile e addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione	Art. 72 del CCNL 2007 – Artt. 31- 35 del D.Lvo n. 81/2008
Preposti, addetti al primo soccorso e addetti antincendio	Art. 72 del CCNL 2007 – Artt. 19, 45 e 46 del D.Lvo n. 81/2008
DPI (Dispositivi di Protezione individuale)	Art. 72 del CCNL 2007 – Artt. 69-80 del D.Lvo n.

	81/2008
Diritti alla formazione all'informazione	Art. 72 del CCNL 2007 – Artt. 36 – 37 del D.Lvo n. 81/2008

FONDO D'ISTITUTO E COMPENSI ACCESSORI

Contenuti	Riferimenti normativi e/o contrattuali
Criteri per la Ripartizione delle risorse del fondo d'istituto	Art. 6 del CCNL 2007
Incentivi alla flessibilità organizzativa e didattica delle prestazioni dei docenti	Art. 88 del CCNL 2007
Compensi per le attività aggiuntive all'insegnamento dei docenti	
Compensi per le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento dei docenti Determinazione dei compensi per le funzioni strumentali al P.O.F.	
Compensi per l'attività di collaborazione col dirigente scolastico	Art. 34 del CCNL 2007
Incentivi alla flessibilità oraria e alla intensificazione delle prestazioni del personale ATA	Art. 88 del CCNL 2007- Contrattazione integrative regionale
Remunerazione delle prestazioni aggiuntive e dello straordinario del personale ATA	Artt. 51 e 88 del CCNL 2007
Compensi al personale utilizzando risorse finanziarie esterne al fondo di istituto	Artt. 47 e 50 del CCNL 2007

Paragrafo 2 : quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Le risorse del MOF sono prioritariamente quelle derivanti dai finanziamenti specifici per il fondo dell'istituzione scolastica, calcolato in base all'art. 85 CCNL 2006-2009, calcolato in base all'art. 85 CCNL 2006-2009, come modificato in base a Seq. FIS del 8/4/2008 - Seq. ATA del 25/7/2008 - CCNL 2° biennio 2008-2009 del 23/1/2009 - Accordo MIUR-OOSS del 30.01.2013 – Intesa MIUR-OO.SS del 26.11.2013 e Intesa MIUR-OO.SS del 07.08.2014, Intesa MIUR-OO.SS del 07.08.2015, Intesa MIUR-OO.SS del 27.06.2016 e Nota MIUR n. 14207 del 29.09.2016, assegnazione del FIS per il finanziamento degli istituti contrattuali di cui all'art.88 del CCNL 29.11.2007 e delle risorse per il finanziamento degli istituti contrattuali di cui agli artt. 33 (funzioni strumentali), 62 (incarichi specifici per il personale ATA), 30 (ore eccedenti sostituzione colleghi assenti).

Si precisa che trattasi di assegnazione del FIS per il finanziamento degli istituti contrattuali di cui all'art.88 del CCNL 29.11.2007 e delle risorse per il finanziamento degli istituti contrattuali di cui agli artt. 33 (funzioni strumentali), 62 (incarichi specifici per il personale ATA), 30 (ore eccedenti sostituzione colleghi assenti). Per le attività complementari di educazione fisica art. 87 (progetti pratica sportiva), le risorse finanziarie non sono state comunicate dal MIUR.

A queste vanno aggiunte le economie del FIS 2015-16, presenti nel Piano di riparto sistema SIRGS, oltre quelle presenti nel capitolo 2154 PG 06. Per quanto concerne le prime esse sono destinate ai corsi di recupero, sportelli, interventi di potenziamento e approfondimento disciplinare e di metodo. Le seconde vengono destinate a finanziarie le attività complementari di educazione fisica.

A queste risorse vanno aggiunti i fondi ministeriali aggiuntivi destinati ai corsi di recupero, pari ad euro 2.240,52 lordo stato (1.688,41 lordo dipendente).

Qualora dovessero pervenire ulteriori indicazioni da parte del MIUR le parti torneranno a riunirsi per un'ulteriore sequenza contrattuale, nella quale verranno applicati i parametri di distribuzione delle risorse pervenute definiti nella presente contrattazione.

Voci Nota	Lordo stato	Economie a.s. 2015-16 lordo stato	Lordo dipendente	Economie a.s. 2015-16 Lordo dipendente	Lordo stato contrattato	Lordo dipendente contrattato
Fondo di istituto	54.966,68	3.045,00	41.421,77	2.294,65	57.994,00	43.703,09
Corsi di recupero				0,00		
Fondi MIUR	2.240,52	0,00	1.688,41		2.240,52	1.688,41
Funzioni strumentali	4.637,33	0,00	3.494,60	0,00	4.637,33	3.494,60
Incarichi specifici	2.879,07	0,00	2.169,61	0,00	2.879,07	2.169,61
Totale	64.723,60	3.045,00	48.774,39	2.294,65	67.750,92	51.055,71
Ore eccedenti	3.274,88	0,00	2.467,88	0,00	3.274,88	2.467,88
Totale	67.998,48	3.045,00	51.242,27	2.294,65	71.025,80	53.523,59
Economie previste					17,68	13,33

Il fondo di istituto è così distribuito:

Utilizzo risorse del FIS	%	Lordo dipendente
DOCENTI (funzioni didattiche e organizzative)	27,20	11.480,00
CORSI RECUPERO E SPORTELLI	38,43	16.220,00
ATA (compresa indennità DSGA)	28,78	12.146,50
PROGETTI DOCENTI	5,56	2.345,00
ECONOMIE PREVISTE	0,03	13,33

paragrafo 3: 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;

Con la pre-intesa relativa alla contrattazione integrativa di Istituto 2016-'17, in attesa del parere di compatibilità finanziaria dei revisori dei conti, cessa di avere vigore il contratto integrativo sottoscritto nell'a.s. 2015-'16, in quanto tutti i pagamenti previsti sono stati effettuati e gli obiettivi raggiunti.

Il nuovo contratto espleta i suoi effetti dal 1 settembre 2016 e cessa di aver vigore il 31 agosto 2017. In caso di mancata sottoscrizione del nuovo contratto entro i termini previsti dai contratti nazionali e cioè il 30 novembre 2017, il presente contratto continuerà ad essere vigente nelle parti applicabili e compatibilmente con l'eventuale quadro normativo e contrattuale rinnovato.

Il nuovo contratto presenta, alla luce delle novità intervenute per effetto dell'art. 5 c. 2 d.lgs 165/01 modificato dall'art 2 comma 17 del d.l. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, anche un'appendice destinata all'esame congiunto delle misure inerenti il rapporto di lavoro, in vigore dal 1 settembre 2013 con effetto abrogativo implicito delle misure relative comprese nelle direttive del Dirigente Scolastico sull'organizzazione del lavoro.

Resta nella competenza del Dirigente Scolastico l'organizzazione degli uffici, in quanto materia decontrattualizzata, organizzazione già in vigore con le misure adottate nei Piani Annuali di attività relativi al personale docente e ATA.

paragrafo 4 : illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

PREMESSA

In coerenza con quanto stabilito dal D.Lgs. 150/09 e dalla Circolare 7/2010 della Funzione pubblica, anche in mancanza di un sistema di valutazione delle prestazioni, la finalità perseguita nel Contratto Integrativo di Istituto è stata quella di attribuire selettivamente incentivi economici, secondo una logica meritocratica, in modo da premiare la qualità dei risultati corrispondenti e la concorsualità dei diversi profili professionali al raggiungimento degli obiettivi del PTOF.

Il sistema interno di misurazione e valutazione delle performance delle attività aggiuntive, dei docenti e del personale ATA, è teso a realizzare una maggiore produttività del lavoro, efficienza di erogazione del servizio, maggiore trasparenza dell'azione amministrativa, possibilità di controllo da parte dell'utenza.

Significato, ratio e effetti delle norme applicate:

La riorganizzazione del sistema scolastico interno, anche per gli effetti della legge 107/2015 sull'organico dell'autonomia, ha consentito di razionalizzare le risorse e di adottare risparmi consistenti per la progettazione di istituto, in particolare per la realizzazione della progettualità extracurricolare e per le attività di recupero e di sostegno. Il modello organizzativo adottato si basa su un preventivo accertamento delle competenze dei singoli docenti, accertate tramite *curriculum* e basate sulla formazione specifica legata all'ambito di attribuzione della delega o su

una consolidata e riconosciuta esperienza professionale, sia interna al sistema scolastico, sia sedimentata attraverso forme esterne di collaborazione.

L'attribuzione di risorse economiche previste dal Fondo di istituto ed indirizzate verso funzioni organizzative (collaborazioni, referenti, coordinamento, commissioni, dipartimenti, Comitato tecnico di autovalutazione) tende a realizzare un modello organizzativo coerente e in linea con la moderna connotazione dell'istituzione scolastica quale agenzia di sviluppo culturale sul territorio. Tale modello è realizzato sull'attribuzioni di funzioni che consentano alla scuola di presidiare i vari ambiti di intervento, a cui è sollecitata sia dalle disposizioni nazionali tese a valorizzare eccellenze e progettualità, sia dai reali fabbisogni del territorio che chiedono alla scuola di rispondere in modo chiaro ed efficiente al manifestarsi di nuovi bisogni e di nuove domande.

La destinazione del 27,20% delle risorse a compiti di tale portata è ritenuta necessaria, in quanto la scuola non dispone di figure istituzionali e di risorse prefigurate destinate a tali compiti ed è chiamata negli ultimi anni, con sempre maggiore frequenza a rendicontare all'esterno i risultati conseguiti.

La scuola in questo modo è in grado di competere con aziende culturali e non, creando attraverso il meccanismo del riconoscimento di competenza e di conseguente premialità, funzioni che sono indispensabili per l'esercizio della sua azione educativa e sociale sul territorio in cui opera.

L'effetto di tale impostazione è la riconoscibilità sociale del modello organizzativo, come una naturale esplicazione delle funzioni istituzionale della scuola e non come sovrastruttura temporanea e casuale di professionalità.

La percezione sociale è di fondamentale importanza per tutti gli *stakeholders* e consente di prefigurarsi obiettivi strategici di ampia portata, legati non solo all'efficienza di risultato (miglioramento degli esiti di apprendimento e della qualità complessiva del servizio scolastico), ma anche di equità sociale (integrazione di soggetti deboli, lotta alle forme di disagio e dispersione, sostegno alle fasce deboli, responsabilità educativa e patto tra famiglie e scuola).

Le funzioni delegate e riconosciute a livello di erogazione di risorse sulla base della difficoltà del compito e del tempo necessario ad espletarlo, nella logica del raggiungimento degli obiettivi condivisi produce alcuni effetti di medio e lungo periodo:

1. valorizzazione professionale del *background* culturale formativo del docente
2. miglioramento della performance dell'organizzazione nel suo complesso in grado di rispondere alle diverse e nuove domande del corpo sociale e comunitario di cui fa parte
3. presidio del territorio in termini di *governance* dei fenomeni educativi, culturali e sociali, in forte sinergia con altre istituzioni e soggetti di privato sociale ed economico
4. selezione del personale, in vista di futuri impegni professionali di maggiore portata, con vantaggi per il complessivo funzionamento del sistema
5. evoluzione e sviluppo di competenze relazionali, organizzative e tecniche
6. capacità del servizio pubblico di garantire livelli di erogazione del servizio competitivi ed in linea con gli standard del settore privato
7. grado di soddisfazione della collettività e percezione della scuola sul territorio come uno dei soggetti motori della crescita culturale e dello sviluppo economico
8. miglioramento della produttività, nella divisione del lavoro e nella riconduzione all'interno dell'istituzione scolastica di competenze maturate in altri contesti e di cui la scuola riconosce il valore.
9. capacità del sistema organizzativo di produrre una performance complessiva valutabile e monitorabile, ma sempre in grado di evolversi verso i nuovi ambiti proposti dal management pubblico.
10. riduzione dei costi e recupero di risorse, con valori non comparabili con quelli di mercato.

Anche per il personale amministrativo tecnico e ausiliario la valorizzazione delle competenze maturate e riconosciute all'interno del fondo di istituto, avviene sulla base di un'attenta ricognizione delle funzioni essenziali al miglioramento del servizio. In tale ottica l'impatto delle nuove tecnologie produce una naturale riorganizzazione del servizio erogato e determina la necessità di valorizzare all'interno del funzionamento dei servizi amministrativi quelle funzioni, non naturalmente ricomprese nei mansionari tradizionali, ma che in termini di maggiore produttività del lavoro, efficienza di erogazione del servizio, maggiore trasparenza dell'azione amministrativa, possibilità di controllo da parte dell'utenza, rafforzamento della percezione sociale del servizio rappresentano un valore aggiunto. La destinazione del 28,78% del FIS, in aumento rispetto allo scorso anno, a tali obiettivi strategici (comunicazione attraverso la rete, pubblicità degli atti, pubblicazione dei risultati, controllo delle assenze, diminuzione dei tempi di erogazione del servizio, miglioramento nella reperibilità degli atti e dei documenti, riorganizzazione degli archivi e della documentazione, semplificazione amministrativa nelle prassi e nella modulistica, informazione corretta e trasparente) trova riconoscimento attraverso l'assegnazione di incarichi specifici e di prestazioni aggiuntive erogate anche attraverso il lavoro straordinario. Incarichi e lavoro non più legati a mansioni ordinarie, ma tese a valorizzare e premiare le professionalità esistenti e la disponibilità alla collaborazione strategica e sistemica, nella logica della comune appartenenza e identificazione nei principi e valori dell'istituzione scolastica di cui si è parte.

Per valorizzare il ruolo della scuola nel contesto in cui opera è necessario riconoscere una progettualità extracurricolare, cui è stato destinato il 5,56% del FIS.

Tale progettualità oltre a completare ed ampliare l'offerta formativa destinata agli studenti e quindi migliorare l'efficacia dell'azione didattica ed educativa, si pone come obiettivo strategico anche quello di rispondere ad alcuni bisogni formativi e sociali del territorio, garantendo pari opportunità a coloro che si trovano, rispetto ad alcuni servizi educativi e culturali in posizione di svantaggio socio-economico. La mappa delle progettualità riconosciuta nel contratto integrativo permette di coniugare in modo adeguato efficienza ed equità sociale, riconducendo ad unità le seguenti opzioni formative:

- a) valorizzare ulteriormente il profilo professionale culturale ed educativo in uscita, anche attraverso certificazioni riconosciute a livello nazionale ed europeo.
- b) aumentare le situazioni di benessere psico-fisico e combattere le forme di disagio sociale e di emarginazione
- c) aumentare le opzioni culturali verso segmenti non sempre presenti nel curriculum di studi
- d) sviluppare la creatività e la partecipazione con laboratori di espressione artistica e culturale
- e) consentire ai giovani di avere spazi fisici e culturali per esprimere la propria identità e le proprie aspirazioni

Anche in questo caso nel contratto sono inseriti progetti e riconosciute competenze funzionali al raggiungimento di questi obiettivi. Tale progettualità viene valorizzata in relazione all'impegno richiesto per la sua realizzazione e sulla base di indicatori di efficienza e di efficacia quali:

- il numero degli studenti partecipanti
- il grado di apertura a tutte le componenti scolastiche
- la ricaduta nell'attività didattica
- il rispetto dei tempi dei costi preventivati
- il grado di coinvolgimento delle istituzioni, associazioni e imprese presenti nel territorio nelle loro diverse e diffuse professionalità

La parte delle risorse destinate ai corsi di recupero, sportelli didattici e metodologici, potenziamento, progetti di supporto allo studio e di valorizzazione competenze e eccellenze

(cui è stato destinato il 38,43% del FIS) obbedisce a precise disposizioni di legge e contrattuali e rappresenta la modalità con cui la scuola tende a migliorare e garantire le condizioni per il maggiore successo scolastico e formativo, in modo tale da diminuire i costi sociali dell'abbandono, della dispersione e della fuga dalla scuola.

Paragrafo 5 : illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività e meritocrazia dei riconoscimenti economici* finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

In coerenza con quanto stabilito dal D.Lgs. 150/09 la finalità perseguita nella ripartizione dei fondi è quella di attribuire selettivamente incentivi economici, in modo da premiare la qualità dei risultati corrispondenti e la concorsualità dei diversi profili professionali al raggiungimento degli obiettivi del PTOF

Il ciclo di gestione della performance può essere così sintetizzato:

- definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere
- collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
- misurazione della valutazione della performance individuale e organizzativa
- rendicontazione dei risultati
- erogazione delle risorse

Nel Contratto integrativo di Istituto 2016-2017 sono, infatti, presenti alcuni elementi che concorrono a identificare un criterio selettivo nell'attribuzione dei fondi.

Infatti nell'art. 1 del contratto sui criteri generali per la ripartizione delle risorse del FIS, relativo alle modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al piano dell'offerta formativa, si afferma che "nell'attribuzione delle attività ai docenti, nei casi in cui questa non sia di competenza di specifici organi, il Dirigente Scolastico farà riferimento, nell'esercizio della sua autonoma discrezionalità, ai seguenti principi:

- *valorizzare il progressivo consolidamento di competenze progettuali e organizzative, indispensabili per consentire alla scuola di fare fronte, con efficacia e efficienza, alla crescente complessità della sua funzione sociale;*

E nell'art. 4 del contratto integrativo di istituto, parte riguardante i criteri per l'individuazione del personale docente, da utilizzare nelle attività da retribuire con il FIS, tra i requisiti ritenuti fondamentali per l'attribuzione degli incarichi prioritaria è *la competenza certificata o acquisita sul campo, insieme all'affidabilità dimostrata in precedenti occasioni, alle esperienze maturate anche in altri contesti e alla disponibilità a collaborare in vista del raggiungimento degli obiettivi strategici.*

In egual misura nell'art. 5 del contratto relativo alla parte riguardante i criteri per l'individuazione del personale ATA da utilizzare nelle attività da retribuire con il FIS, si afferma che il Dirigente Scolastico attribuirà gli incarichi nel rispetto dei seguenti criteri considerati in relazione alla quantità e qualità del possesso e in rapporto alle attività caratterizzanti lo specifico incarico:

- *Possesso di titoli di studio o di specializzazione specifici o attinenti alle attività da svolgere;*
- *Partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento specifici o attinenti alle attività da svolgere;*
- *Esperienze di lavoro all'interno ed all'esterno della scuola attinenti alle attività da svolgere;*

- *Disponibilità ed interesse allo sviluppo delle competenze professionali;*
- *Disponibilità alla collaborazione e capacità di affrontare situazioni innovative nel contesto della scuola ed in relazione con soggetti esterni;*
- *Capacità di organizzazione del proprio lavoro in coerenza con gli obiettivi delle attività;*
- *Conoscenza e capacità di utilizzo delle tecnologie informatiche e della comunicazione (se richiesto dall'incarico da svolgere).*

Analoghe considerazioni possono farsi con riferimento agli incarichi specifici: *infatti le condizioni richiamate dall'art. 13 del CII fanno esplicito riferimento alla coerenza delle funzioni espletate rispetto al PTOF e al possesso dei seguenti requisiti:*

- *Partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento specifici o attinenti alle attività da svolgere;*
- *Esperienze di lavoro all'interno ed all'esterno della scuola attinenti alle attività da svolgere;*
- *Disponibilità ed interesse allo sviluppo delle competenze professionali;*
- *Disponibilità alla collaborazione e capacità di affrontare situazioni innovative nel contesto della scuola ed in relazione con soggetti esterni;*
- *Capacità di organizzazione del proprio lavoro in coerenza con gli obiettivi delle attività;*
- *Conoscenza e capacità di utilizzo delle tecnologie informatiche e della comunicazione (se richiesto dall'incarico da svolgere).*

E sempre nell'art. 13, comma 5, si ribadisce che l'atto con il quale viene conferito l'Incarico specifico deve indicare:

- il tipo di incarico
- le modalità di svolgimento
- la durata
- gli obiettivi da raggiungere rispetto al PAA
- il compenso previsto

Sia le attività del Fondo di Istituto che quelle relative agli incarichi specifici sono oggetto di valutazione sia quantitativa (correlazione al numero di assenze) sia qualitativa (relazione finale sottoposta a verifica da parte dell'organo dirigente). E sempre l'art. 13, comma 6, afferma che *"Il personale al quale verranno conferiti incarichi specifici, funzionali al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza del servizio scolastico, dovranno produrre al termine dell'anno apposita relazione scritta, dalla quale risultino la funzione svolta, la coerenza con il PTOF, gli elementi che hanno contribuito allo sviluppo professionale e alla valorizzazione delle competenze specifiche della mansione"*. Come si vede parole come miglioramento, efficacia, efficienza, sviluppo professionale, valorizzazione delle competenze diventano paradigma indispensabile per il conferimento di incarichi con finalità premiale.

Anche la verifica dell'attività introduce parametri di valutazione del servizio oggettivi, come il tasso di assenza del personale. *La verifica degli obiettivi è rimessa al DSGA quale preposto alla direzione dei Servizi Generali Amministrativi. Il compenso sarà corrisposto previa verifica dell'attività svolta da parte del DSGA. Qualora il DSGA rilevi il mancato conseguimento dei risultati è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'interessato e a informare il Dirigente Scolastico per le opportune valutazioni di competenze.*

Il DSGA quantifica le somme da corrispondere con riferimento al numero dei giorni di assenza del personale ATA durante l'anno, qualora superi i 15 gg., riducendo, in tal caso, percentualmente il compenso con riferimento al tasso di assenza accertato, dovuto a malattia e assenze e permessi vari. La parte decurtata sarà ripartita tra il personale della stessa qualifica percentualmente.

Si tratta di una prima forma di valutazione del servizio, propedeutica alla costituzione di un vero e proprio Nucleo di valutazione del funzionamento dell'attività scolastica, con l'obiettivo di fare proposte circa la modernizzazione del servizio, il miglioramento qualitativo dell'organizzazione scolastica e dei servizi ausiliari, l'attuazione di nuove modalità di utilizzo delle competenze professionali, l'attuazione di piani e programmi e la misurazione e la valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale ATA

Anche per le posizioni economiche del personale ATA, seppure fortemente codificate e indirizzate dalla normativa contrattuale, gli obiettivi assegnati devono assumere comunque una certa rilevanza rispetto alla *mission* istituzionale codificata in norme contrattuali e di legge. La misurazione in questo caso è affidata alla Direzione.

Per tutte le attività la misurazione si fonda su diversi strumenti:

- monitoraggio da parte del responsabile di progetto / Funzione Strumentale
- autocertificazione e rendicontazione delle attività svolte
- controllo e valutazione della direzione

In quest'ottica nell'art. 10, comma 9, del contratto parte relativa ai criteri di ripartizione del Fis si afferma che al termine dell'a.s. *le Funzioni Strumentali svolgeranno un'azione di monitoraggio sulle attività svolte, secondo il modello organizzativo approvato. Tale attività sarà resa nota tramite appositi prospetti riassuntivi.*

Per tutti gli incarichi a carico del FIS gli obiettivi devono essere funzionali e/o strumentali al miglioramento dell'efficienza del servizio. La misurazione e la valutazione avvengono da parte della Dirigenza

In questo quadro il CII 2016-2017 presenta un sistema di monitoraggio, controllo e valutazione che conducono ad una maggiore selettività economica e di efficacia di servizio.

Infatti nell'art. 7 del contratto sui criteri generali di accesso al fondo, si afferma che:

"Gli incarichi vanno attribuiti formalmente e recheranno indicazione della tipologia, del risultato atteso e del compenso previsto.

Il riconoscimento terrà conto del carico di lavoro effettivo e del peso delle funzioni definiti nell'incarico. La previsione contenuta nell'incarico dovrà essere confermata o meno dal personale impegnato, in sede di relazione conclusiva dal Docente coordinatore-responsabile e sulla base di opportuna documentazione. Per i responsabili di progetto, il compenso sarà definito, su base forfetaria, in base al carico di lavoro espresso in numero di ore effettivamente impegnate e al peso dei compiti richiesti e definiti nell'incarico formale. La partecipazione ai lavori delle Commissioni d'Istituto, ai progetti ed alle attività previste dal Piano Annuale delle Attività viene compensata in misura forfetaria o in ragione delle ore effettivamente svolte, se minori."

Come può evincersi esiste una valutazione quantitativa e qualitativa delle prestazioni con riferimento agli obiettivi definiti in sede di assegnazione dell'incarico. Nello specifico per gli incarichi attribuiti al personale docente si può aggiungere che:

- per le Funzioni Strumentali, la valutazione è eseguita dal Collegio dei Docenti al termine dell'a.s. e, come affermato nell'art. 11 del citato contratto integrativo di istituto *"la liquidazione dei compensi avverrà sulla base di una relazione finale e di una valutazione positiva del suo operato, circa il raggiungimento degli obiettivi fissati nella lettera di incarico"*.
- per i referenti dei progetti la valutazione è effettuata sulla base di una relazione dalla quale possa evincersi il grado di attuazione dei progetti, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti. Per tutti gli altri incarichi la misurazione è fatta dalla direzione, anche attraverso i sistemi di valutazioni interni.

Infine non va dimenticato come per tutte le attività vi è la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, i cui esiti costituiscono presupposto nella definizione del ciclo delle performance dell'a.s. successivo.

In attesa della definizione degli strumenti e delle modalità idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, l'accordo prevede la valorizzazione del merito nelle seguenti forme:

- viene esclusa la distribuzione di incentivi "a pioggia" o in maniera indifferenziata;
- i progetti realizzati con i fondi contrattuali sono sottoposti a forme di verifica del livello di conseguimento degli obiettivi perseguiti;
- vengono previsti incentivi in misura cospicua, che premiano le modalità di lavoro flessibile e/o intensificato, nonché l'impegno e il coinvolgimento in attività funzionali alla qualificazione dell'offerta formativa.

Paragrafo 6 : 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 II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Obiettivi e risultati attesi in materia di relazioni sindacali

L'accordo è finalizzato al pieno rispetto dei diritti sindacali dei lavoratori in una dialettica che porti alla gestione dei conflitti e alla limitazione del contenzioso.

Nell'esercizio di tali diritti si perseguono una leale collaborazione e comportamenti responsabili che garantiscono la sicurezza degli allievi, in relazione alla loro età e ai livelli di autonomia.

Obiettivi e risultati attesi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro

L'accordo tende a incrementare gli standard di sicurezza nell'espletamento delle attività e nella permanenza degli ambienti di lavoro, tutelare la salute di allievi e personale, prevenire le patologie professionali, valutare e, di conseguenza, gestire il rischio da stress lavoro-correlato attraverso un percorso scientificamente corretto, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione presenti in istituto.

Ci si aspetta una crescita della consapevolezza dell'importanza della formazione in materia di sicurezza, un maggiore coinvolgimento del personale nell'attuazione delle norme atte a garantire la sicurezza negli ambienti di lavoro, un progressivo decremento degli infortuni sul lavoro.

Obiettivi e risultati attesi in materia di ripartizione delle risorse del Fondo

L'accordo tende alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze professionali individuali, ottimizzando l'impiego delle risorse, nella prospettiva di un progressivo incremento della efficacia della azione educativa.

I risultati attesi attengono sostanzialmente agli apprendimenti e ai comportamenti degli allievi i cui esiti vengono registrati dalle indagini dell'Invalsi e dalla valutazione sistematica operata dai docenti. Gli investimenti tesi a valorizzare l'innovazione didattica e metodologica e la valorizzazione dei docenti che intendono attivare un autonomo processo di ricerca, con l'introduzione di strategie fondate sul fare e sull'uso delle moderne tecnologie è stato uno degli assi portanti del riconoscimento economico realizzato attraverso il Contratto Integrativo di Istituto.

Anche la soddisfazione degli *stakeholder* è un indicatore di qualità ed è operante un'azione di monitoraggio delle loro attese e del livello di soddisfazione di allievi, personale e genitori sulle iniziative più significative. Le priorità del PTOF, tenute in debita considerazione nell'accordo, sono

state definite anche sulla base di tali rilevazioni, ovviamente interpretate e sottoposte al vaglio critico dagli organi di autogoverno dell'Istituto.

Gli indicatori di qualità da determinare nel Piano della Performance scolastica riguardano principalmente le seguenti aree:

- la **prospettiva della collettività**: l'attenzione è focalizzata sulle performance del servizio che devono essere coerenti con la *mission* dell'organizzazione, così come percepita dagli utenti
- la **prospettiva dei processi interni**: vengono analizzati e monitorati quei processi che esercitano il maggiore impatto sulla creazione di valore e sui risultati.

I processi chiave sono:

- Servizio di istruzione - didattica
- Progetti didattici di approfondimento – potenziamento extracurricolari
- Progetti extracurricolari di diversa natura
- Valutazione

- la **prospettiva delle risorse** (o dei processi di apprendimento e di crescita): identifica come debbono essere le risorse a disposizione dell'organizzazione, per poter eseguire nel modo più efficace i processi chiave. La prospettiva considera l'attitudine dell'organizzazione e dei singoli individui al miglioramento attraverso l'apprendimento continuo.

- la **prospettiva finanziaria**: considera la necessità di monitorare alcuni parametri economico-finanziari, non in una prospettiva assoluta, ma in una logica di sistema, che richiede di "bilanciare" questo tipo di indicatori con quelli relativi alle altre tre prospettive.

Dalla sottoscrizione di tale parte del contratto si attende

- un miglioramento in termini di produttività, misurato su
 - alcuni aspetti tangibili quali la diminuzione del numero delle assenze del personale investito di compiti strategici, maggiore coinvolgimento del personale nelle attività scolastiche ed extrascolastiche con aumento del tempo trascorso a scuola, presidio costante dei membri dell'istituzione scolastica negli organi di rete territoriale, aumento delle collaborazioni strategiche sui temi dell'educazione con gli altri soggetti istituzionali, miglioramento dei servizi legati all'internazionalizzazione della scuola, diminuzione degli insuccessi formativi, diminuzione dei reclami rispetto all'erogazione del servizio, maggiore coinvolgimento delle famiglie nella vita scolastica con abbassamento della conflittualità, maggiore visibilità e controllo sociale sulle attività della scuola, e
 - alcuni beni intangibili, come aumento della capacità di lavoro in team, maggiore riconoscibilità dei livelli di competenze, miglioramento del clima scolastico, rafforzamento dell'immagine e dell'identità dell'istituzione scolastica nel territorio.
- un innalzamento della qualità ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini e della collettività, accertabili tramite la capacità della scuola di rispondere ad esigenze sociali, come aumento del successo scolastico dei soggetti deboli, integrazione degli studenti disabili, inclusione degli studenti stranieri, inserimento degli studenti in attività di formazione ed apprendistato sul lavoro, aumento del numero degli stage e dei tirocini formativi, diffusione di forme di alternanza scuola lavoro e capacità di diventare centro di eventi culturali

Paragrafo 7 : altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

L'art. 5, c. 2 del D.lgs. 165/2001, prevede che "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione sono assunte dagli organi di gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro".

Le modifiche apportate all'art. 5 c. 2 d.lgs 165/01, dall'art 2 comma 17 del d.l. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, hanno introdotto l'istituto dell'esame congiunto delle misure inerenti il rapporto di lavoro.

Pertanto mentre l'organizzazione degli uffici rientra nei poteri dirigenziali, per le misure inerenti i rapporti di lavoro dei dipendenti si procede con lo strumento dell'esame congiunto, inteso come occasione di confronto con la RSU per porre le basi di una decisione maggiormente partecipata e consapevole, ma pur sempre unilaterale dell'amministrazione.

Tale esame è stato preceduto dall'informazione sull'organizzazione degli uffici, attraverso la pubblicazione dei Piani annuali di attività del personale docente e ATA.

Si spiega così la presenza all'interno della contrattazione di istituto del documento allegato che contiene le misure relative ai rapporti di lavoro determinate in sede di esame congiunto.


IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Prof. Andrea Di Mario