



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca  
**Istituto Comprensivo U. Foscolo**

Cod.Min. REIC81500Q - Cod.Fisc. 80022670352 - Cod.Univoco Ufficio IPA **UFDYZZ**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

**Premessa**

L'accordo sottoscritto è finalizzato a dare attuazione all'art. 6 del C.C.N.L. 2006 – 2009, così come aggiornato dal CCNL 2016-18 ,tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 54 del D.l.vo n. 150/2009, che ha apportato modifiche all'art. 40, comma 3-sexies, del D.l.vo n. 165/2001.Per la stesura della presente relazione si sono considerati

- ⇒ il PTOF dell'Istituzione scolastica, deliberato dal Collegio dei Docenti in data 25/10/2018 e adottato dal Consiglio di Istituto in data 18/12/2018;
- ⇒ il piano annuale delle attività del personale ATA;
- ⇒ l'Accordo Nazionale sottoscritto con l'intesa del 16/09/2014;
- ⇒ dell'avanzo dello scorso anno accertato sui vari istituti contrattuali;
- ⇒ la Convenzione stipulata tra la Scuola e il Comune per l'anno scolastico in corso;
- ⇒ la nota MIUR n.19270 del 28/09/2018 avente per oggetto a.s. 2018/2019 - Assegnazione integrativa al Programma Annuale 2018- periodo settembre-dicembre 2018 e Comunicazione preventiva del Programma Annuale 2019;
- ⇒ la nota Miur n. 21185 del 24/10/2018 con cui viene assegnato il fondo per la valorizzazione del personale docente;
- ⇒ l'ipotesi di contratto Integrativo di Istituto per l'anno scolastico 2018/19 sottoscritto in data 25/01/2019 fra la RSU di Istituto, le Organizzazioni Sindacali presenti e il Dirigente Scolastico;
- ⇒ il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- ⇒ la Circolare DFP n.7 del 13 Maggio 2010;
- ⇒ la circolare n. 7 del DFP del 13 Maggio 2010 (G.U.del 15 Luglio 2010)
- ⇒ la relazione tecnico-finanziaria predisposta dal Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi;
- ⇒ la circolare n.25 del MEF del 19/07/2012

**Modulo 1 -**

<b>Data di sottoscrizione preintesa</b>	Il CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI ISTITUTO per l'anno scolastico 2018/19 è stato siglato il 25 gennaio dell'anno duemiladiciannove, tra il Dirigente Scolastico dell'Istituto Comprensivo "U. Foscolo" di Toano (RE) , la R.S.U. d'Istituto e le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL.	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>a.s. 2018- 2019</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica: D.S. - Silvia Razzoli</b> <b>RSU: Roberta Basinghi , Vasirani Maria Pia, L'Abbate Francesco</b> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>C.I.S.L. Scuola Monica Leonardi -C.G.I.L. Scuola , Stefano Melandri,</b> <b>S.N.A.L.S. CONF.S.A.L. F.NAZ., U.I.L., GILDA/UNAMS Assenti</b>	
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale docente e ATA</b>	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il testo che contiene una premessa relativa ad aspetti generali , risulta così articolato: TITOLO PRIMO: parte generale TITOLO SECONDO: diritti sindacali TITOLO TERZO: attuazione normativa in materia di sicurezza TITOLO QUARTO: flessibilità oraria TITOLO QUINTO: innovazioni tecnologiche TITOLO SESTO: compensi TITOLO SETTIMO: norme transitorie	
<b>Rispetto dell' iter procedurale e adempimenti degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<b>NON PREVISTO</b> Verrà acquisito il parere dei revisori dei conti prima della stipula definitiva.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</b>	<b>NON PREVISTO</b> Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs.150/2009 – Si prende atto della cifra assegnata per l'assegnazione della premialità ai docenti e si definiranno i criteri di riparto dopo che il comitato di valutazione avrà definito i criteri per l'accesso.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca  
**Istituto Comprensivo U. Foscolo**

Cod.Min. REIC81500Q - Cod.Fisc. 80022670352 - Cod.Univoco Ufficio IPA **UFDYZZ**

	<b>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 – "Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato" -Amministrazione in attesa del DPCM volto a regolare "i limiti e le modalità di applicazione dei Titoli II e III del d.lgs 150/99".</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 <b>"Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"</b> <b>Amministrazione esplicitamente esclusa dalla costituzione degli organismi indipendenti di valutazione dal D.Lgs. 150/2009.</b>

### Osservazioni

#### 1. Significato e ratio dell'accordo integrativo

La ripartizione del Fondo dell'Istituzione Scolastica è stata imperniata sulle esigenze dell'impianto organizzativo dato dagli organi collegiali, tradotti nelle finalità, negli obiettivi e nelle linee d'azione del PTOF. Nello specifico, la ripartizione del F.I.S. è stata orientata a riconoscere i benefici economici tenendo presente la valorizzazione delle competenze professionali ed il maggior impegno individuale profuso al fine di meglio assolvere i compiti dell'Istituzione scolastica garantendo:

- ✓ il diritto d'apprendimento degli alunni;
- ✓ l'ampliamento dell'offerta formativa
- ✓ l'autonomia didattico-organizzativa di ricerca sperimentazione;
- ✓ gli impegni derivati dalla definizione dell'offerta formativa;
- ✓ la valorizzazione delle competenze professionali presenti resesi disponibili a maggiori impegni;
- ✓ l'equità delle opportunità tra i plessi e le varie tipologie professionali operanti nell'Istituto;
- ✓ i carichi di lavoro;
- ✓ l'impegno nell'assolvimento dei compiti organizzativi assegnati
- ✓ l'obbligo di applicazione di nuove disposizioni di legge e di emergenze sopraggiunte

La contrattazione integrativa di istituto si basa su quanto stabilito dalle norme contrattuali di livello superiore in quanto compatibili con le disposizioni di legge; non può comunque prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione della scuola. Il contratto integrativo, dovrebbe ispirarsi alla convinzione che nell'istituto scolastico possano e debbano essere conseguiti risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio attraverso un'organizzazione del lavoro del personale docente e Ata, fondata sulla valorizzazione e l'incentivazione delle competenze professionali definite nei piani delle attività predisposti dal Dirigente Scolastico e dal DSGA, coerentemente con quanto stabilito nel PTOF e secondo principi di premialità. Per poter dare piena attuazione al sistema di progettazione e di riconoscimento poi, si dovrebbe poter disporre del personale in tempi adeguati all'avvio dell'anno scolastico in modo da poter prevedere con certezza della fattibilità le attività da realizzare e gli incarichi da assegnare e i progetti di ampliamento. Purtroppo il sistema di reclutamento, le graduatorie disponibili che vedono grosse difficoltà nel reperire personale cui assegnare incarichi a tempo determinato (circa il 50% dell'organico) generano particolari difficoltà nel poter definire con certezza e in tempi congrui la progettazione e l'aspetto organizzativo che coinvolge otto sedi.

L'erogazione delle risorse, vista l'entità, è volta al riconoscimento essenziale di compiti, di prestazioni aggiuntive o intensificazioni lavorative ritenute prioritarie. La scuola dell'autonomia necessita di un consistente impiego di energie professionali poiché nel tempo ha visto crescere in modo esponenziale i compiti delegati alle singole istituzioni, sia per il personale docente che amministrativo. In particolare, diventa proporzionalmente smisurato l'impegno organizzativo/progettuale – specialmente per le istituzioni frammentate in svariate sedi decentrate e con organico limitato come il nostro istituto che vede anche la necessità di mantenere incarichi previsti dalla norma su diversi fronti.

La complessità dell'istituto composto da otto sedi decentrate sul territorio per tre ordini di scuola che necessitano di raccordo e impegni per salvaguardare l'unitarietà dei percorsi, le costanti innovazioni, processi di riforma e obblighi normativi (dematerializzazione, PNSD, legge 107/2015, CAD, sicurezza, neoassunti, valutazione di sistema, RAV, Piano di Miglioramento, BES, accompagnamento all'applicazione delle Indicazioni Nazionali, obblighi formativi, Privacy) condizionano fortemente la destinazione delle dotazioni disponibili. Nel rispetto dei principi di premialità, si cerca di assicurare alcuni livelli minimi di funzionamento complessivo dei servizi incentivando l'impegno e la qualità delle azioni poste in essere dal personale per garantire l'assolvimento degli obblighi introdotti dalle nuove normative oltre che per perseguire qualche obiettivo che purtroppo non può essere di miglioramento, ma solo di mantenimento. Si conclude che i tempi e le modalità di procedere da parte del sistema centrale genera disorientamento e profondo disagio, disattente nobili finalità dichiarate anche nelle norme che non trovano poi riscontro nell'applicabilità rendendo anche vani gli sforzi progettuali che la scuola esprime.



*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*  
**Istituto Comprensivo U. Foscolo**

Cod.Min. REIC81500Q - Cod.Fisc. 80022670352 - Cod.Univoco Ufficio IPA **UFDYZZ**

## **2. Corrispondenza alle attese dei cittadini e garanzia del servizio**

A seguito di una attenta analisi del contesto, sono stati raccolti i bisogni dell'utenza, inoltre sono state individuate le particolari caratteristiche dell'istituto che necessitano di attenzioni organizzative per consentire una gestione unitaria dell'istituto, lo sviluppo di percorsi e azioni volte da una parte a recuperare le situazioni di svantaggio e dall'altra alla valorizzazione delle eccellenze, il raccordo e le sinergie con enti del territorio e il tessuto sociale/ambientale in cui si opera, ampliare l'offerta formativa in un contesto ove vi sono poche opportunità.

Si sono potuti considerare solo alcuni obiettivi mantenimento a garanzia del servizio essenziale e del funzionamento generale che vede la scuola sovraccaricata di incombenze normative introdotte per la Pubblica Amministrazione, ma che non tengono conto delle finalità specifiche dell'istituzione scolastica. Per tale motivo non è stato possibile sostenere adeguatamente l'ampliamento dell'offerta formativa, l'attività di ricerca e sperimentazione interna né obiettivi di miglioramento, pur previsti in fase progettuale, definiti dopo aver svolto una attenta analisi del contesto in cui è stata coinvolta anche la componente genitori per la raccolta dei i bisogni dell'utenza per poter offrire maggiori possibilità formative in un contesto ove le opportunità formative sono sempre più scarse. Parte dell'ampliamento dell'offerta formativa, per il corrente anno si è resa possibile con l'impiego flessibile delle dotazioni di organico dell'autonomia. Si rilevano necessità di servizio particolarmente legate alla territorialità ed ai bisogni dei cittadini (servizio di sorveglianza per i figli di lavoratori pendolari e per i tanti alunni trasportati), con impiego dei fondi per le *funzioni miste* come da convenzione col comune. È indispensabile avere dei referenti per le sedi decentrate per un migliore e immediato contatto con l'utenza e per dare risposte in tempi ridotti a problematiche che insorgono. Le richieste crescenti (ptof triennale, piano di miglioramento, scuola digitale, obblighi per la sicurezza, gestione dei BES, formazione neoassunti e tutoraggio, antidispersione ecc...) richiedono un numero crescente di figure e gruppi che se ne occupino a fronte di un fondo non proporzionalmente incrementato. Si consideri che nell'istituto circa il 50% dei docenti è nominato annualmente con le modalità ben note che non facilitano certo la pratica di una responsabilità diffusa ed il personale reclutato è di prima nomina.

I compensi accessori, materia della contrattazione, sono strettamente correlati sia alle attività concretamente e materialmente svolte dal personale che ad effettivi incrementi della produttività per mantenere livelli decorosi del pubblico servizio. Le parti trattanti hanno condiviso di utilizzare prioritariamente la quota assegnata, per garantire un minimo di raccordo e funzionamento generale oltre che la progettazione didattica per il miglioramento dell'offerta formativa.

I sovraccarichi derivanti da importanti riforme in atto, dall'aumento di richieste agli uffici periferici da parte del sistema centrale, dal processo di dematerializzazione, dalla necessità di coordinare le varie aree operative dell'ufficio, le varie sedi, la frantumazione del personale (spezzoni orari, precari...), la rete dei servizi sia informativi che di assistenza alla persona (handicap ed alunni scuola dell'infanzia), non trovano sempre risposte adeguate.

Si segnala la particolare situazione di difficoltà dell'ufficio ove di fatto, il DSGA ha incarico annuale e gli AA sono reclutati dalle graduatorie di 3<sup>a</sup> fascia senza esperienza

## **3. Effetti attesi ed incrementi di produttività**

L'esercizio dei "poteri di autonomia didattica e organizzativa" del Collegio Docenti, nel proporre i percorsi formativi, è attento a consentire maggiore aderenza al contesto in cui si opera, a ottenere migliori risposte a reali bisogni formativi dell'utenza, a supportare processi di apprendimento e personalizzazione dei percorsi, oltre che a rispondere alla complessità organizzativa per un funzionamento unitario dell'istituto e inoltre a mantenere un livello di servizio adeguato, che già ha risentito pesantemente delle continue azioni di riforma e cambiamenti continui che hanno sicuramente disorientato il sistema nel suo complesso gravando sulle poche figure di personale stabile. L'esercizio di tale autonomia non ha però trovato risposta, se non marginalmente, in tale contrattazione per le ragioni sopra esposte. In *fase progettuale*, ai fini del riconoscimento economico, si è tenuto conto di compiti e deleghe assegnate, di intensificazioni e attività aggiuntive riconducibili alla flessibilità didattica e organizzativa, continuità, ampliamento di ore di insegnamento, sostegno e recupero per le fasce di utenza più deboli, sviluppo di eccellenze, attività progettuali, collaborazioni territoriali, processi innovativi, attuazione delle riforme, funzionalità organizzativa, unitarietà e raccordo tra le sedi e i tre ordini di scuola; qualificazione e miglioramento dell'azione didattica, formazione del personale e sperimentazione di nuovi approcci metodologici, soluzioni innovative al fine di ottimizzare l'attività all'interno scolastica.

In sede di progettazione erano stati definiti come "obiettivi strategici"

- *valorizzazione del patrimonio professionale del personale;*
- *ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;*
- *miglioramento della qualità delle prestazioni;*
- *ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;*
- *miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;*
- *adeguamento alle numerose norme introdotte per la PA che modificano procedure e modalità di lavoro*
- *Miglioramento delle competenze del personale per sostenere i processi di innovazione*



*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*  
**Istituto Comprensivo U. Foscolo**

Cod.Min. REIC81500Q - Cod.Fisc. 80022670352 - Cod.Univoco Ufficio IPA **UFDYZZ**

L'orientamento generale è stato quello di incentivare e riconoscere a volte solo simbolicamente, incarichi e attività che possano garantire il complesso funzionamento generale e organizzativo.

#### **4. Natura premiale dell'erogazione delle risorse**

Occorre rimarcare, che l'intero 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 siano stati raggiunti. A fronte di ciò, si pensa che sia corretto ritenere che questo accordo abbia natura premiale in quanto remunera attività e progetti, sottoposti a verifiche precise e documentabili sia in itinere che in fase di consuntivo. La parte più strettamente premiale è riservata all'assegnazione del Bonus previsto dalla legge 107/2015.

La ripartizione delle risorse economiche è stata pensata secondo una logica che da anni ha sempre pervaso le contrattazioni stipulate in questo istituto e, cioè, ha maggiormente valorizzato coloro che hanno effettivamente svolto incarichi ed attività per la realizzazione delle finalità istituzionali della scuola in regime di autonomia, secondo canoni di efficienza, efficacia ed economicità. In altre parole, è stata privilegiata la valorizzazione del patrimonio professionale del personale come risorsa fondamentale per la realizzazione e la gestione del PT.O.F. e del PDM e per la qualità del servizio offerto all'utenza e per il miglioramento dei risultati di apprendimento degli alunni.

In sintesi, relativamente all'incentivazione del personale attraverso l'attribuzione di specifici compensi, è stato confermato il principio generale di dover premiare la capacità di assolvere ad obblighi e attuare programmi disposti da norme, conseguire risultati possibili con le risorse a disposizione, tamponare inefficienze del sistema. L'erogazione delle risorse è volta al riconoscimento di prestazioni aggiuntive all'assegnazione di compiti o intensificazioni lavorative individuali o collettive che abbiano la loro ricaduta sull'efficienza del servizio prestato, sul miglioramento dei risultati, sulle risposte ai reali bisogni dei destinatari del servizio, sulla garanzia del servizio pubblico e sull'interesse della collettività, all'applicazione delle norme sopraggiunte.

La contrattazione collettiva integrativa tende ad incentivare la produttività di chi si è assunto maggiori responsabilità, ha preso in carico il funzionamento complessivo del servizio riconoscendo lo svolgimento di attività aggiuntive o svolte in particolari situazioni di complessità o disagio.

#### Aspetti valutativi

Da diverso tempo, già prima del RAV, al termine dell'anno scolastico, col coinvolgimento del personale interno, degli OOCC e delle famiglie, viene effettuata in più fasi, la valutazione del sistema e di tutte le attività previste nel POF per poter redigere un rapporto finale sui risultati e sul funzionamento generale, da sottoporre al collegio dei docenti e al Consiglio di Istituto.

L'utilizzo dei fondi rispetta una natura premiale in quanto remunera progetti ed attività soggetti a verifiche precise e documentabili scelte ed approvate dagli organi collegiali e ad attività documentate. Le Funzioni strumentali a cui fanno capo specifici gruppi di lavoro cui sono stati assegnati compiti specifici dal collegio dei docenti, sono tenuti a redigere una relazione finale valutativa delle azioni intraprese e degli obiettivi raggiunti, sottoposta a valutazione finale del collegio dei docenti.

Ogni progetto è valutato relativamente ai risultati raggiunti oltre ai processi innovativi attivati sia dalla componente docente che dalla componente genitori nelle singole sedi in cui sono stati attuati, dal collegio dei docenti e dal consiglio di istituto. Le attività svolte dai referenti o commissioni previste dall'organigramma di istituto sono esse stesse valutate in itinere per la regolazione degli interventi sia a fine anno con lo scopo di regolare anche la futura progettazione per l'anno successivo.

Non sono state impegnate e/o utilizzate altre risorse al di fuori dei limiti legislativi e contrattuali, come dettagliatamente specificato della Relazione Tecnico-finanziaria allegata alla presente Relazione

Toano 25/01/2019

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

*Silvia Razzoli*

Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 comma 2 del D.L. 39/93