



CONVITTO NAZIONALE STATALE "GIORDANO BRUNO"

"FONDATO NEL 1807"

SCUOLE ANNESSE: PRIMARIA – SECONDARIA DI 1° GRADO - LICEO CLASSICO – LICEO CLASSICO EUROPEO

Via San Francesco d'Assisi, n.119 - 81024 MADDALONI (CE)

Tel. 0823.434918 - Fax 0823.403369

C.F. 93044680614

cevc01000b@istruzione.it -

Relazione illustrativa della contrattazione integrativa

Allegato alla relazione tecnico-finanziaria redatta dal sostituto del DSGA prot. n.7835/II.1 del 16/10/2018

In attuazione di quanto prescritto dalla circolare 13 maggio 2010 n. 7 –la rettrice dirigente scolastica del convitto nazionale G.Bruno di Maddaloni redige di seguito la

Relazioni illustrativa

PREMESSA

Essa ha lo scopo di evidenziare il significato, la ratio e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività.

La relazione illustrativa, altresì, evidenzia gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini (articolo 40-bis, comma 4, nuovo testo).

Essa evidenzia infine, nei casi previsti dall'articolo 65, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009, il rispetto dell'applicazione dei principi e criteri necessari per l'adeguamento dei contratti integrativi vigenti (ambiti riservati, rispettivamente, a legge e contratto collettivo e verifica dell'avvenuta osservanza dell'espressa devoluzione di materie alla competenza del contratto integrativo da parte del contratto nazionale).

Essa, infine, esalta l'intreccio esistente nei documenti della scuola che ne delineano le priorità individuate nel RAV, le specificità, la mission e la vision, nonché le scelte educative del Collegio dei docenti e gli indirizzi generali dettati dall'Atto di indirizzo: PTOF e PDM, Programma annuale, Contrattazione.

1. Significato e ratio dell'accordo integrativo

In considerazione della mission e della vision della scuola, dettagliatamente esplicitate nel PTOF , questa istituzione scolastica intende conseguire obiettivi di qualità, efficacia ed efficienza del servizio scolastico attraverso una organizzazione del lavoro del personale fondata su:

- partecipazione e coinvolgimento nella realizzazione del PTOF;
- valorizzazione delle competenze professionali;
- utilizzazione razionale delle risorse economiche, umane e strumentali;
- miglioramento delle condizioni di lavoro.

Pertanto ogni norma prevista nel contratto d'istituto è finalizzata a garantire trasparenza, efficacia, efficienza e rendicontazione di tutta l'azione della scuola, in un intreccio coerente tra i documenti

della scuola : PTOF, Programma annuale, contrattazione nonché in perfetta sintonia con quanto stabilito negli organi collegiali (Delibera N. 24 del C.S di approvazione del PTOF n. del 31/10/2018. Del.n. 60 del C.D. ELABORAZIONE del PTOF 2018/2019 del 29/10/2018)

Le relazioni sindacali sono improntate al preciso rispetto dei diversi ruoli e responsabilità del Dirigente scolastico e dei rappresentanti degli organismi sindacali.

Esse perseguono l'obiettivo di incrementare la qualità del servizio scolastico sostenendo i processi innovativi in atto anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte, contemperando l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività, nella consapevolezza che una maggiore produttività di un sistema è espressione di soddisfazione dei bisogni espressi dagli stakeholders, acquisiti attraverso i focus group di istituto, le indagini e i monitoraggi, nonché strumento di disseminazione di buone pratiche e di fiducia nella pubblica amministrazione.

Il contratto integrativo d'istituto, stipulato nel pieno rispetto della normativa vigente, è garanzia di legalità, di trasparenza, di economicità e di efficienza.

Le disposizioni sul trattamento accessorio, esaltano i principi del merito e della produttività (con la necessaria selettività) delle integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali; la compatibilità economico-finanziaria; i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'amministrazione, così come comunicati dagli organismi preposti.

Gli obiettivi previsti dal contratto integrativo di istituto sono conformi con quanto previsto dall'art. 40 del DLgs. 165/01e dagli artt. 5 e 6 del vigente contratto

La contrattazione integrativa in esame sostituisce tutte quelle precedenti.

2. Corrispondenza alle attese dei cittadini e garanzia del servizio

Nel rispetto dei principi di massima dettati dal consiglio di istituto e delle scelte progettuali operate dal collegio dei docenti nella definizione del POF, il contratto stipulato rappresenta la realizzazione delle effettive priorità assegnate alla mission dell'istituto.

All'ampliamento dell'offerta formativa è stata infatti assegnata una percentuale pari al **70%** del fondo da contrattare, nell'ottica di garantire l'erogazione di un servizio alla persona e al territorio, di per sé privo di altre forme di aggregazione e di disseminazione culturale.

Va comunque considerato che la scuola è destinataria di numerosi fondi Europei per la promozione delle competenze con particolare riguardo alle aree delle competenze di base (competenza alfabetico-funzionale, competenza matematica e scientifica, tecnologica, competenze multilinguistica), all'area dell'orientamento e

dello sviluppo all'autoimprenditorialità, all'area dell'alternanza scuola lavoro. E' altresì in attesa di approvazione di progetti per l'inclusività e per il miglioramento della conoscenza del territorio e della sua produttività

Il 18% del 70% del fondo Il destinato ai docenti è finalizzato a premiare la maggiore produttività di quanti contribuiscono alla realizzazione di una scuola di qualità, attenta alle dinamiche di sviluppo psicopedagogico, dell'età evolutiva, nonché ad una organizzazione efficace ed efficiente, calibrata sui bisogni emersi dalle indagini diagnostiche, senza trascurare la premialità di quanti contribuiscono attraverso gruppi di studi e di ricerca ad individuare le modalità attuative più idonee per la realizzazione del curriculum verticale per competenze, della valutazione interna ed esterna, degli apprendimenti e del sistema.

Il restante 30% del fondo dell'istituto è destinato al personale ATA, in una logica premiante e meritocratica che parte da una base di premialità per la maggiore produttività e per l'intensificazione del lavoro, individuata in precise aree di espressione operativa e in definiti items di collaborazione, e si estende in misura maggiore per coloro che, in quanto a disponibilità, competenze, risultati, tempi di realizzazione degli obiettivi, contribuiscono alla erogazione di un servizio di qualità.

Per il personale educativo il Fondo di istituto è stato ripartito nella misura del 58% per tutte le attività frontali e non frontali di ampliamento dei servizi semiconvittuali ordinari a cura degli educatori mentre il 42% è destinato al personale ATA per il supporto a tali attività.

In quest'ottica il contratto d'istituto è perfettamente in armonia con le scelte educative del collegio dei docenti e degli educatori e con le scelte operative generali del PTOF. (Del. N.24 del C.S. di approvazione del PTOF del 31/10/2018) nel pieno rispetto delle linee guida nell'Atto di indirizzo della scrivente dirigente.

3. Effetti attesi ed incrementi di produttività e di efficienza

L'efficacia del contratto integrativo stipulato per garantire il servizio così come delineato nel POF e dagli organi collegiali sarà rappresentata dalle prestazioni ottenute, intese non solo come performances, ma come "condotte", cioè comportamenti visibili e osservabili, attraverso campi d'indagine che sono dei punti di vista privilegiati, attraverso cui si possono osservare i processi di apprendimento e di crescita degli alunni da una parte e la customer satisfaction per il servizio erogato dall'altra.

I criteri, invece, rappresentano i punti fermi, le regole da rispettare nelle pratiche di valutazione del sistema, rispetto ai quali si dettagliano indicatori e descrittori.

Nell'implementazione di un sistema di valutazione del servizio erogato vanno, allora, innanzitutto definiti gli aspetti del modello operativo, cioè vanno identificate: le funzioni (scopi) assegnati alla valutazione (effetti realizzati, miglioramenti

ottenuti); l'ambito e l'oggetto della valutazione (insegnamento, apprendimento, progresso verso gli obiettivi, tempi di erogazione, modalità organizzative), i soggetti responsabili dei diversi momenti valutativi, le fasi valutative (prognostica, diagnostica, formativa, sommativa, longitudinale), le procedure (selezione degli obiettivi, predisposizione prova, griglie, tempi, monitoraggi, tabulazione dati), i tempi (frequenza e scadenza dei rilevamenti e della comunicazione degli esiti), gli strumenti.

L'impianto progettuale del sistema di valutazione dei risultati dei processi di formazione e di erogazione del servizio sarà costituito da due campi d'indagine:

1. l'individuazione dei risultati della formazione;
2. l'individuazione dei processi attivati per l'erogazione di un servizio sociale.

Per ciascun campo d'indagine si indicheranno dei fattori di qualità.

Per il primo essi sono: il livello scolastico, il successo scolastico, lo sviluppo personale e sociale.

Per ciascun fattore si indicheranno gli indicatori e i relativi strumenti di rilevazione.

Gli indicatori del livello scolastico sono: le conoscenze e le competenze che gli alunni acquisiscono nei diversi stadi della loro carriera scolastica, rilevati attraverso test d'ingresso e report; la valutazione dello scarto esistente tra gli alunni più impegnati e meno impegnati, rilevata con la raccolta periodica

di dati sul rendimento e calcolo del valore medio; il successo agli esami di fine corso rilevato con il calcolo del tasso medio di riuscita dell'anno scolastico.

Gli indicatori del successo scolastico sono: le scelte degli studenti in uscita, rilevate con indagini post-orientamento; la definizione delle esigenze scolastiche e formative per le diverse scelte, rilevate con interviste, questionari agli ex-allievi; la disparità delle scelte degli studenti in relazione al sesso, alla classe sociale, all'origine etnica, rilevata con indicatori numerici.

Gli indicatori dello sviluppo personale e sociale sono: variazione di qualità personali e sociali dell'alunno, riduzione delle ineguaglianze nello sviluppo personale e sociale degli alunni secondo i docenti, rilevati attraverso questionari, role-playing, problem solving, proposti più volte in un anno scolastico.

Resta da analizzare il secondo campo d'indagine relativo ai processi attivati per l'erogazione di un servizio sociale che va strutturato secondo due fattori di qualità: la scuola come luogo di apprendimento e la scuola come spazio sociale. Per quanto attiene al primo i suoi indicatori sono : organizzazione degli alunni in modo da ottimizzare le loro opportunità di apprendimento, grado di controllo nel progresso di tutti gli studenti, adeguatezza dell'organizzazione della didattica alle esigenze degli alunni, utilizzo del tempo come risorsa per l'apprendimento, rilevati con griglie di rilevazione sistematica di dati conseguiti rispetto al POF.

Per quanto attiene al secondo, la scuola come spazio sociale, gli indicatori saranno strutturati su due livelli: il livello rivolto agli alunni che implica: grado di chiarezza, accettazione e applicazione delle regole nell'Istituto, rispetto reciproco tra alunni e personale, grado di libertà decisionale e responsabilizzazione degli alunni, grado di partecipazione degli alunni alla vita sociale dell'Istituto rilevati con questionario proposto più volte nell'anno. Il livello rivolto agli stakeholders che implica: livello di condivisione delle regole della scuola (orari di ricevimento, cortesia, tempi di attesa, tempi di erogazione di un servizio), fruizione ed utilizzo dei servizi della scuola (fruizione del sito web, fruizione dei progetti extracurricolari, fruizione delle attività con esperti, rapporti con la segreteria, monitoraggio del gradimento dell'orario, dei servizi, dell'organizzazione in generale).

4) Natura premiale dell'erogazione delle risorse

Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del FIS sono finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti, anche ai fini della rendicontazione sociale da redigersi entro il mese di giugno 2019. Pertanto, la scuola ha

adottato un registro della maggiore produttività nel quale vengono riportate tutte le fasi di progetti e /o attività che rappresentano un valore aggiunto all'attività e all'organizzazione dell'istituto. I compensi saranno erogati solo a rendicontazione avvenuta e dettagliatamente riportata in detto registro.

Le risorse del fondo dell'istituzione scolastica, sono suddivise tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente, dal Piano annuale di attività del personale ATA. Esse sono state ripartite sulla base di criteri generali definiti nel PTOF (del. N.24 del C.I. del 31/10/2018)

A tal fine sono assegnati per le attività del personale docente € **29.833,00** e per le attività del personale ATA € **12.807,00**, secondo una percentuale rispettivamente del **70% e del 30%**, nel rispetto del criterio della proporzionalità dei compensi, mentre per il personale educativo il budget disponibile è così suddiviso: € 1855,00 pari al 13% supporto al dirigente scolastico, verbalizzante del collegio degli educatori e supporto alla F.S. degli educatori e € 12.390,00 pari all'87% per tutte le attività di ampliamento dell'offerta formativa (sport, pittura, ceramica, attività manipolative, prescolastico)

Al fine di perseguire le finalità previste dal PTOF, dal Piano Annuale, e dal Piano annuale per il personale ATA, il fondo d'istituto destinato al personale docente è ripartito, come segue, tra le aree di attività di seguito specificate:

- supporto al dirigente scolastico (collaboratori del dirigente – per ogni ordine di scuola) € 4.112,50 pari al 16%
- supporto alla didattica (commissioni : autovalutazione e rendicontazione sociale (NIV), PDM, supporto al POF, viaggi d'istruzione, inclusione, orientamento, continuità, orario, ecc.): € 2765,00 pari al 11%
- supporto all'organizzazione della didattica (coordinatori di classe, coordinatori di dipartimento, responsabili dei laboratori, responsabili di ricerca e sviluppo, gruppi di lavoro e di progetto, responsabili del coordinamento didattico scuole annesse 7.472,50 ecc.: pari a 29%
- progetti e attività di arricchimento dell'offerta formativa curricolare e non curricolare € 11.147,50 pari al 44%
- A questa ripartizione va aggiunta la quota per l'attività d'insegnamento per IDEI (corsi di recupero, sportelli didattici) pari ad un importo complessivo di €10.885,00 che è stata ripartita in una percentuale del 80% per i docenti per le attività a favore degli studenti e il 20% per il personale ATA.
- Si precisa che tale quota è stata incrementata da una risorsa residua del 2017/2018 pari a € 494,69.

PERSONALE EDUCATIVO

- a. supporto al dirigente scolastico (collaboratori del dirigente –) € 1.855,00 pari al 13%
 - b. attività di ampliamento dell'offerta formativa semiconvittuale (sport, musica, pittura, ceramica, attività manipolative ecc): €12.390 pari a 87%
1. Allo stesso fine di cui al comma 1 vengono definite le aree di attività riferite al personale ATA, a ciascuna delle quali vengono assegnate le risorse specificate:
 - a. assegnazione di incarichi a supporto dell'amministrazione o della didattica: € 16.995,00 + 5.657,50 pari a 75% per straordinario e 25% per intensificazione
Le cifre di cui sopra sono al netto della quota spettante al DSGA per l'indennità di direzione pari a €6.050,00 e quella spettante al suo sostituto pari ad € 574,82.

5 Rispetto delle norme di legge

La contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica avviene sulle seguenti materie previste dall'art. 5 comma 4, fermo restando le attribuzioni del dirigente secondo quanto previsto dal D.Lgs n. 165/2001, art. 2, dal D.Lgs. 150/2009, dalla C.M. n. 7/ 2010 per quanto attiene alle prerogative dirigenziali:

1. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:
 - i. l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 22 c. 4 lett. c1);
 - ii. i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (art. 22 c. 4 lett. c2);
 - iii. i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 22 c. 4 lett. c3);
 - iv. i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015 (art. 22 c. 4 lett. c4);
 - v. i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (art. 22 c. 4 lett. c5);
 - vi. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 22 c. 4 lett. c6);
 - vii. i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti (art. 22 c. 4 lett. c7);
 - viii. i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione) (art. 22 c. 4 lett. c8);
 - ix. i 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 (art. 22 c. 4 lett. c9).

La contrattazione integrativa di Istituto si basa su quanto stabilito dalle norme contrattuali di livello superiore e dalle leggi; non può in ogni caso prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione della scuola. Le clausole discordanti non sono valide.

Ai sensi delle circolari ministeriali prot. n. 109 del 11.06.2001 e n. 367 del 27/07/2001, il presente accordo sarà inviato all'ARAN e non sarà sottoposto al vaglio del Collegio dei Revisori dei Conti, ai fini del rilascio del certificato di compatibilità finanziaria, di competenza del Rettore dirigente scolastico non essendo assegnati ai Convitti i revisori dei conti.

A tale scopo l'AA facente funzioni del Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi redige apposita relazione tecnico finanziaria nonché relazione illustrativa delle scelte tecnico-finanziarie operate come previste dalla C.M. n. 7/2010.

E' attribuzione del il Dirigente Scolastico autorizzare l'avvio delle attività, dopo aver acquisito il parere favorevole del DSGA espresso nella relazione tecnico finanziaria.

6. Materie di informazione e confronto

In attuazione di quanto previsto dalla normativa vigente il contratto integrativo esclude dalla contrattazione quanto è invece oggetto di informazione e di confronto regolarmente effettuata dal dirigente e verbalizzata e sottoscritta dalle OO.SS., allegata al contratto (ALL. n. 1)

Sono oggetto di informazione preventiva:

- a. tutte le materie oggetto di contrattazione (art. 5 c. 4);
- b. tutte le materie oggetto di confronto (art. 5 c. 4);
- c. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 22 c. 9 lett. b1);
- d. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 lett. b2).

Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 indicate accanto ad ogni voce:

- i. l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto (art. 22 c. 8 lett. b1);
- ii. i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 22 c. 8 lett. b2);
- iii. i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 22 c. 8 lett. b3);
- iv. promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 22 c. 8 lett. b4).

Il Dirigente ha fornito l'informazione preventiva e ha tenuto l'incontro di confronto con la parte sindacale nel corso di appositi incontri, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione e pubblicandola sul sito alla sezione Amministrazione trasparente.

f.TO LA DIRIGENTE SCOLASTICA

Prof.ssa Maria Pirozzi