

## **Relazione illustrativa di accompagnamento del Contratto Integrativo di Istituto 2018-19** (ex art.40, comma 3-sexies, D.Lgs.n.165/01)

### **PREMESSA**

#### **Le previsioni normative**

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha fornito da tempo per l'intera Pubblica Amministrazione gli "appositi schemi" previsti dall'art.40 novellato del D.Lgs. n.165/01. È divenuto così possibile superare la fase transitoria regolata dalla C.M. n.7/2010 della Funzione Pubblica in tema di "Relazione illustrativa" riferita ai Contratti Integrativi dei diversi comparti.

La citata Circolare del M.E.F. ha provveduto anche a fornire lo schema per la contestuale "Relazione tecnico-finanziaria" di competenza del Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi: in particolare in questo secondo caso la specificità del settore scolastico nell'ambito dell'intera Pubblica Amministrazione ha imposto, nel rispetto della struttura del modello ministeriale, un adattamento dei contenuti alla realtà della scuola, completando così l'innovazione legislativa avviata con il D.Lgs. n.150/09 in argomento.

La "Relazione illustrativa" costituisce in particolare un documento chiamato ad evidenziare "il significato, la ratio, gli effetti attesi" 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".

Secondo la legge la relazione illustrativa deve tra l'altro evidenziare gli effetti attesi dalla sottoscrizione del Contratto integrativo "in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini", precisando i corrispondenti aspetti normativi ed il rispetto della nuova declinazione degli ambiti di competenza contrattuale.

È in particolare quest'ultimo aspetto (l'incerta distinzione in ambito scolastico tra prerogative dirigenziali, collegiali e contrattuali in tema di organizzazione del lavoro) ad aver causato difficoltà nel mondo della scuola, anche se il D.Lgs. n.141/11 ha fugato la gran parte delle incertezze, stabilendo senza ombra di dubbio che anche il Contratto Integrativo di Istituto (comparto Scuola) non può disciplinare aspetti organizzativi, ferma restando la disciplina che regola le responsabilità degli Organi Collegiali.

Anche nel nostro caso viene quindi adottata la suddivisione nelle sezioni indicate dalla Circolare n.25/12, prevedendo la pubblicazione del documento sul Sito istituzionale, unitamente a tutti gli altri elementi previsti dalla normativa, con l'intenzione di anticipare in ogni caso quanto previsto dalla Legge n.190/12 in tema di pubblicazione dei dati aggregati in tema di retribuzione accessoria. La sottoscrizione nel frattempo intervenuta del CCNL impone di adattare i riferimenti contenuti nella citata Circolare n.25/12 al mutato quadro contrattuale.

#### **Le particolarità del Comparto Scuola: tra P.O.F. e Contratto di Istituto**

Sin dall'attribuzione dell'Autonomia l'I.C. Iqbal Masih si è caratterizzato per un rigoroso rispetto della normativa in tema di distribuzione delle competenze tra Organi Collegiali, dirigente scolastico e contrattazione di Istituto.

Il primato dei primi è sempre stato rispettato ed è quindi il Piano dell'Offerta Formativa (ora frutto degli indirizzi del dirigente, dell'elaborazione da parte del Collegio dei Docenti e della conseguente approvazione del Consiglio di Istituto, ex D.P.R. n.275/99, novellato dalla Legge n.107/2015) ad aver definito le scelte strategiche ed organizzative fondamentali.

Di conseguenza le prerogative della contrattazione legate all'organizzazione del lavoro si sono sostanzialmente riferite al personale A.T.A., privo di organi rappresentativi.

In tale scenario le contestate novità apportate dal D.Lgs.n.150/09 sono state accolte gradualmente e sin dall'a.s. 2011-12 il P.O.F. ha fissato l'impianto organizzativo di funzionamento dell'intero Istituto, lasciando al dirigente la definizione degli aspetti specifici coerenti con le linee organizzative generali.

Di conseguenza anche la trattativa contrattuale per l'a.s.2018-19 si è limitata esclusivamente alle materie sicuramente devolute alla contrattazione -diritti sindacali, sicurezza, fondo di Istituto- in base alla normativa vigente, integrata dal recente nuovo CCNL.

### **La contingenza specifica nell'a.s. 2018-19: conferma entità del MOF**

Anche la contrattazione di Istituto per l'a.s. 2018-19 ha dovuto fare i conti con le scelte di politica economica dell'Amministrazione, che hanno definito le risorse certe a favore delle istituzioni scolastiche. Rispetto ad alcuni anni fa in cui si registrò un pesantissimo taglio del Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (F.I.S., Funzioni strumentali docenti, Funzioni Aggiuntive ATA, ore eccedenti, etc.) fortunatamente anche quest'anno è stata confermata l'inversione di tendenza registrata negli ultimi tre anni. Si tratta sempre di cifre inferiori a quanto assicurato prima del 2010 (con gravi conseguenze sull'organizzazione di Istituto, costretta a rinunciare a prestazioni aggiuntive indispensabili), ma il dato positivo è rappresentato dalla conferma dell'inversione di tendenza, unita all'altrettanto importante tempestività nell'informazione dei relativi dati.

Nel nostro caso, quindi, il Collegio dei Docenti ha potuto completare nel mese di novembre la propria elaborazione dell'aggiornamento del Piano dell'Offerta Formativa triennale, anche se nello stesso periodo non sono stati ancora completamente resi noti dalla Regione i finanziamenti posti a disposizione delle scuole; si è venuto comunque a definire un quadro sufficiente di certezze per concludere la trattativa per il Contratto di Istituto.

Grazie alle capacità professionali del D.S.G.A. ed alla oculata e lungimirante politica dell'Istituto (impennata anche sulla massima ricerca di contributi esterni), è stato possibile reperire utili risorse economiche che hanno consentito di mantenere ad un buon livello di retribuzione tutte le attività aggiuntive necessarie. Nell'attuale periodo di elaborazione del Programma Annuale risulta possibile utilizzare i fondi provenienti dall'Avanzo di Amministrazione per coprire tutte le retribuzioni accessorie per il personale previste dal P.O.F., nel pieno rispetto di quanto previsto dal presente Contratto.

## **1) CONTRATTO DI ISTITUTO 2018-19: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONI RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE**

**Data di sottoscrizione: 7 gennaio 2019**

### **Delegazione trattante:**

Il dirigente scolastico Andrea Avon per l'Amministrazione, i tre componenti eletti nella R.S.U. (Marco Arnez, Donatella Sandri, Cristina Trevisan); le Segreterie provinciali delle OO.SS., regolarmente invitate, hanno partecipato in buon numero alle sedute.

**Periodo di vigenza:**

Anni scolastici 2018-19, 2019-20 e 2020-21 con rinnovo annuale della contrattazione per la parte economica (scadenze, rispettivamente, 31.08.2021 e 31.08.2019 con proroga sino alla sottoscrizione successiva)

**Soggetti destinatari:** Personale docente e A.T.A. in servizio presso l'I.C. Iqbal Masih

**Materie trattate dal Contratto:**

- Art. 1: Campo di applicazione, decorrenza, durata.
- Art. 2: Diritti di informazione: criteri generali.
- Art. 3: Calendario degli incontri.
- Art. 4: Diritti sindacali.
- Art. 5: Diritti ed obblighi del personale per l'efficienza del servizio di Istituto.
- Art. 6: Servizio di protezione e prevenzione.
- Art. 7: Criteri per l'utilizzo del F.I.S. e di altri finanziamenti per retribuire il personale.
- Art. 8: Docenti collaboratori del dirigente e docenti con funzione strumentale.
- Art. 9: Disciplina del F.I.S. a disposizione dei docenti.
- Art.10: Prestazioni con fondi PON.
- Art.11: Disciplina del F.I.S. a disposizione del personale A.T.A.
- Art.12: Liquidazione del F.I.S. (cedolino unico).
- Art.13: Verifica dopo il primo anno di vigenza.
- Art.14: Norme finali.

**Rispetto dell'iter:**

Nel caso del comparto Scuola non interviene nessun organo di controllo interno, è sospesa la disciplina relativa al Piano della performance e l'unico obbligo da garantire è quello relativo alla pubblicazione che attende il parere dei Revisori dei Conti.

**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.****Quadro generale delle disposizioni del Contratto di Istituto (lett.a C.M. n.25)**

Nella parte n.1 è stato elencato il contenuto dei vari articoli del Contratto da cui si evince la totale corrispondenza tra contrattazione locale e normativa vigente. Ma è in particolare quanto riportato in Premessa a fugare ogni dubbio a riguardo.

L'eliminazione di qualsiasi elemento "organizzativo" dalla contrattazione costituisce infatti garanzia della legittimità dell'articolato del Contratto e nel caso del nostro Istituto ciò è stato ancor più facile grazie alle particolarità del comparto scolastico che attribuiscono ad un documento collegiale come il P.O.F. la determinazione delle linee organizzative di Istituto, che compete poi al dirigente declinare nello specifico.

Con particolare riferimento ai temi indicati dal D.Lgs.n.150/09 (utilizzo premiale e selettivo delle risorse, in connessione con la produttività e l'efficienza dei servizi sulla base delle esigenze dell'utenza) va rilevato che presso l'I.C. Iqbal Masih sin dall'attribuzione dell'Autonomia l'argomento è stato affrontato nelle sedi previste dalla normativa. La prerogativa del Consiglio di Istituto di deliberare "gli indirizzi generali per le attività e le scelte generali di gestione" (art.3 del D.P.R. n.275/99), in nome della propria rappresentatività dell'intera comunità scolastica, è stata puntualmente rispettata ed annualmente il relativo atto è stato posto a disposizione dei Revisori dei Conti (unitamente al P.O.F. ed al corrispondente Monitoraggio) per consentire una lettura organica ed un controllo sistematico dei principali documenti di competenza (Programma Annuale, Conto Consuntivo e Contratto Integrativo). Tale schema è ora mutato con la Legge n.107/2015 (gli Indirizzi sono ora di competenza del dirigente

scolastico), ma la sostanziale conferma da parte del DS del parere esplicitamente richiesto al Consiglio di Istituto consente di mantenere inalterata la struttura e la coerenza delle decisioni. In tale contesto il Contratto di Istituto è sempre stato posto a valle del P.O.F. (e del suo preliminare *atto di indirizzo*), con la conseguenza che la presente relazione viene così ad assumere una veste ripetitiva di decisioni già formalizzate in atti sovraordinati, anche se può esserne valorizzata la funzione di sintesi esplicativa.

### **Quadro di sintesi modalità utilizzo fondi (lett.b C.M. n.25)**

Nel nostro Istituto l'elaborazione del POF triennale (2016-19) è stata preceduta da un'intensa attività istruttoria che coinvolge nei mesi di aprile e maggio dell'anno precedente i Collegi dei Docenti di tutti gli ordini di scuola, i rappresentanti dei Genitori di tutti gli ordini di scuola e tutti i Consigli di Intersezione/ Interclasse/Classe di verifica finale con la presenza della componente Genitori. Frutto di tali azioni è stato l'Atto di Indirizzo (ora di competenza del dirigente) ed il conseguente Piano dell'Offerta Formativa triennale. Analoga procedura è stata seguita nel 2018 per l'aggiornamento annuale del Piano. Sulla base delle scelte di gestione fissate dall'atto del dirigente dd. 29 ottobre 2015 ed in ossequio ai principi cardine del P.O.F., la comunità scolastica attraverso i propri organi di vertice ha vincolato quindi l'azione individuale e collettiva di tutti i soggetti coinvolti in nome del principio della responsabilità ed ha indicato le priorità di gestione. Il P.O.F. ha definito le conseguenti linee organizzative per il personale docente e per il personale A.T.A., disegnando la struttura della rete interna di responsabilità organizzative e regolando le misure organizzative precedentemente disciplinate dal Contratto di Istituto (vedi sezione "Organizzazione"). I progetti definiti per l'a.s. 2018-19 sono stati caratterizzati da una coerente distribuzione delle risorse (vedi Tabelle riportate nella sezione "Arricchimento dell'Offerta formativa", con riferimento ai docenti), mentre il Contratto di Istituto vi ha provveduto con riferimento al personale ATA. In un contesto nel quale l'impiego di tutti i fondi destinati a retribuire le prestazioni aggiuntive del personale viene deliberato dal Collegio dei Docenti (ex art.88 C.C.N.L. 2006) per diventare parte integrante del P.O.F. (cui si fa rinvio), in corrispondenza con il Programma Annuale (cui parimenti si rinvia), è evidente che la contrattazione integrativa assume un ruolo solo di regolazione generale rispetto alla centralità della volontà collettiva, deputata a garantire premialità e selettività per il raggiungimento degli obiettivi di Istituto (vedi parti seguenti).

A tale riguardo va inoltre rilevato che P.O.F. e Programma Annuale fissano in modo oggettivo e limpido le risorse destinate alla retribuzione accessoria del **personale docente** direttamente erogate dal M.E.F., che ammontano a **Lordo Lavoratore** 21.044,95 Euro + 4.509,84 Funzioni Strumentali e quelle reperite autonomamente dall'Istituto attraverso altri canali. Analogamente per il **personale A.T.A.** è il Contratto di Istituto a riportare l'entità delle risorse destinate alla retribuzione accessoria direttamente erogate dal M.E.F., che ammontano a Lordo Lavoratore 7.014,98 Euro + 1.821,02 Incarichi aggiuntivi oltre a quelle reperite autonomamente dall'Istituto attraverso altri canali.

### **Utilizzo meritocratico, premiale e selettivo delle risorse (lett. d-e C.M. n.25)**

Con riferimento al personale docente è la natura stessa delle prestazioni (tutte aggiuntive) a qualificare la dimensione premiabile delle relative retribuzioni (in nessun caso previste per semplici posizioni di *status*), mentre per il personale A.T.A. in alcuni casi ci si trova di fronte a prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed incarichi aggiuntivi) a differenza di altri che presentano "intensificazioni delle prestazioni": quanto meno in quest'ultimo caso, quindi, si pone una questione di necessaria verifica dell'incremento prestazionale ed a ciò provvede da tempo l'ultimo comma dell'art.7 del Contratto Integrativo di Istituto che, per tutte le prestazioni retribuite in modo forfetario (relative quindi anche ai docenti con responsabilità organizzative), prevede il

possibile intervento di dirigente e R.S.U. per decurtare retribuzioni in caso di elusione delle prestazioni previste. La selettività dell'utilizzo delle risorse viene invece dimostrata dall'altissima differenziazione degli incarichi individuali e delle conseguenti retribuzioni (in particolare per i docenti), che consentono da un lato di perseguire il sempre più ampio coinvolgimento del personale nell'incremento delle prestazioni, ma dall'altro non lasciano il minimo spazio a tentazioni di distribuzione indifferenziata di risorse (vedi Tabelle "Presidio del Servizio/Funzioni Strumentali" e "Macro e microprogettualità" del P.O.F. e artt.7 e 10 del Contratto 2018-19 e ss.).

### **Risultati attesi e modalità di verifica (lett. f C.M. n.25)**

Per onestà intellettuale va innanzitutto riconosciuto che nella scuola la produttività individuale e collettiva più preziosa è quella legata alle prestazioni ordinarie di ciascun profilo (quelle previste dal C.C.N.L. nelle proprie mansioni quotidiane), retribuita cioè con lo stipendio mensile e non con le risorse accessorie. Con riferimento a queste ultime si tratta degli strumenti indispensabili per retribuire le responsabilità organizzative e quelle progettuali (con riferimento al personale docente) e per incentivare il personale A.T.A. nella partecipazione alla *mission* dell'Istituto. Questa è la sintesi che attualmente appare possibile realizzare in tema di produttività del personale della scuola per l'utilizzo delle risorse accessorie ed in tale prospettiva limitata possono (altrettanto limitatamente) essere sperimentate forme di verifica. Il nostro Istituto sin dall'attribuzione dell'Autonomia si è impegnato in un Monitoraggio annuale (puntualmente messo a disposizione dei Revisori dei Conti), elaborato in gran parte su dati oggettivi utili per valutare la realizzazione del P.O.F. e l'utilizzo del Programma Annuale. Anche in questo caso ad esso si può fare riferimento in tema di produttività, unitamente ad altre semplici forme di valutazione dei risultati (ci si riferisce ai Consigli di Intersezione/Interclasse/Classe di verifica finale con la presenza della componente Genitori, che hanno luogo nel mese di maggio): saranno quindi queste, unitamente al nuovo sistema di Autovalutazione (RAV e Piano di Miglioramento), le future sedi deputate a verificare, nei limiti del possibile, "la ricaduta sulla produttività individuale e collettiva" delle misure adottate anche per l'utilizzo delle risorse relative al salario accessorio del personale.

Con riferimento alle nuove competenze per la contrattazione tra dirigente e RSU relative alla "valorizzazione" dei docenti introdotta dalla Legge n.107/2015, gli accordi sui criteri "quantitativi" a riguardo hanno trovato spazio nell'art. 9 dell'ipotesi di Contratto.

### **Altre informazioni (lett. c-g C.M. n.25)**

Si precisa che l'intero Contratto Integrativo 2017-18 viene abrogato con il perfezionamento del Contratto per l'a.s. 2018-19 e ss. e quindi l'insieme gerarchicamente ordinato dei principali documenti di Istituto (Programma Annuale, Piano dell'Offerta Formativa e Contratto Integrativo) costituisce un *tutto* organico e coerente, in cui non ci sono timori di ambiguità tra *abrogazioni implicite* o altre difficoltà interpretative che renderebbero poco trasparente la linea d'azione dell'Istituto

Trieste, 5 febbraio 2019

f.to IL DIRIGENTE SCOLASTICO  
Andrea Avon