|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | https://encrypted-tbn3.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcTR_GUI5EPyOEK6um2kyg6eACYYnj1haXG9MxGdoujDVTj1_iFcOIaXlAhttps://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcTvvDl_ebnd8odiydXufOqYKv4rCuxO9y-XeLVr3KtXGuZVxhtAHkt70Ahttps://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcRQa4AbY2jZfcTg4OuX6XQLSjLpy95-BAzjbZ8pHZhl1yzi16mQ-fOr80s |  |
| LOGO2 | **MIUR USR CALABRIA****Distretto Scolastico n. 17 di Amantea (CS)****ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE****Licei : Scientifico – Scienze Umane – Scienze Applicate****Istituto Professionale: Odontotecnico – Manutenzione ed Ass. Tecn.****Istituto Tecnico: Chimica, M. e.B. – Amm.Fin.Marketing – Elettronico – Nautico****Via S.Antonio – Loc. S.Procopio - 87032 AMANTEA (CS)****🕿 Centralino 0982/ 41969 – Sito:www.iispoloamantea.edu.it E-mail:** **CSIS014008@istruzione.it****Posta. Cert.:** **CSIS014008@pec.istruzione.it****Codice Fiscale 86002100781** | logo_3 |

Prot. n 0007193 II.5 Amantea**,** 18/12/2023.

**A tutto il Personale Scolastico;**

**Loro Sedi;**

**Al sito web.**

**Oggetto: Divulgazione parametri per la distribuzione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale. A.s. 2023-2024.**

In riferimento a quanto in oggetto, in attesa del parere di congruità dei revisori di seguito si riporta integralmente la parte quarta del Contratto Integrativo di Istituto, sottoscritto in data 18 dicembre 2023 con prot. n. 0007185 II.10.

Tanto si effettua, per la massima diffusione di quanto deciso dalle RSU interne, dalle Organizzazioni Sindacali presenti e dalla parte datoriale.

**PARTE QUARTA – COMPENSI FINALIZZATI ALLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE**

**TITOLO XIII**

**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 comma 4 lettera C4 CCNL Scuola 2018)***

**Art. 56 Criteri generali per la valorizzazione del merito dei docenti**

Le parti concordano, così per come già precisato nella precedente riunione di utilizzare la quota di valorizzazione del merito di 12.929,80 per il riconoscimento di attività di intensificazione del personale a cui si aggiungono le economie degli anni precedenti di euro

La valorizzazione verrà assegnata nella seguente misura:

* percentuale dell’80% al personale docente, dunque nella misura di 10.343,84
* percentuale del 20% al personale ATA, dunque nella misura di 2.585,96,

Così per come già instaurato in questa Istituzione.

|  |  |
| --- | --- |
| Valorizzazione del Personale Docente/Ata *(assegnato a.s. 2023-2024) 13.510,33 + economie anni precedenti 9,47 di cui:*Quota del 80% Personale Docente € 10.343,84Quota del 20% Personale ATA € 2.585,96 | € 12.929,80 |

La Dirigente informa che, per come concordato ha portato all’attenzione del collegio dei docenti l’ipotesi di utilizzazione precisando che:

“Fermo restando la competenza sindacale a solo titolo informativo si precisa che:

 1. La valorizzazione della professionalità del personale docente avveniva sulla base dei criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti. E l’assegnazione del bonus annuale, ai sensi dell’art. 1, cc. 127 e 128, della legge 107/2015 nonché dell’art. 17, co. 1, lett. e-bis del d.lgs. 165/2001 avviene in maniera conforme ai criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

2. Le risorse complessivamente assegnate dal MI relative al corrente anno scolastico saranno assegnate in considerazione dell’ammontare delle risorse finanziarie assegnate all’istituto scolastico a tutto il personale docente ed ATA.

Si ricorda che i termini qualitativi erano stati esplicitati dal Comitato di Valorizzazione sulla base dei criteri dettagliati nella norma. Tale aspetto all’attualità risulta decaduto si trattava tuttavia di: Area A: *«della qualità dell’insegnamento e del contributo al miglioramento dell’istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti»*; Area B: *«dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell’innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche»*; Area C: *«delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico, nella formazione del personale e nei progetti extracurriculari».*

Al Contratto integrativo d’Istituto erano demandate le determinazioni quantitative attraverso cui si poteva procedere alla distribuzione ovvero: il numero massimo di personale; il numero massimo di assenze; etc…. Nella fattispecie, fermo restando tali indicatori, le OO.SS. in sede di contratto integrativo verranno chiamate a quantizzare i criteri di intensificazione. Per il personale docente si potranno intendere parametri di intensificazione il numero di incarichi per i quali si è data disponibilità all’acquisizione in special modo quelli relative alle attività di coordinamento e di responsabilità. Infine si precisa che stante la nuova ratio le spettanze non sono distribuibili a domanda, ma scaturiranno sulla base delle rendicontazioni effettuate ed in applicazione dei criteri stabiliti nella trattativa.”

Ciò posto le parti concordano quanto segue:

**Che la Valorizzazione venga destinata al personale che si sottopone ad una intensificazione lavorativa con l’accettazione di un numero di incarichi che consentono l’efficacia, l’efficienza ed il buon andamento dell’organizzazione, così indicati:**

1. per il personale docente:

- ai docenti facenti parte dello Staff;

- ai docenti facente parte dello staff allargato;

- ai docenti che espletino attività di coordinamento in misura pari o superiore a 4 incarichi.

B) per il personale ATA:

* a) Profilo Assistente Amministrativo:
* per il personale che abbia curato pratiche progettuali utili al funzionamento amministrativo;
* per il personale che abbia effettuato flessibilità oraria e mansionaria in relazione all’insorgere delle esigenze di servizio;
* per il personale che abbia garantito l’avvicendamento nei diversi settori degli Uffici amministrativi con particolare riferimento a periodo di assenze prolungate.

b) Profilo Assistenti Tecnici:

* - per il personale che abbia assunto incarichi progettuali utili funzionamento logistico organizzativo;
* per il personale che abbia effettuato flessibilità oraria e mansionaria in relazione all’insorgere delle esigenze di servizio;
* per il personale che abbia garantito l’avvicendamento nei diversi settori degli Uffici amministrativi con particolare riferimento a periodo di assenze prolungate.

c)Profilo Collaboratori Scolastici:

* - per il personale che abbia assunto incarichi progettuali utili al buon andamento complessivo dell’organizzazione;
* per il personale che abbia effettuato flessibilità oraria e mansionaria in relazione all’insorgere delle esigenze di servizio;
* per il personale che abbia garantito l’avvicendamento nei diversi settori degli Uffici amministrativi con particolare riferimento a periodo di assenze prolungate.

Per il personale ATA le parti concordano che dovranno essere individuati coloro i quali non sono destinatari di incarichi specifici.

Nulla viene determinato in base al numero minimo e massimo dei beneficiari.

Si stabilisce che l’individuazione sia a cura del Dirigente Scolastico che rileverà le assunzioni di incarichi di responsabilità.

Tuttavia trattandosi di compensi accessori il Dirigente Scolastico ne darà comunicazione ai beneficiari affinché gli stessi possano accettarne la corresponsione delle somme.

La distribuzione delle somme avverrà in maniera equa in relazione agli impegni di intensificazione profusi.

Le parti concordano che il Dirigente Scolastico dopo la firma definitiva del Contratto Integrativo, che avverrà dopo la firma di congruità dei revisori, dia tempestiva comunicazione di quanto deciso.

Pertanto il personale non è tenuto alla presentazione di alcuna domanda.

Per quanto riguarda il personale ATA si richiama nella presente Ipotesi quanto già concordato nella riunione informativa che qui si riporta integralmente:

*“La dirigente fa presente che per il profilo docente l’assegnazione della Valorizzazione si è rilevata oggettiva e misurabile, per quanto riguarda il profilo personale ATA l’assegnazione della valorizzazione ha presentato alcuni margini di discrezionalità dirigenziale e direttoriale in relazione ai diversi incarichi assunti ed alla disponibilità all’effettuazione di interventi urgenti e necessarie per l’efficacia ed il buon andamento della scuola. In particolare, la dirigente evidenzia che quasi tutte le proposte di incarico progettuali conferite rientrano nelle mansioni che afferiscono alle competenze dei diversi profili di appartenenza ad esclusione di solo alcuni incarichi progettuali che si riferiscono a specifiche attività che insorgono nella complessità della gestione amministrativa e del patrimonio e che vengono affidate discrezionalmente dalla legale rappresentante in base alle prerogative del profilo così per come declinate nell’art. 25 del D. Lgs 165 del 2001, a coloro i quali presentano specifiche competenze e che intendano assumersi i carichi di lavoro in intensificazione al mansionario ordinario. Ciò posto si rileva altresì che solo alcune specifiche unità manifestano la tempestiva ed immediata disponibilità a garantire il funzionamento ed il buon andamento in base alle esigenze insorgenti.*

*Inoltre, evidenzia che numerose unità beneficiano già all’accesso alle somme relative agli incarichi specifici per i quali si richiedono prestazioni aggiuntive riconosciute ai beneficiari della seconda posizione economica e che pertanto sarebbe ridondante attribuire a queste unità anche la Valorizzazione del merito stante che il riconoscimento economico attinge già a specifica voce del MOF.*

*Inoltre, per quanto attiene alle unità individuabili, stante anche al numero del personale in organico e per conferire efficacia sistemica al concetto di valorizzazione, stante che per il personale docente la percentuale beneficiaria risulta essere non superiore ad 1/5, si ritiene plausibile il riconoscimento massino a n° 6/7 unità di personale ATA da distribuire in massimo 2 per profilo oltre eventualmente il DSGA”.*

La dirigente inoltre propone che sarebbe utili prevedere un monte di assenze da computare come limite massino da accedere.

Trattasi di assenze per malattia non riferibile a covid o a ricoveri ospedalieri che siano superiori a 30 giorni.

Per quanto riguarda i benefici di legge si decide che siano includibili tra i giorni riconducibili ad assenze

 La Dirigente Scolastica, Prof.ssa Angela De Carlo

 (Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell’art. 3 comma 2 D.lgs n° 9/93)