



## DIREZIONE DIDATTICA STATALE

Via G. Deledda, 2 - 09036 - GUSPINI  
(codice fiscale 91011420923 – Tel. 070/970051)  
peo: caee046004@istruzione.it pec: caee046004@pec.istruzione.it  
sito web: www.direzionedidatticastataleguspini.edu.it

# RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO CONTRATTO INTEGRATIVO TRIENNALE D'ISTITUTO 2021/2024 Utilizzo budget relativo all'a.s. 2021/2022 (Art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. 165/2001)

## Premessa

La presente relazione illustrativa, prevista a corredo del contratto integrativo dall'art. 40, c. 3-sexies del D.Lgs. N. 165/2001, è stata redatta utilizzando il modello proposto dalla Ragioneria generale dello Stato con circolare n. 25 del 19.07.2012.

Preliminarmente appare importante sottolineare che il presente **Contratto Integrativo d'Istituto**, sottoscritto in data 29/06/2022 **relativo al triennio 2021/2024 e alla parte economica per l'a.s. 2021/2022** (pre-intesa sottoscritta in data 18/05/2022), giunge al termine di un percorso caratterizzato da costruttive relazioni sindacali. La contrattazione è stata avviata in data 10/09/2021, con la consegna della proposta della dirigente scolastica. I tempi della sottoscrizione sono stati condizionati dalla particolarità di quest'anno scolastico caratterizzato oltre che dall'emergenza pandemica da SARS-CoV-2, dall'annunciato rinnovo del CCNL comparto scuola e dalle elezioni della RSU avvenute nel mese di aprile 2022.

## LA DIRIGENTE SCOLASTICA RELAZIONA

**sul contratto integrativo d'Istituto 2021/ 2024 e sull'utilizzo del budget relativo all'a.s. 2021/2022  
siglato in data 29/06/2022:**

### Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Il presente Contratto Integrativo di Istituto è stata sottoscritto in data 29/06/2022. La contrattazione è stata avviata in data 10/09/2021 con la consegna dalla proposta da parte della dirigente scolastica
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anni scolastici 2021/2022 – 2022/2023 – 2023/2024 con aggiornamento annuale per quanto concerne la parte economica: Utilizzo budget relativo all'a.s. 2021/2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: dirigente scolastica Annalisa Piccioni  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLCGIL- CISL Scuola - Fed UIL Scuola - SNALS - CONFESAL - GILDA/UNAMS  Organizzazioni sindacali presenti firmatarie: FLCGIL R.S.U.: Serra Paolo, Usai Marta. La componente RSU Collu Ramona che ha firmato la pre-intesa è risultata assente all'incontro di sigla del Contratto Integrativo di Istituto.
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale docente e A.T.A: assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in servizio presso l'istituzione scolastica nell'a.s. 2021/2022.

<p><b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b></p>	<p>Materie previste dall'art. 22 comma 4 lett. C) Sezione Scuola TITOLO I Relazioni Sindacali del CCNL COMPARTO Istruzione e Ricerca vigente ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.</li> <li>- Criteri per la ripartizione delle risorse del “Fondo per il miglioramento dell’offerta formativa”.</li> <li>- Criteri per l’attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell’art.45, comma 1 del dlgs n. 165/2001 al personale docente, educativo ed Ata, inclusa la quota delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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. 146/90, così come modificata e integrata dalla legge n. 83/2000.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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).</li> <li>- 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.</li> <li>- Norme transitorie e finali.</li> <li>- Budget da contrattare annualmente.</li> </ul>				
<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td data-bbox="379 1375 608 1682"> <p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> </td> <td data-bbox="608 1375 1445 1682"> <p>Il collegio dei Revisori dei conti ha espresso il proprio parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria in data 25/05/2022.</p> <p>Si allega certificazione rilasciata da parte del collegio dei Revisori dei conti.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="379 1682 608 2067"> <p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b></p> </td> <td data-bbox="608 1682 1445 2067"> <p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</b> adempimento non dovuto per effetto dell’art. 5 DPCM 26.1.2011</p> <p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:</b> adempimento non dovuto</p> <p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</b> Viene pubblicata la pre-intesa di C.I.I., in attesa del testo definitivo.</p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</b> adempimento non dovuto per effetto dell’art. 5 DPCM 26.1.2011</p> </td> </tr> </table>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>Il collegio dei Revisori dei conti ha espresso il proprio parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria in data 25/05/2022.</p> <p>Si allega certificazione rilasciata da parte del collegio dei Revisori dei conti.</p>	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b></p>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</b> adempimento non dovuto per effetto dell’art. 5 DPCM 26.1.2011</p> <p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:</b> adempimento non dovuto</p> <p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</b> Viene pubblicata la pre-intesa di C.I.I., in attesa del testo definitivo.</p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</b> adempimento non dovuto per effetto dell’art. 5 DPCM 26.1.2011</p>
<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>Il collegio dei Revisori dei conti ha espresso il proprio parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria in data 25/05/2022.</p> <p>Si allega certificazione rilasciata da parte del collegio dei Revisori dei conti.</p>				
<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b></p>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</b> adempimento non dovuto per effetto dell’art. 5 DPCM 26.1.2011</p> <p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:</b> adempimento non dovuto</p> <p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</b> Viene pubblicata la pre-intesa di C.I.I., in attesa del testo definitivo.</p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</b> adempimento non dovuto per effetto dell’art. 5 DPCM 26.1.2011</p>				

## **Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto**

*Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.*

### **a) Illustrazione di quanto disposto dal Contratto Integrativo Triennale**

La finalità che ha caratterizzato la contrattazione, è stata quella di rispondere, nel quadro normativo e contrattuale di riferimento attualmente vigente, al bisogno di garantire sia la regolarità del servizio possibilmente in presenza ma anche a distanza, quando si rende necessario, che mantenere un valido livello di qualità dello stesso, nella complessa realtà scolastica del Circolo Didattico Guspini, costituito da 8 punti di erogazione del servizio (quattro di Scuola dell'Infanzia- quattro di Scuola Primaria una delle quali accoglie anche un corso funzionante a tempo pieno), che risente della crisi economica e "dei valori" che sta attraversando la nostra società, interessata inoltre da un elevato tasso di denatalità e, dal 31 gennaio 2020 travolta, come tutta l'Italia e il mondo, dalla pandemia da Covid-19.

Uno degli obiettivi che si sono posti le parti per questa contrattazione è, dunque, gestire adeguatamente la complessa articolazione territoriale e logistica dei plessi e valorizzarne per quanto possibile le peculiarità, così come quelle dei differenti ordini scolastici, nonché la drammatica situazione emergenziale.

In quest'ottica il sistema delle relazioni sindacali (**rif Titolo V del C. I. I., artt. 17, 18, 19, 20, 21, 22**) improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti e caratterizzato dal rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'Amministrazione scolastica e dei Sindacati, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei lavoratori 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.

La C.I.I. di durata triennale, con aggiornamento annuale per quanto riguarda l'utilizzo del budget per ciascun anno scolastico, ha pertanto, come obiettivo primario, il miglior utilizzo, condiviso e partecipato, di tutte le risorse umane e finanziarie (relativamente alle spese di personale) disponibili, finalizzato al raggiungimento della "mission" della nostra Istituzione scolastica come delineata nel Piano Triennale dell'Offerta Formativa 2019/2022 approvato dal Consiglio di Istituto nella seduta del 18/12/2018 con delibera n. 7, e aggiornato con delibera n° 153 del 27/10/2021.

Si specifica che le finalità e gli obiettivi previsti nel PTOF sono stati delineati in relazione agli esiti emersi nel rapporto di autovalutazione (RAV) e a quanto programmato nel Piano di Miglioramento (PDM), tenendo ovviamente conto anche del Piano di Formazione del personale. Si precisa che nel corrente anno scolastico anche le attività di arricchimento dell'Offerta Formativa sono state notevolmente riviste e riadattate alla situazione emergenziale dovuta alla pandemia da Covid-19; parimenti la stessa organizzazione scolastica è stata completamente rivoluzionata al fine di tenere aperta in presenza la scuola, nel rispetto delle misure di prevenzione e contenimento del virus Covid-19, in adempimento alle prescrizioni, a tutela della salute, da parte degli Organi Competenti.

Il contratto d'istituto dunque è lo strumento più efficace per regolare, nel rispetto del vigente CCNL, il rapporto di lavoro del personale in relazione alle specifiche esigenze di quest'organizzazione scolastica e per utilizzare coerentemente il "Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa", perseguendo il buon funzionamento basato sui criteri di trasparenza, efficienza ed efficacia del servizio, in una prospettiva di anti-corruzione, garantendo la trasparenza dell'azione amministrativa.

In quest'ottica, attraverso la contrattazione si sono volute creare le condizioni per consentire, tenendo conto delle problematiche presenti, aggravate dall'emergenza sanitaria da Covid-19, la continuità e regolarità del servizio e contemporaneamente permettere a tutto il personale di espletare le proprie mansioni in un ambiente di lavoro per quanto più possibile sereno e sicuro (**rif. Titolo I del C. I. I. artt. 1, 2, 3**), nella convinzione che ciò porti benefici positivi non solo al singolo lavoratore ma all'intera organizzazione a cui appartiene.

Si sono regolamentate le modalità di utilizzo delle strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (il cosiddetto diritto alla disconnessione, **rif. Titolo VIII del C. I. I., art. 25**). Al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare per il personale Ata, sono state individuate fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (**rif. Titolo VI del C. I. I., art. 22**); inoltre, sempre per gli assistenti

amministrativi sono state previste le “pause digitali” giornaliere per prevenire lo stress da tecnologia (rif. **Titolo IX del C. I. I., art. 26**).

Si è consapevoli che con l'emergenza sanitaria che ha introdotto sia la Didattica a distanza che il lavoro agile come modalità ordinarie di lavoro, per il personale docente e amministrativo, si è verificato uno stravolgimento delle modalità ordinarie di utilizzo delle tecnologie e della strutturazione dei tempi di lavoro. Si sono infine esplicitate (rif. **Titolo X del C. I. I., artt. 27, 28, 29, 30**) le norme transitorie e finali che regolamentano il C.I.I. al fine di creare le condizioni corrette di applicazione evitando il contenzioso.

La contrattazione integrativa d'Istituto per il triennio scolastico 2021/2024 è stata preceduta dalla delicata e fondamentale fase della programmazione delle attività, dalla pianificazione delle stesse, dall'organizzazione dei servizi, nonché dall'adozione dei dovuti atti di gestione in carico al dirigente scolastico.

La presente contrattazione è stata avviata con la precedente RSU e siglata con la nuova, insediatasi successivamente alle elezioni tenutesi nel mese di aprile 2022.

Per l'articolazione analitica del Contratto Integrativo d'Istituto si rinvia al testo del Contratto stesso.

#### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

La parte economica del presente contratto ha un impianto triennale e un'articolazione annuale in relazione ai fondi a disposizione per ciascun anno scolastico del triennio, nello specifico la presente riguarda l'a.s.2021/2022. Per la ripartizione delle risorse disponibili si sono definiti criteri che possono riconoscere alle differenti tipologie di personale presenti, attività aggiuntive finalizzate a garantire il regolare funzionamento del servizio e la realizzazione di un'offerta formativa di qualità che si pone l'obiettivo di rispondere ai bisogni presenti (**rif. Titolo II del C. I. I., artt. 4, 5**).

L'utilizzo delle risorse disponibili è finalizzato a riconoscere le attività aggiuntive prevedendo anche compensi in misura forfettaria, soprattutto quelle destinate a qualificare l'offerta formativa e a incrementare la produttività del servizio, seguendo le linee fondamentali del P.T.O.F. (**rif. Titolo III del C. I. I., artt. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,14**).

In linea generale le attività retribuite, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, sono quelle relative alle diverse esigenze didattiche, organizzative, di ricerca, di sperimentazione e di valutazione, e alle aree di personale interno alla scuola: in sintesi tutte quelle attività che contribuiscono alla realizzazione delle finalità del P.T.O.F., concorrendo al regolare funzionamento dell'Istituzione scolastica nel quadro emergenziale attuale, tuttora in divenire.

Sulla base delle indicazioni e delle delibere degli organi collegiali competenti inoltre, sono stati individuati come centrali i temi dell'inclusione, declinati nelle differenti accezioni che vanno dall'inclusione degli alunni con disabilità e degli alunni stranieri, tutti gli interventi di personalizzazione per gli alunni con DSA e con altri BES, alla cura della persona, alla digitalizzazione e all'utilizzo delle nuove tecnologie sia sul versante didattico che amministrativo, al fine di raggiungere l'obiettivo ultimo ossia che al termine della frequenza della scuola primaria gli alunni abbiano raggiunto livelli di competenza adeguati alla loro età e al percorso effettuato, essere cioè diventati “competenti” secondo la definizione di competenza data dal Consiglio d'Europa: “la competenza è la capacità dimostrata di utilizzare le conoscenze, le abilità (=potenzialità) e le attitudini personali, sociali e/o metodologiche in situazioni di lavoro o di studio nello sviluppo professionale e/o personale”.

In sintesi sono stati riconosciuti secondo quanto stabilito dalle vigenti norme contrattuali del comparto scuola:

- una serie di compiti organizzativi e di responsabilità derivanti dai diversi assetti relativi al personale e all'organizzazione del servizio;
- il funzionamento di specifiche commissioni di lavoro;
- il lavoro svolto dalle Funzioni strumentali;
- gli incarichi art.7 e gli incarichi specifici per il personale Ata;
- la disponibilità al cambio turno, alla sostituzione dei colleghi assenti, l'effettuazione prioritariamente di orario aggiuntivo per il personale ATA al fine di assicurare lo svolgimento del servizio evitando possibili disfunzioni e carenze;
- modalità di lavoro flessibile e/o intensificato, nonché l'impegno e il coinvolgimento in attività funzionali alla qualificazione dell'offerta formativa;
- i diversi carichi di lavoro conseguenti a particolari prestazioni;
- per i docenti l'ulteriore impegno in aula, in presenza e a distanza, connesso alle innovazioni e alla ricerca didattica in particolare alla ricerca-azione e alle attività di formazione effettuate per garantire

la Didattica a Distanza (DaD) e l'utilizzo della flessibilità organizzativa e didattica quale strumento considerato importante per garantire la qualità dell'insegnamento/apprendimento attraverso anche la realizzazione di attività finalizzate a creare le condizioni per innalzare il livello del successo formativo e la qualità degli apprendimenti;

- le diverse modalità per realizzare l'ampliamento dell'offerta formativa seppur notevolmente riadattata come precedentemente affermato;
- le attività che garantiscono un innalzamento continuo delle condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro, che nell'attuale contesto pandemico hanno assunto un ruolo predominante.

Si precisa che i diversi compensi previsti sono stati stabiliti in rapporto all'effettivo carico di lavoro richiesto e verranno retribuiti previa verifica dell'effettuazione e del conseguimento dei risultati programmati (**rif. Titolo III del C. I. I., art. 15**).

L'utilizzo delle risorse a disposizione dell'Istituzione scolastica relativamente al corrente anno scolastico 2021/2022 è stato dettagliatamente descritto e contrattato ((**rif. art. 31 del C. I. I.**).

Parimenti sono stati individuati relativamente al triennio di competenza 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 (rif. **Titolo IV dell'Ipotesi di C. I. I., art. 16**).

Nella consapevolezza che la formazione continua per tutto il personale è indispensabile per una scuola di qualità e contemporaneamente per garantire un diritto del lavoratore e promuoverne il benessere lavorativo, sono stati contrattati i criteri generali per la ripartizione delle risorse per la formazione del personale (**rif. Titolo VII dell'Ipotesi di C. I. I., art. 24**).

Coerentemente con le previsioni di legge e le indicazioni fornite dal MI, tutti i compensi stabiliti nella presente Ipotesi di C.I.I., saranno liquidati e pagati direttamente dal Service Personale Tesoro del Ministero dell'Economia, su comunicazione di questa Istituzione e nel rispetto della normativa contrattuale.

Preso atto anche che le attività da incentivare sono state regolarmente approvate dagli OO.CC. della scuola, si ritiene che il presente Contratto sia in grado di produrre esiti positivi sull'intera organizzazione che, si ribadisce, già attraversa una fase di sofferenza a seguito di riduzioni negli organici e nelle dotazioni finanziarie ordinarie, dei vincoli per le sostituzioni del personale e, a cascata, anche sulle aspettative riposte verso la nostra istituzione scolastica da parte delle famiglie dei nostri alunni oltre che ovviamente dalla collettività e che è stata letteralmente travolta dall'emergenza pandemica da Covid-19.

Per quanto riguarda in modo dettagliato l'indicazione e la distribuzione complessiva delle risorse disponibili per la contrattazione d'istituto triennio 2021/2024 relativamente al budget per l'a.s. 2021/2022 e il riscontro di compatibilità finanziaria della spesa complessiva per retribuire le attività e gli incarichi, si rinvia alla relazione tecnico finanziaria predisposta dalla Dsga.

**c) Gli effetti abrogativi impliciti**

La contrattazione integrativa in esame sostituisce tutte quelle precedenti.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.**

Non applicabile ai sensi dell'art. 5 DPCM 26.1.2011.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa.**

Non applicabile ai sensi dell'art. 5 DPCM 26.1.2011.

**f) 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.**

La contrattazione integrativa per quanto riguarda il recepimento delle norme dettate dal decreto n.150/2009 in materia di premialità, non potrà trovare applicazione per quanto riguarda il personale in quanto non ancora attuato il sistema della misurazione della performance.

Il presente Contratto Integrativo di Istituto non prevede, comunque, in alcun caso, la distribuzione a pioggia delle risorse, ma è incentrata sulla qualità della didattica in presenza e a distanza e del servizio, assicurando la possibilità di realizzazione degli obiettivi previsti dal P.T.O.F. e facendosi carico dei problemi determinati dalla riorganizzazione del lavoro per l'evoluzione della normativa.

I compensi sono erogati al personale che effettivamente è impegnato nelle attività programmate, riconoscendo il lavoro di coloro che risultano coinvolti in prima persona per la riuscita di tutti progetti e delle attività, in un'ottica di continuo miglioramento del servizio.

Ciò che viene realizzato è, inoltre, monitorato, verificato e valutato sia in sede collegiale, così come previsto dall'attuale normativa, sia attraverso la rendicontazione e la documentazione al dirigente scolastico delle attività aggiuntive effettivamente svolte, da parte dei singoli.

I risultati attesi sono la realizzazione delle attività e dei progetti previsti nel P.T.O.F. e la realizzazione dei servizi amministrativi, tecnici, di pulizia, assistenza e vigilanza coerenti con le finalità dell'Istituzione scolastica e capaci di rispondere con efficacia alle variegate esigenze dell'utenza. I risultati attesi attengono sostanzialmente non solo agli apprendimenti e ai comportamenti degli alunni ma alla promozione della formazione dell'uomo e del cittadino così come previsto dalla nostra Costituzione, i cui esiti vengono registrati dalla valutazione sistematica operata dai docenti nonché dalle indagini dell'Invalsi e sintetizzati nel RAV.

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

In relazione agli adempimenti connessi verrà immediatamente disposta, in modo permanente sul sito della scuola, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del presente Contratto Integrativo d'Istituto relativo al triennio 2021/2024 e alla parte economica per l'a.s. 2021/2022 siglato in data 29 giugno 2022 corredato dalle previste Relazioni, nonché l'invio dello stesso per via telematica, all'ARAN e al CNEL.

Guspini 01-07-2022

**La Dirigente Scolastica**  
**Dott.ssa Annalisa Piccioni**

Firmato digitalmente ai sensi del c.d. Codice dell'Amministrazione digitale  
e norme ad esso connesse