



# **Ministero dell'Istruzione**

## **- Regione Siciliana -**

# ***Istituto Comprensivo "Aristide Gabelli***

**Verbale n. 2 del 13/11/2023**

Il giorno 13 novembre 2023, alle ore 11,15 nell'ufficio del Dirigente Scolastico, presso la sede dell'Istituto Comprensivo Aristide Gabelli di Misterbianco, si riuniscono, giusta convocazione del Dirigente Scolastico prot. 14199 del 08/11/2023, le RSU dell'Istituto, per la sottoscrizione dell'Ipotesi di Contratto Integrativo d'Istituto, per l'anno scolastico 2023/ 24

Sono presenti i componenti della RSU, il Dirigente scolastico dott.ssa Adriana Battaglia, il DSGA Bruno Lunares.

Si dà inizio ai lavori e il Dirigente scolastica sottopone il testo dell'ipotesi che rispecchia il testo dello scorso anno scolastico. Dopo ampia ed approfondita discussione si procede alla sottoscrizione dell'ipotesi contrattuale allegata.

## Parte Pubblica

Parte Pubblica  
Il Dirigente Scolastico dott.ssa Adriana Battaglia

## Parte Sindacale RSU di Istituto

Prof.ssa Sirni Gabriella  
Prof. Longo Cirino  
Sig. Marchese Luciano

Non sono presenti rappresentanti per i Sindacati Territoriali :



# **Ministero dell'Istruzione**

## **- Regione Siciliana -**

# **Istituto Comprensivo “Aristide Gabelli”**

## **IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO A.S. 2023/24**

### **TITOLO PRIMO - PARTE NORMATIVA**

#### **CAPO I**

#### **DISPOSIZIONI GENERALI**

##### **Art. 1 - Finalità, campo di applicazione, decorrenza e durata**

1. Il presente Contratto Integrativo è finalizzato al conseguimento di risultati di qualità, efficacia ed efficienza nell'erogazione del servizio scolastico mediante una organizzazione del lavoro del personale docente ed ATA dell'istituto basata sulla partecipazione e sulla valorizzazione delle competenze professionali. L'accordo intende incrementare la qualità del servizio, sostenendo i processi innovativi in atto e garantendo l'informazione più ampia ed il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori dell'istituzione scolastica.
2. Il presente Contratto Integrativo, sottoscritto tra il/la D.S. dell'Istituto Comprensivo “Aristide Gabelli” e la delegazione sindacale, si applica a tutto il personale docente ed ATA in servizio nell'Istituto.
3. Gli effetti hanno validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e producono i loro effetti relativamente al TITOLO I fino alla stipula di un nuovo contratto; relativamente al Titolo II gli effetti sono limitati all'A.S: 2023/24.
4. Il presente contratto Si riferisce a tutte le materie indicate nell'art.22 comma 4 lettera c) del CCNL 2016/18 in coerenza con le scelte operate dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio d'Istituto all'atto dell'elaborazione del PTOF. Ai sensi dell'art.7 del CCNL 2016/18 di comparto, all'inizio del nuovo anno scolastico la RSU potrà richiedere la negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse. In caso contrario, conserva la validità fino alla sottoscrizione di un successivo accordo decentrato. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali.

##### **Art. 2 - Procedure di raffreddamento, conciliazione ed interpretazione autentica**

1. In caso di controversia sull'interpretazione e/o sull'applicazione del presente contratto, le parti si incontrano entro dieci giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2 presso la sede della scuola per definire consensualmente il significato della clausola contestata.
2. Allo scopo di cui al precedente comma 1, la richiesta deve essere presentata in forma scritta su iniziativa di una delle parti contraenti e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

### **CAPO II**

#### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **CRITERI E MODALITA' DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI**

##### **Art. 3 - Bacheca sindacale e documentazione**

1. Il Dirigente Scolastico assicura la predisposizione per ogni plesso dell'istituzione scolastica di una bacheca riservata all'esposizione di materiale inerente l'attività della RSU, in collocazione idonea e concordata con la RSU stessa e precisamente (elencare di seguito le varie forme di agibilità sindacale, ad esempio):

- nella sede centrale adiacente l'ingresso;

- nell'atrio di ciascun plesso dell'istituto;
- 2. La RSU ha diritto di affiggere, nelle suddette bacheche, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alla legge sulla stampa e senza preventiva autorizzazione del Dirigente scolastico. Anche la sostituzione ed eliminazione del materiale esposto è di esclusiva competenza della RSU. Le comunicazioni affisse devono essere firmate dai responsabili delle comunicazioni stesse.

#### **Art. 4 - Permessi sindacali**

- 1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni sindacali, sia di scuola sia esterne, la RSU si avvale di permessi sindacali, nei limiti complessivi individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente e segnatamente dagli artt. 10-13-28 del CCNQ 04/12/2017.
- 2. La fruizione dei permessi sindacali di cui al precedente comma 1 è comunicata formalmente al Dirigente Scolastico dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle OO.SS. e dalla RSU di scuola tramite atto scritto, unico adempimento da assolvere con un preavviso di almeno 5 giorni.
- 3. Il contingente dei permessi di spettanza alla RSU è gestito autonomamente dalla RSU nel rispetto del tetto massimo attribuito, che si calcola moltiplicando 25 minuti e 30 secondi per il numero di dipendenti a tempo indeterminato. Il calcolo del monte ore spettante viene effettuato, all'inizio dell'anno scolastico, dal Dirigente che lo comunica alla RSU medesima.

#### **Art. 5 - Agibilità sindacale**

- 1. Alla RSU ed ai Dirigenti Sindacali Territoriali è consentito di comunicare con il personale per motivi di carattere sindacale, purché non sia pregiudicata la normale attività lavorativa.
- 2. La comunicazione interna può avvenire per via orale o mediante scritti e stampati, sia consegnati dalla RSU e dai Dirigenti Sindacali Territoriali ad personam, sia messi a disposizione dei lavoratori interessati, ad es. in sala docenti o in segreteria.
- 3. Alla RSU, previa richiesta, è consentito l'uso gratuito del telefono fisso, di tutti gli strumenti ed attrezzature presenti nella scuola, senza per questo impedire il regolare svolgimento delle attività scolastiche.

#### **Art. 6 - Trasparenza amministrativa – informazione**

- 1. Copia dei prospetti relativi alla ripartizione ed attribuzione del F.I.S. viene consegnata alla RSU, nell'ambito dei diritti all'informazione ai sensi dell'art.5 CCNL 2016/18, nel rispetto della tutela della privacy e riservatezza.

#### **Art. 7 - Patrocinio e diritto di accesso agli atti**

- 1. La RSU e i Sindacati territoriali hanno diritto di accesso agli atti della scuola sulle materie di informazione preventiva e successiva.
- 2. Il rilascio di copia degli atti avviene, a norma di legge.

#### **Art. 8 - Assemblee sindacali**

- 1. La RSU, congiuntamente, può indire assemblee sindacali in orario di lavoro e fuori orario di lavoro. Le assemblee possono, altresì, essere indette dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, ai sensi del CCNQ 04/12/2017.
- 2. Ciascuna assemblea può avere la durata massima di due ore se si svolge a livello di singola istituzione scolastica o la durata di 3 ore se l'assemblea ha carattere provinciale, secondo le indicazioni del relativo contratto Regionale.

#### **Art. 9 - Modalità di convocazione delle assemblee sindacali**

- 1. La convocazione dell'assemblea contenente la durata, la sede e l'ordine del giorno è resa nota almeno sei giorni prima, con comunicazione scritta al Dirigente Scolastico.
- 2. Qualora le assemblee si svolgano fuori orario di servizio o di lezione, il termine di sei giorni può essere ridotto a 5 giorni.
- 3. La comunicazione, relativa all'indizione dell'assemblea, deve essere trasmessa dal Dirigente Scolastico a tutto il personale interessato entro il giorno lavorativo successivo in cui è pervenuta, per consentire a tutti di esprimere la propria adesione.
- 4. Le assemblee dei docenti coincidenti con l'orario di lezione devono essere svolte all'inizio o alla fine delle attività didattiche giornaliere e precisamente dalle ore 8.00 alle ore 11.00 oppure dalle ore 11.30 alle ore 14.30.
- 5. Le assemblee del personale ATA possono essere indette in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.

6. E' obbligo del personale dichiarare la propria partecipazione all'assemblea sindacale svolta in orario di servizio. La circolare relativa alla segnalazione della partecipazione individuale all'assemblea deve rimanere disponibile, di norma, per almeno 2 giorni al fine di consentire la presa visione da parte di tutti gli interessati le adesioni alle assemblee sindacali saranno raccolte con l'utilizzo di sistemi automatici, la mancata adesione entro il termine stabilito nella circolare verrà interpretata come non adesione all'assemblea e quindi il personale sarà considerato in servizio con gli alunni nelle classi. La dichiarazione è irrevocabile.

#### Art. 10 - Svolgimento delle assemblee sindacali

1. Il Dirigente Scolastico, per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea.
2. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.
3. Nelle assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se l'adesione è totale per quest'ultimo e non per i docenti, si assicurano i servizi essenziali come segue:
  - a. **se le lezioni sono sospese in tutte le classi** si prevede la permanenza in servizio solo di n. 3 unità di collaboratore scolastico nella sede, nessuno negli altri plessi;
  - b. **se non vi è sospensione delle lezioni in tutte le classi** si prevede la permanenza in servizio di n. 3 unità di assistente amministrativo e di almeno n. 3 cc.ss in sede e di n. 2 cc.ss nella sede dell'infanzia e di n. 1 cc.ss. nella sede di via (plesso s. Angela), per quanto riguarda la vigilanza agli ingressi.
4. Il Dirigente Scolastico nell'individuazione del personale obbligato al servizio verifica prioritariamente la disponibilità dei singoli; in caso contrario si procede al sorteggio, seguendo comunque il criterio della rotazione nel corso dell'anno scolastico.

#### Art. 11 - Sistema delle relazioni sindacali di istituto

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione ed i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione ed alla risoluzione dei conflitti.
2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.
3. Il sistema delle relazioni sindacali di istituto, a norma dell'art.22 del CCNL 2016/18 prevede i seguenti istituti:
  - a) **Contrattazione (art.22 comma 4 lettera c));**
  - b) **Confronto (art.22 comma 8 lettera b));**
  - c) **Informazione (art.22 comma 9 lettera b)).**

#### Art. 12 - Materie oggetto di contrattazione di istituto

Oggetto della contrattazione di istituto, ai sensi del richiamato art. 22 CCNL 2016/18 sono:

- L'attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- I criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di istituto;
- I criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale docente ed ATA, incluso la quota delle risorse relative all'alternanza scuola lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari (qualora sia prevista la retribuzione del personale);
- I criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale (BONUS docenti);
- I criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dalla L.146/90;
- 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;
- I criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale;
- 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);
- 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.

Il Dirigente Scolastico provvede a convocare la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL con un preavviso di almeno 5 giorni.

Gli incontri sono convocati di intesa tra il DS e la RSU.

Il Dirigente Scolastico e la RSU possono chiedere il rinvio della trattativa con l'obbligo di aggiornarla nel più breve tempo possibile, qualora nel corso della contrattazione emerga la necessità di approfondimento delle materie oggetto di contrattazione.

Il testo definitivo dell'accordo viene pubblicato sul sito dell'istituzione scolastica entro cinque giorni dalla firma. Le parti, comunque, hanno facoltà, all'atto della sottoscrizione, di apporre dichiarazioni a verbale, che sono da ritenersi parti integranti del testo contrattuale.

#### **Art. 13 - Materie oggetto di confronto**

Oggetto del confronto a livello di istituto sono:

- L'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il MOF;
- I criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente ed ATA, per i plessi situati nel comune della sede. Per l'assegnazione del personale ai plessi fuori del comune sede dell'istituzione scolastica, si rimanda al Titolo III del presente contratto;
- I criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- La promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.
- Il confronto si avvia mediante la trasmissione alla RSU degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Il confronto è attivato qualora, entro 5 giorni dalla trasmissione delle informazioni, venga richiesto dalla RSU o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL 2016/18. L'incontro può essere, altresì, proposto dal Dirigente Scolastico contestualmente all'invio delle informazioni
- Il calendario degli incontri di confronto non può protrarsi oltre quindici giorni.

-Al termine del confronto viene redatta una sintesi dei lavori, con esplicitazione delle posizioni emerse.

#### **Art. 14 - Materie oggetto di informazione**

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal CCNL 2016/18, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte del Dirigente Scolastico, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione.

1. Sono oggetto di informazione, a livello di istituto, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa:
  - la proposta di formazione delle classi e degli organici;
  - i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.
2. Il Dirigente Scolastico fornisce alla RSU l'informazione in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 2016/18 in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'inizio dell'anno scolastico. In particolare, la documentazione contenente tutti gli elementi necessari a svolgere la contrattazione decentrata, sarà consegnata nei tempi il più rapidamente possibile.

### **CAPO III**

### **La comunità educante**

#### **Art. 15 - La comunità educante**

1. La scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa, ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno ed il recupero delle situazioni di svantaggio.
2. Appartengono alla comunità educante il Dirigente Scolastico, il personale docente ed educativo, il Dsga ed il personale ATA, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal D.Lgs.297/94.

## CAPO IV

### DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE ATA

#### **Art.16 - Incontro di inizio anno con il personale ATA**

1. Ai sensi dell'art.41 comma 3 del CCNL 2016/18 "All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017".

#### **Art. 17 – Utilizzo del personale ATA nel caso di elezioni (politiche/amministrative/europee)**

1. Nel caso in cui singoli plessi dell'istituto siano sede di elezioni, il personale ivi impiegato potrà assolvere ai propri obblighi di servizio secondo le seguenti modalità:  
cambio sede di servizio;  
utilizzo giorni di ferie/recupero;

#### **Art. 18 - Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali e flessibilità oraria**

1. Tenuto conto che il personale collaboratore scolastico è impiegato con flessibilità organizzativa e che la sede centrale è aperta/o per più di 10 ore in 5 giorni, al personale che ne matura il diritto viene riconosciuto il beneficio delle 35 ore settimanali.

## TITOLO SECONDO – CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

### CAPO I

#### **Attuazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro**

#### **Art. 19 - Campo di applicazione**

1. Il presente capo riguarda l'applicazione del D.lgs. 81/2008 e dell'intera normativa in materia di sicurezza. Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alle vigenti norme legislative e contrattuali.
2. I soggetti tutelati sono tutti coloro che nella scuola prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato; ad essi sono equiparati tutti gli studenti della scuola per i quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali; sono, altresì, da comprendere ai fini della gestione delle ipotetiche emergenze, anche gli studenti presenti a scuola in orario curricolare ed extracurricolare per iniziative complementari previste nel POF.
3. Gli studenti non sono numericamente computati nel numero del personale impegnato presso l'istituzione scolastica, mentre sono numericamente computati ai fini degli obblighi di legge per la gestione e la revisione annuale del Piano d'emergenza.
4. Sono parimenti tutelati tutti i soggetti che, avendo a qualsiasi titolo diritto di presenza presso i locali della scuola, si trovino all'interno di essa (a titolo esemplificativo: ospiti, ditte incaricate, genitori, fornitori, pubblico in genere, rappresentanti, utenti, insegnanti corsisti).

#### **Art. 20 -Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico**

Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro individuato ai sensi del D.M. 292/96, integrato nel D. Lgs. 81/08, Art. 2 comma 1b, deve:

1. adottare misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i videoterminali;
2. valutare i rischi esistenti e, conseguentemente, elaborare il documento nel quale sono esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, consultando il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
3. designare il personale incaricato di attuare le misure;
4. organizzare iniziative di pubblicizzazione e di informazione rivolte agli studenti ed al personale scolastico;
5. organizzare attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico che come formazione iniziale dei nuovi assunti. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal

DI lavoro/sanità del 16/1/97, richiamato dall'Art. 37, comma 9 del D. Lgs. 81/08. Il calendario degli stessi viene portato a conoscenza degli interessati mediante circolare interna.

#### **Art. 21 – Servizio di prevenzione e protezione**

Il Dirigente Scolastico, in quanto datore di lavoro, deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, una o più persone tra i dipendenti (figure sensibili) secondo la dimensione della scuola e addetti alle emergenze, al primo soccorso, all'evacuazione e all'antincendio.

1. Il Dirigente Scolastico predispone il Servizio di prevenzione e protezione, individuando a tal fine i seguenti incaricati: ASPP, Preposti, Addetti primo soccorso, Addetti antincendio, Addetti interruzione gas, acqua, energia elettrica, chiamate all'esterno, Responsabile emergenze, Responsabile area di raccolta.

Alle figure sensibili indicate competono tutte le funzioni previste dalle norme di sicurezza.

2. I lavoratori individuati, docenti o ATA, devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati allo svolgimento dei compiti assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.

3. Il Dirigente Scolastico individuerà oltre il personale, tempi e modalità del servizio di protezione e prevenzione, e determinerà i fondi per il funzionamento, le spese ed i compensi. (per ciò può avvalersi della collaborazione della RSU).

#### **Art. 22 - Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi**

Il Dirigente Scolastico designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Questi deve frequentare o aver frequentato apposito corso di formazione. Questo incarico è retribuito con le modalità stabilite dal D.I.L. 128/2018.

#### **Art. 23 - Sorveglianza sanitaria – Medico competente**

1. I lavoratori addetti ad attività per le quali il documento di valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.

2. Essa è obbligatoria quando i lavoratori sono esposti a rischi specifici individuati dalla legge come particolarmente pericolosi per la salute: ad es., l'esposizione ad alcuni agenti chimici, fisici e biologici elencati nel DPR 303/56, nel D.lgs. 77/92 e integrati negli Art. 25, 38, 39 e seguenti del D.lgs. 81/08, oppure l'uso sistematico di videoterminali, per almeno venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.

3. Il Dirigente Scolastico deve individuare il medico che svolge la sorveglianza sanitaria. Il medico viene individuato tra i medici competenti in Medicina del Lavoro.

#### **Art. 24 - Il Documento di valutazione dei rischi**

Il Dirigente Scolastico elabora il Documento di valutazione dei rischi, avvalendosi della collaborazione del Responsabile della prevenzione e protezione dai rischi, del medico competente, degli esperti dell'Ente locale tenuto alla fornitura degli edifici e, eventualmente, della consulenza di esperti della sicurezza dei lavoratori, dopo aver consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

#### **Art. 25 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35)**

Il Dirigente Scolastico indice, almeno una volta all'anno, una riunione di protezione/prevenzione dai rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente o un suo rappresentante, che la presiede, il RSPP, il medico competente ove previsto e il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.

Nella riunione il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti:

- il DVR e il piano dell'emergenza;
- l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute.

La riunione di cui al primo comma non ha carattere deliberativo e decisionale, ma solo consultivo. Per ogni riunione va redatto un verbale su apposito registro. Il Dirigente Scolastico deciderà autonomamente se accogliere o meno, in tutto o in parte, i suggerimenti scaturiti dalla riunione, assumendosi, in caso di non accoglimento, la responsabilità di tale decisione.

#### **Art. 26 - I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute**

Il Dirigente Scolastico realizza attività di formazione e di informazione nei confronti dei dipendenti lavoratori e, ove necessario, degli alunni, con i mezzi ritenuti più opportuni.

L'Attività di formazione verso i dipendenti deve prevedere almeno i sottoelencati contenuti minimi individuati dal D.I. Lavoro/Sanità del 16/01/1997:

- il quadro normativo sulla sicurezza;
- la responsabilità penale e civile;
- gli organi di vigilanza; la tutela assicurativa;
- i rapporti con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- la valutazione dei rischi;
- i principali rischi e le misure di tutela;
- la prevenzione incendi;
- la prevenzione sanitaria;
- la formazione dei lavoratori.

Come previsto dall'art. 37 D.LGS. 81/08 Le ore di formazione obbligatoria sulla sicurezza vengono detratte dalle 40h previste dall'art. 29 CCNL vigente.

### **Art. 27 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

- 1) Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è designato dalla RSU al suo interno o eletto dall'assemblea del personale dell'istituto al suo interno che sia disponibile e possieda le necessarie competenze (in alternativa, sia disponibile ad acquisirle attraverso la frequenza di un apposito corso).
- 2) Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è garantito il diritto all'informazione per quanto riguarda tutti gli atti che afferiscono al Sistema di prevenzione e di protezione dell'istituto.
- 3) Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene assicurato il diritto alla formazione attraverso l'opportunità di frequentare un corso di aggiornamento specifico.
- 4) Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può accedere liberamente agli ambienti di lavoro per verificarne le condizioni di sicurezza e presentare osservazioni e proposte in merito.
- 5) Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, e del medico competente.
- 6) La consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza da parte del Dirigente Scolastico, prevista dal D. Lgs 81/08, Articoli 47, 48 e 50, si deve svolgere in modo tempestivo e nel corso della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni che devono essere verbalizzate. Inoltre, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi e di programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella scuola; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui agli Art.36, 37 del D. Lgs. 81/08; 6.
- 7) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere: le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione e informazioni e la documentazione inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione del lavoro e agli ambienti di lavoro; la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali nel rispetto della privacy; le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.
- 8) Relativamente alla designazione dell'RLS, la RSU lo ha individuato nella persona di Prof. Longo Cirino. Allo stesso sono garantite le ore previste dal CCNL vigente per l'espletamento della funzione (40 ore individuali). Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza rimane in carica fino a diversa comunicazione della RSU.
- 9) Entro 30 giorni dall'inizio dell'anno scolastico, la RSU comunica al Dirigente le modalità di esercizio delle prerogative e delle libertà sindacali di cui è titolare

## **CAPO II**

### **I criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dalla L.146/90**

#### **Art. 28 - Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero**

- Il lavoratore che intende partecipare ad uno sciopero può fornire in merito comunicazione volontaria al Dirigente nelle forme e con le modalità dallo stesso predisposte.

I servizi minimi da garantire durante gli scioperi sono contenuti nell'allegato al CCNL 1998/2001 sottoscritto il 29/05/1999 in attuazione della L. 146/90 e della L.83/2000. Il personale ATA dovrà garantire il servizio solo in presenza di particolari e specifiche situazioni quali:

- Scrutini e valutazioni finali.
- Esami di Stato e/o di qualifica.
- Servizio Mensa.
- Vigilanza apparecchiature ed impianti.
- Raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti.
- Cura ed allevamento del bestiame nelle aziende agricole.
- Garanzia dei servizi indispensabili nelle istituzioni educative e nei convitti.
- Pagamento degli stipendi al personale a tempo determinato.

## CAPO III

### 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. 29 - Individuazione dei criteri

1. In applicazione del disposto dell'art. 22 comma 4 punto c6) del CCNL 2016/18 e tenuto conto della dotazione organica di personale ATA dell'Istituto, si concorda di consentire la fruizione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita alle seguenti categorie di personale:
  - personale con certificazione di handicap grave (art.3 c.3 L.104/92);
  - genitori di figli di età inferiore ad anni 6 anni.
2. Il personale ATA interessato potrà far domanda per fruire dell'istituto in questione entro il 10 settembre
3. Le richieste saranno accolte, tenuto conto delle esigenze dell'istituzione scolastica, in modo da garantire, comunque, sempre l'assolvimento del servizio.
4. In caso di impossibilità di soddisfacimento delle richieste per numero di domande troppo elevato, si applicheranno i criteri previsti al punto 1

#### Art. 30 - Fasce di oscillazione

In particolare, per permettere una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e vita familiare, il personale appartenente alle categorie di cui sopra potrà richiedere:

- far slittare il turno lavorativo dell'AA, CS, AT nell'arco della giornata assicurando la copertura del servizio di propria competenza con altro di eguale qualifica, dopo averne data informazione al Dsga ed aver ottenuto il nulla osta;

## CAPO IV

### Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

#### Art. 31 - Adozione provvedimenti

1. Le conseguenze riferibili ai nuovi processi di innovazione richiedono al personale ATA una preparazione ed una disponibilità sempre più qualificata per poter adempiere ai nuovi compiti.
2. Le attività che rientrano nella categoria dei nuovi processi di innovazione possono ricondursi a esecuzione dei progetti comunitari;  
adempimenti relativi agli obblighi di legge;  
assistenza all'utenza per le iscrizioni on line degli alunni;

- supporto al piano PNSD;
- supporto informatico ai docenti in occasione degli esami di Stato;
- altri progetti, eventualmente deliberati nel PTOF, che richiedono il ricorso a strumenti o tecnologie innovative;
- altre attività (specificare).
3. Il personale incaricato di tali attività potrà essere autorizzato, di volta in volta, a modificare, secondo proprie richieste e compatibilmente con le esigenze di servizio, il proprio orario, mantenendo il diritto alla retribuzione eventualmente a carico dei progetti.
  4. In alternativa al pagamento, il personale di cui sopra, potrà accumulare eventuali ore prestate in orario eccedente ed utilizzarle a richiesta come recupero, tenuto conto delle esigenze dell'istituzione scolastica previa autorizzazione.
  5. Al personale coinvolto nelle attività sopra indicate dovrà essere garantita una adeguata attività formativa che consenta un efficace svolgimento delle mansioni assegnate.

## CAPO V

### Criteri per la ripartizione del Fondo per il Miglioramento Offerta Formativa

#### Art. 32 - Risorse finanziarie disponibili

1. Le risorse finanziarie disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite da:
  - a. finanziamenti previsti per l'attivazione delle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
  - b. finanziamenti previsti per l'attivazione degli incarichi specifici al personale ATA;
  - c. finanziamenti del Fondo dell'Istituzione Scolastica annualmente stabiliti dal MIUR;
  - d. risorse per la pratica sportiva;
  - e. risorse per le aree a rischio;
  - f. valorizzazione personale scolastico (ex art.1 comma 126 Legge 107/15);
  - g. attività di recupero (solo per le scuole secondarie di II° grado);
  - h. ore eccedenti in sostituzione colleghi assenti;
  - i. formazione del personale;
  - m. progetti nazionali e comunitari;
  - o. eventuali residui anni precedenti

#### Art. 33 - Analisi delle risorse finanziarie disponibili

1. Le risorse per l'anno scolastico 2023/2024 comunicate dal MIUR con nota prot.nr. 25954 del 29/09/2023. Sono così distinte:
  - a) euro 32.205,8263 lordo dipendente per il Fondo delle istituzioni scolastiche, che in sede di contrattazione delle risorse dovrà rispettare i vincoli di cui all'articolo 40, comma 5 del CCNL del 19/04/2018;
  - b) euro 3.917,71 lordo dipendente per le Funzioni Strumentali all'offerta formativa;
  - c) euro 2.385,17 lordo dipendente per gli Incarichi Specifici del personale ATA;
  - d) euro 2.303,88 lordo dipendente per la remunerazione delle Ore Eccedenti l'orario settimanale d'obbligo, effettuate in sostituzione di colleghi assenti di cui all'art.30 del CCNL 29/11/2007;
  - e) euro 1.025,59 lordo dipendente per la remunerazione delle attività complementari di educazione fisica;
  - f) euro 255,04 lordo dipendente destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle Aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, del CCNL 7/8/2014;
  - g) euro 11.841,37 lordo dipendente per retribuire la valorizzazione del personale scolastico.
  - h) l'avanzo relativo all'a.s. 2022/23 ammonta a Euro 7.776,05 Lordo Dipendente

#### Art. 34 - Funzioni strumentali

Preso atto della delibera del Collegio dei Docenti nella quale vengono individuate le funzioni strumentali alle esigenze dell'Istituto, i finanziamenti pari ad €.6.943,00 lordo dipendente, comprensivi di una quota dell'avanzo dell'anno precedente (€. 3.025,29), verranno ripartiti egualmente tra i docenti titolari delle funzioni.

#### Art. 35 - Incarichi specifici personale ATA

I compiti del personale ATA sono costituiti (art. 47 sequenza contrattuale 29/11/2007):

a) dalle attività e mansioni espressamente previste dall’area di appartenenza;  
b) da incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell’ambito dei profili professionali, comportano l’assunzione di responsabilità ulteriori e dallo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano dell’offerta formativa. Per i lavoratori appartenenti all’Area A saranno finalizzati all’assolvimento dei compiti legati all’assistenza alla persona, all’assistenza agli alunni diversamente abili ed al primo soccorso.

Tenuto conto della presenza in Istituto di unità di personale ATA in possesso di posizioni economiche, i finanziamenti pari ad €. 3.400,00 comprensivi di una quota dell’avanzo dell’anno precedente (1.124,83), verranno distribuiti al restante personale, secondo l’Allegata Tabella “B”;

#### **Art. 36 - Criteri per la ripartizione delle risorse delle risorse del Fondo di Istituto**

La quota del fondo dell’istituzione scolastica pari ad € 43.377,90 lordo dipendente, comprensiva del fondo per la valorizzazione del merito (11.841,37) di una quota dell’avanzo relativo al precedente anno scolastico (3.530,07) e al netto della quota per l’indennità di amministrazione al DSGA e al suo sostituto (€ 4.080,00 + 374,40) viene così ripartita: 70% - pari ad € 30.186,00 al personale docente; 30% - pari ad € 12.936,86 al personale ATA.

I compensi per la quota docenti sono ripartiti secondo la tabella 1:

Relativamente al personale ATA si rimanda all’allegate Tabella “A – B – C -D”

#### **Art. 37 - Compensi per le attività di educazione fisica**

Le risorse finanziarie previste per le attività di educazione fisica pari a € 1.088,15 lordo dipendente, sono finalizzate alla retribuzione dei docenti per le ore effettivamente prestate.

#### **Art. 38 - Compensi per aree a rischio**

I compensi previsti per le aree a rischio pari a € 317,97 lordo dipendente, vengono finalizzati alla realizzazione di attività di educazione civica/ legalità e ripartiti per il 70% al personale docente e per il 30% al personale ATA.

#### **Art. 39 - Compensi per le ore eccedenti**

Le risorse finanziarie previste per la retribuzione delle ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti pari a € 2.309,74 lordo dipendente, comprensivi di una quota dell’avanzo dell’anno precedente (€ 5,86) sono finalizzate alla retribuzione dei docenti per le ore effettivamente prestate.

#### **Art. 40 - Progetti comunitari e nazionali, PNRR e attività connesse a progetti o attività finanziate da fondi diversi da quelli provenienti dal CCNL. Art. 89**

Per le attività connesse ai seguenti progetti il Dirigente Scolastico individua, sulla base delle autonome valutazioni, le unità di personale necessario alla realizzazione delle attività progettuali. La selezione del personale, amministrativo ed ausiliario, è effettuate tramite avviso interno all’istituzione scolastica.

1. Per le attività finanziate dai Fondi Strutturali FSE e FESR , si stabilisce di parametrizzare i compensi del personale impegnato nei progetti attribuendo i seguenti parametri:
  - a) D.S. per le attività di coordinamento generale del progetto, fino ad un massimo del 5% dell’importo del Piano;
  - b) DSGA per le attività di supporto al project management fino ad un massimo del 5% dell’importo del Piano;
  - c) Personale ATA si stabilisce di attribuire per ogni modulo di 30 h un compenso massimo pari a 10 h aggiuntive per gli assistenti amministrativi e 8 h aggiuntive per il restante personale ATA.
  - d) Per ogni modulo formativo di 30 h, sulla base delle autonome valutazioni del D.S. sarà possibile individuare oltre la figura del referente alla valutazione quella della figura di supporto, da individuare tra il personale docente e/o ata. Al referente alla

valutazione e alla figura di supporto potranno essere attribuiti compensi massimi di 10 ore aggiuntive cadasuno per ogni modulo di 30 ore.

2. Per le attività connesse alla gestione amministrativo – contabile di finanziamenti comunitari e nazionali provenienti da fondi diversi di quelli al punto 1, quali a titolo di esempio Fondi Erasmus+, quelli afferenti l'emergenza COVID, etc,etc, potranno essere attribuiti i seguenti compensi, massimi, per anno scolastico e per finanziamento:
  - a. DSGA per le attività di supporto al project management, un compenso massimo pari a 40 ore;
  - b. Ass. Amm. vo un compenso massimo pari a 25
  - c. Relativamente alla progettazione Erasmus+ si stabilisce di attribuire un compenso massimo di 30 h di attività funzionali, in favore del docente referente per le attività Erasmus d'Istituto, parametrizzato sulla valutazione del rapporto finale da parte dell'Indire. Il compenso viene attribuito al docente se il rapporto di valutazione ha una valutazione superiore al 80 percento fermo restando la disponibilità di fondi residui in bilancio.
3. Per le attività progettuali, finanziate con il PNRR, ove disponibile una quota riservata al personale, si stabilisce di parametrizzare i compensi del personale impegnato nei progetti attribuendo i seguenti parametri:
  - a. D.S. per le attività di coordinamento generale del progetto, fino ad un massimo del 25% dell'importo della quota riservata;
  - b. DSGA per le attività di supporto al project management, fino ad un massimo del 25% dell'importo della quota riservata;
  - c. Personale AA. AA. fino ad un massimo del 25% della quota riservata;
  - d. Personale CC. SS. Fino ad un massimo del 25% della quota riservata;

#### **Art. 41 - Accesso ed assegnazione degli incarichi**

Il D.S. assunta la delibera del piano delle attività da parte del collegio dei docenti e del piano formulato dal DSGA provvede, con apposita comunicazione formale, ad acquisire le disponibilità del personale docente e Ata fissando un termine entro il quale devono manifestare l'interesse all'attribuzione di tali attività. Ove il numero degli addetti indicato per ogni attività è inferiore rispetto alle disponibilità manifestate dai Docenti e ATA, il D.S. utilizza i criteri definiti nel confronto.

L'accesso alle attività da effettuare nell'istituzione scolastica può essere compensato in modo orario o forfettario se retribuite con il FIS.

Nell'affidamento dell'incarico sono indicati:

- a) La delibera del Collegio dei docenti;
- b) L'attività da effettuare;
- c) Il compenso da corrispondere (orario o forfettario).

### **TITOLO TERZO – DISPOSIZIONI FINALI**

#### **CAPO I**

##### **Liquidazione compensi**

#### **Art. 42 - Determinazione di residui**

Nel caso in cui, nel corso dell'anno scolastico, vengano a determinarsi economie per attività non realizzate o realizzate solo parzialmente, il tavolo negoziale potrà essere riconvocato per la destinazione dei residui ad attività svolte nel corso dell'anno scolastico e non retribuite per incipienza di fondi.

#### **Art. 43 - Certificazione di compatibilità economico/finanziaria**

1. La presente ipotesi di Contratto Integrativo di istituto verrà sottoposta al parere del Collegio dei Revisori dei Conti per ottenere la certificazione di compatibilità economico-finanziaria corredata dalla relazione tecnico-finanziaria redatta dal DSGA e dalla relazione illustrativa del Dirigente Scolastico.

#### **Art. 44 - Disposizioni finali**

Per quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo di Istituto valgono le norme generali del CCNL 2006/09 e 2016/18 in vigore.

### **CAPO II**

**Firmato digitalmente da ADRIANA BATTAGLIA**

**Informazione ai sensi dell'art. 22 CCNL 2016/18**

**Art. 45 – Informazione sull'applicazione delle disposizioni contrattuali**

1. Le parti si impegnano, in un rapporto reciproco di correttezza e trasparenza, ad un uso esclusivo ed attento dei dati. L'informazione degli esiti della contrattazione ha lo scopo di garantire alla parte contraente la verifica della piena applicazione del Contratto Integrativo di Istituto sottoscritto.

Misterbianco, 13/11/2023

Le parti

Il Dirigente Scolastico  
Dott.ssa Adriana Battaglia

*(documento firmato digitalmente ai sensi del c.d. Codice  
dell'Amministrazione digitale e norme ad esso connesse)*

RSU e Organizzazioni Sindacali

F.to Gabriella Sirni

F.to Cirino Longo

F.to Luciano Marchese



# Istituto Comprensivo "A. Gabelli"

## FIS Docenti A.S. 2023-24

DELEGHE /REFERENZE	N. DOCENTI	budget
1^ Collaboratore	150	2.625,00
2^ collaboratore	100	1.750,00
progettazione didattica organizzativa	60	1.050,00
referenti organizzativi e didattici	30	1.050,00
referente festival CLIL	70	1.225,00
Corrdinatori sezione	15	787,50
Corrdinatori interclasse	15	1.312,50
Coordinatori classe	15	4.200,00
Referente FAI	23	402,50
Tutor neoassunti	20	2.100,00
		16.502,50
Progetti di recupero Sc. Primaria	20	5.600,00
Progetti di recupero Sc. Secondaria	20	4.200,00
Progetto di potenziamento informatico	20	4.200,00
		14.000,00
		30.502,50

Tabella 1

30.504,53



# *Istituto Comprensivo "A. Gabelli"*

## Anno Scolastico 2023 -24 FIS ATA

COLLABORATORI SCOLASTICI	ATTIVITA'	CRITERI	ore previste	import. h	IMPORTO
	Ore Aggiuntive	da ripartire proporzionalmente ai carichi di lavoro per straordinario e/o intensificazione	159,00	12,50	1.987,50
	Sostituzioni	all'interno del plesso	120,00	12,50	1.500,00
	Incarichi aggiuntivi con accesso FIS	Incaricato del servizio come da Tabella "D"	360,00	12,50	4.500,00
					<b>7.987,50</b>
Assistenti amm	aggiuntive e/o intensificazione	da ripartire proporzionalmente ai carichi di lavoro per straordinario e/o intensificazione	350	14,5	<b>5.075,00</b>
					<b>13.062,50</b>

Tabella "A"

13.073,37



# *Istituto Comprensivo "A. Gabelli"*

## Anno Scolastico 2023 -24 FIS ATA

### Tabella "B"

Tenuto conto delle esigenze di servizio, nonché di esperienze, professionalità e competenze, si propongono i seguenti incarichi specifici da assegnare da parte del Dirigente scolastico e da retribuire con il fondo di istituto, finanziamenti relativi agli incarichi specifici per il personale

A.T.A

#### 1^ posizione economica C.S. pronto soccorso

incaricato	Coll Scol. Marchese Luciano *
C.S.	600 *

#### 1^ posizione economica C.S. pronto soccorso

incaricato	Coll. Sco. Guarnera Sebastiano *
C.S.	600 *

#### 1^ posizione economica C.S. pronto soccorso

incaricato	Coll Scol.co Di Bella Salvatore *
C.S.	600 *

#### 2^ posizione economica Sost. e diretta collaborazione con il DSGA

incaricato	A.A. Longo Grazia Maria
A.A.	1800 *

#### 2^ posizione economica coordinamento area didattica e archivi

incaricato	A.A. Longo Sebastiana
A.A.	1800 *

\* compenso già incluso nella retribuzione mensile

Fine Tab "B"



# *Istituto Comprensivo "A. Gabelli"*

## Anno Scolastico 2023 -24 FIS ATA

Tab. C art. 35 C.I.

<b>Incarichi specifici</b>	<b>3.400,00</b>
----------------------------	-----------------

incarico specifico C.S. assistenza alunni diversamente abili

Cs centrale	€ 600,00
-------------	----------

incarico specifico C.S. assistenza alunni diversamente abili

Cs centrale	€ 600,00
-------------	----------

incarico specifico C.S. assistenza alunni diversamente abili

Cs infanzia	€ 600,00
-------------	----------

n. 1 incarichi specifico per riorganizzazione archivi

AA	€ 600,00
----	----------

incarico specifico riorganizzazione Amm.ne trasparente e Albo pretorio

A. A.	€ 600,00
-------	----------

incarico specifico C.S. manutenzione aree a verde infanzia

Cs	€ 400,00
----	----------

Fine Tabella "C"



## *Istituto Comprensivo "A. Gabelli"*

### Anno Scolastico 2023 -24 FIS ATA

Tab. D

incarico agg. FIS C.S. manutenzione ordinaria idraulica

Cs	€ 500,00
----	----------

2 incarichi agg. FIS C.S. manutenzione aree a verde centrale

CC. SS.	€ 500,00
---------	----------

incarico agg. FIS C.S. manutenzione ordinaria imp. elettrico

Cs	€ 500,00
----	----------

incarico agg. FIS C.S. manutenzione ordinaria mobili e immobili

Cs	€ 500,00
----	----------

incarico agg. FIS C.S. manutenzione ordinaria mobili e immobili

Cs	€ 500,00
----	----------

incarico agg. FIS C.S. servizi esterni

CC. SS.	€ 500,00
---------	----------

incarico agg. FIS C.S. centralino

CC. SS.	€ 500,00
---------	----------

incarico agg. FIS C.S. gestione e manutenzione apparec informat

C. S.	€ 500,00
-------	----------

Fine Tabella "D"