



Ministero dell'Istruzione
ISTITUTO COMPRENSIVO DI ALBIATE E TRIUGGIO

Via J.F. Kennedy, 9 – 20844 TRIUGGIO (MB)- tel/fax 0362/970161
C.F. 83011480155 - Cod. mecc. MBIC82900X - mail MBIC82900X@istruzione.it
P.E.C. MBIC82900X@pec.istruzione.it - Sito web www.icalbiatetriuggio.edu.it

Triuggio, 01/12/2021

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ISTITUTO 2021/2022
RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELLA DIRIGENTE SCOLASTICA

LA DIRIGENTE SCOLASTICA

- VISTO** l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 in forza del quale le Pubbliche Amministrazioni, nella stipulazione dei contratti integrativi, debbano tenere conto dei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali o degli oneri previsti nei propri strumenti di programmazione, oltre che predisporre, a corredo dei medesimi contratti, una relazione tecnica finanziaria;
- VISTO** il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- VISTA** la Circolare n. 7 del 13/05/2010, diramata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione;
- VISTI** gli artt. 6 e 7 del CCNL scuola del 19/4/2018, in vigore per il triennio 2016/18;
- VISTA** la Circolare n. 25, protocollo 64981 del 19/07/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, avente per oggetto "Schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi" di cui all'art. 40, comma 3 sexies, del Decreto Legislativo n. 165/2001;
- VISTO** il P.T.O.F. dell'Istituto regolarmente predisposto e approvato dal Collegio dei docenti e dal Consiglio d'istituto per il triennio 2019/2022;
- VISTA** la bozza di Contratto integrativo di istituto siglato in data 23/11/2021 concernente i criteri generali per l'impiego delle risorse del fondo dell'istituzione scolastica e degli altri finanziamenti destinati ai compensi accessori del personale;
- VISTA** la deliberazione del Consiglio di Istituto relativa all'adozione delle attività didattiche del PTOF per il corrente anno scolastico 2021/22;
- VISTA** la nota MIUR prot. n° 21503 del 30/9/2021 con la quale è stato comunicato l'ammontare delle risorse per il MOF spettanti a questa Istituzione Scolastica per l'anno scolastico 2020/2021;
- VISTA** la relazione tecnico finanziaria predisposta dal Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi

DICHIARA

MODULO 1 -

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione

Data di sottoscrizione: 23/11/2021

Periodo temporale di vigenza		Anno scolastico 2021/2022
Composizione della delegazione trattante		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Pubblica: Dirigente Scolastica ▪ Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: SNALS - Confsal - CISL Scuola
Soggetti destinatari		Personale docente e A.T.A. dell'Istituto scolastico.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Materie previste dall'art. 6 e 7 del CCNL vigente per il triennio 2016/18 e, in particolare, criteri concernenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ le relazioni sindacali; ▪ l'organizzazione del lavoro del personale docente e ATA; ▪ la ripartizione delle risorse del fondo di istituto e per la ▪ valorizzazione del merito del personale docente; ▪ l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Il contratto è inviato al collegio dei Revisori dei Conti per la prescritta certificazione sui profili della compatibilità economico-finanziaria e normativa.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (Parte non applicabile al presente contratto ai sensi dell'art. 5 DPCM 26/01/2011).</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009. (Parte non applicabile al presente contratto ai sensi dell'art. 74 c. 5 del D. Lgs.150/2009). Amministrazione esclusa dalla costituzione degli organismi indipendenti di valutazione dal D. Lgs 150/2009.</p>
Eventuali osservazioni		
<p>La presente Relazione illustrativa al Contratto Integrativo è conforme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai vincoli derivanti dal Contratto Nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili espressamente delegate dal Contratto Nazionale alla contrattazione integrativa; - ai vincoli derivanti da norme di legge e dallo stesso D.lgs. n. 165 del 2001, che, per espressa disposizione legislativa, sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili a livello di contrattazione integrativa; - alle disposizioni sul trattamento accessorio; - alla compatibilità economico-finanziaria; - ai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti della Programmazione Annuale. 		

MODULO 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)

Sez. A - Illustrazione dell'articolato del Contratto

Il contratto integrativo è orientato all'esigenza di garantire, in una relazione di funzionale complementarità, gli inalienabili diritti dei lavoratori della scuola con gli altrettanto stringenti diritti delle alunne e degli alunni e delle famiglie per un'offerta formativa di qualità.

Gli indirizzi applicativi del D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, la Direttiva n. 2 del 2010 e le circolari applicative in materia hanno cercato di chiarire il contesto generale della contrattazione integrativa di comparto, che, nel tempo, si è arricchito di interpretazioni in merito ai tempi e all'opportunità di applicazione delle norme, mettendo in risalto il sistema delle relazioni sindacali e il ruolo del dirigente che, nella fattispecie, ha anche il compito di valutare e ipotizzare quali potrebbero essere i benefici per l'Amministrazione derivanti da un corretto e proficuo utilizzo delle risorse.

Il Piano dell'Offerta Formativa esplicita l'insieme delle scelte educative, didattiche e organizzative che caratterizzano l'azione della scuola come servizio formativo; è un documento attraverso cui la scuola assume impegni nei confronti dell'utenza nel rispondere ai bisogni emergenti del territorio.

In coerenza a detto piano, la Contrattazione integrativa d'Istituto individua ed esplicita le strategie organizzative per il buon funzionamento dell'intera struttura formativa, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi.

Gli aspetti sottesi alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati sono quindi messi in stretta correlazione alle richieste dell'utenza, anche con riguardo ai risultati emersi in sede di verifica-valutazione al termine di ogni anno scolastico.

Si ottiene così un quadro di riferimento complessivo all'interno del quale è possibile lavorare integrando i versanti didattici e organizzativi, al fine di stabilire il livello quantitativo e qualitativo dei servizi, che sono erogati prevedendo, altresì, modalità di valutazione che permettano di intraprendere continue azioni di miglioramento.

Le norme del contratto intendono favorire la valorizzazione delle competenze professionali e il maggior impegno individuale profuso al fine di meglio assolvere i compiti dell'Istituzione scolastica garantendo:

- il diritto d'apprendimento delle alunne e degli alunni;
- l'autonomia didattico-organizzativa;
- gli impegni derivati dalla definizione dell'offerta formativa;
- le competenze professionali presenti;
- l'equità delle opportunità tra le varie tipologie professionali operanti nell'Istituto;
- i carichi di lavoro;
- l'impegno nell'assolvimento dei compiti organizzativi assegnati.

L'ambito dell'accordo ha avuto riguardo ai seguenti segmenti organizzativi

RELAZIONI SINDACALI:

Vengono regolamentati le relazioni sindacali e l'esercizio dei diritti sindacali all'interno della scuola, a norma del Capo II del vigente CCNL di comparto.

In particolare, sono definite le procedure di concertazione, a norma della Legge n. 135/2012, art. 2, comma 17.

Fine ultimo dell'accordo è il pieno rispetto dei diritti dei lavoratori in una dialettica che porti all'attenuazione dei conflitti per un sereno esplicarsi della vita lavorativa scolastica.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DEL PERSONALE DOCENTE E A.T.A.

Il contesto degli obiettivi e delle priorità definito dal contratto presta molta attenzione all'aspetto organizzativo, poiché una buona organizzazione permette di utilizzare al meglio le risorse esistenti nell'ottica di un miglioramento continuo delle attività didattiche, organizzative e gestionali.

Si è scelto di impiantare una organizzazione che, pur prevedendo figure e compiti ben definiti, attraverso un sistema di deleghe, permetta un sufficiente grado di flessibilità, in modo da incontrare bisogni e necessità di ciascuno, consentendo la partecipazione e la valorizzazione delle competenze professionali delineate dai profili lavorativi di appartenenza.

Il modello utilizzato privilegia l'assunzione di responsabilità individuale attraverso una suddivisione precisa dei compiti e una definizione delle aree di intervento presidiate da alcune figure di sistema, senza dimenticare gli aspetti collegiali della collaborazione

Ciascuno, in questo modo, assumendo ruoli, funzioni, compiti, si riconosce come protagonista e partecipa attivamente al processo di cambiamento in atto, nell'ottica di un pieno ed efficace sostegno ai processi di autonomia.

Proprio in quest'ottica, il Contratto Integrativo ha utilizzato parte delle risorse per incentivare l'attività di coloro (personale docente e ATA) che, con disponibilità e competenza, si sono assunti il compito di presidiare alcune aree, di coordinare attività e progetti e di supportare il potenziamento dell'offerta formativa.

Si ottiene così un quadro di riferimento complessivo all'interno del quale è possibile lavorare integrando i versanti didattici e organizzativi, al fine di stabilire il livello quantitativo e qualitativo dei servizi che sono erogati prevedendo altresì modalità di valutazione che permettano di intraprendere continue azioni di miglioramento.

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE

Vengono definite le risorse utilizzabili per la corresponsione del salario accessorio, le categorie di Personale interessate, le modalità di pagamento delle attività (per compenso orario e forfettario), a norma dell'art. 88 del vigente CCNL di comparto e dell'ordinamento generale della scuola.

a. Per il **personale docente** i criteri di accesso alle attività retribuite a carico del fondo sono stabiliti avendo riguardo a:

- esigenze del Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF);
- progetti di recupero per alunne e alunni in difficoltà;
- attività funzionali all'insegnamento;
- macro-progettualità approvata dal Collegio dei Docenti, articolata in progetti didattici e formativi d'istituto, di grado scolastico e di plesso;
- organizzazione del servizio anche in funzione delle esigenze del territorio;
- attività di supporto agli Uffici di Dirigenza e Segreteria.

A titolo esemplificativo, si forniscono alcuni esempi di casi di remunerazione come attività di non docenza:

- Collaboratori della Dirigente;
- Coordinatrici/Coordinatori di classe della scuola secondaria di I grado;
- Referenti per la salute e sicurezza;
- Referenti di plesso;
- Referenti Rete CLIL.NET;
- Referente (cyber)bullismo;
- Referente legalità;
- Tutor per docenti neo-immessi;
- Componenti Commissione PTOF (gruppo di lavoro);
- Componenti Commissione BES;
- Commissione intercultura;
- Commissione PNSD;
- Animatore Digitale;
- Referente registro elettronico e sito web;
- Commissione orario;
- Commissione Formazione classi;
- Commissione Orientamento;
- Ecc.

b. Per il **personale ATA**, l'utilizzo del fondo è finalizzato a tutte le attività organizzative e di supporto al PTOF dell'Istituto, avendo riguardo a:

- possesso di specifiche competenze professionali;
- intensificazione di attività lavorative di supporto al PTOF;
- esigenza di attività di lavoro eccedenti l'orario obbligatorio di servizio;
- sostituzione colleghi assenti per periodi brevi;
- maggiore compensazione per attività legate all'attribuzione di incarichi specifici, al fine di

equiparare, in alcuni casi, i compensi previsti dalle posizioni economiche di cui al CCNL scuola del 07/12/2005.

L'ambito della contrattazione integrativa ha riguardo altresì anche alla regolamentazione delle modalità di accesso al fondo per la valorizzazione del merito del personale scolastico.

In tale contesto si evidenziano i criteri generali definiti per le diverse aree relative agli indicatori di accesso stabiliti dalla legge 107/2015, per ciò che attiene alla funzione docente, ai sensi dell'art. 22, c. 4, lettera c del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca 2016-2018.

Per le diverse aree relative agli indicatori di accesso stabiliti dalla legge 107/2015, si conviene la seguente ripartizione dei compensi destinati a tale scopo:

Area A - 35% per "Qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica e successo formativo e scolastico degli studenti");

Area B - 45% ("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 - 20% ("Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale").

La RSU stabilisce, inoltre, di contingentare gli accessi alla premialità delle diverse aree nella seguente misura massima:

Area A - 30% dei docenti a tempo indeterminato e determinato dell'a.s. di riferimento;

Area B - 20% dei docenti a tempo indeterminato e determinato dell'a.s. di riferimento;

Area C - 20% dei docenti a tempo indeterminato e determinato dell'a.s. di riferimento;

La RSU fissa, inoltre, le soglie minime e massime per l'accesso al bonus nel seguente modo:

○ Importo minimo pari a euro 200,00;

○ Importo massimo pari a euro 1.200,00.

Gli importi che risulteranno inferiori al valore minimo di base (€ 200,00) non saranno riconosciuti e saranno redistribuiti in parti uguali fra tutti i premiati finali rientranti tra le soglie minime e massime.

Riconoscendo la differenza degli obblighi di servizio e la specificità dei diversi ordini di scuola, si stabilisce che, a prescindere dal punteggio conseguito, e compatibilmente con le candidature pervenute, il premio viene attribuito ad almeno n. 12 docenti della scuola primaria e n. 08 docenti della scuola secondaria di I Grado.

In caso di esubero di richieste, a parità di punteggio, il bonus premiale viene assegnato al personale docente che non lo ha, in ordine di priorità: mai ottenuto, non ottenuto negli anni precedenti (con attribuzione prioritaria all'anno più distante).

Poiché la definizione degli indicatori rimane di esclusiva competenza del Comitato di valutazione, che potrebbe apportare modifiche rispetto al passato triennio, ci si riserva di integrare la presente previsione con le opportune determinazioni e valutazioni effettuate, eventualmente, dal nuovo Comitato.

La quota parte non è attribuibile al personale ATA in quanto bonus perché la normativa riserva il premio al personale docente e perché la dirigente scolastica, in questo caso, non dispone di criteri di attribuzione come per il personale docente.

6. La quota-parte del fondo bonus per il personale ATA va a integrare la quota del FIS che sarà destinata a riconoscere le attività aggiuntive svolte dal personale ATA (nel rispetto dell'art. 1, comma 249 della legge 160/2019, in cui ci si riferisce al "personale scolastico");

MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Si fissano i criteri per l'attuazione nella scuola della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, alla luce delle norme dettate dal D.lgs. n. 81 del 2008 e ss.mm.i., testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, successivamente corretto e integrato con il D.lgs. n. 106 del 2009.

L'accordo tende a incrementare gli standard di sicurezza negli ambienti di lavoro, a tutelare la salute di studentesse, studenti e personale e a prevenire le patologie professionali. Accordo Stato - Regione 21/12/2011

Sez. B

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse accessorie vengono impegnate al fine di migliorare sia la "performance individuale" sia la qualità del servizio scolastico, elevandone i livelli di efficienza, efficacia e produttività.

In particolare, le attività e gli incarichi conferiti al personale docente e ATA e retribuiti con le risorse del Fondo per la contrattazione integrativa sono finalizzati all'attuazione del POF dell'a.s. 2019/2020, nonché al conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. migliorare i servizi amministrativi e generali, per renderli più rispondenti alla complessità organizzativa, alle esigenze dell'utenza, all'ampliamento del tempo scuola e all'incremento de servizi di supporto all'attività educativa;
2. migliorare la qualità dell'offerta formativa, attraverso l'attuazione di attività di arricchimento e integrazione extrascolastiche e la collaborazione con enti e associazioni, onde elevare i livelli di apprendimento, le competenze comunicative e la motivazione allo studio di tutti gli alunni;
3. rendere più efficiente l'organizzazione generale e l'organizzazione didattica mediante l'attribuzione di incarichi e funzioni finalizzati a supportare la gestione, a garantire un efficace coordinamento e a incrementare i servizi di supporto alla didattica;
4. ottimizzare l'immagine della Scuola nei confronti dei soggetti esterni, promuovere la qualità e l'innovazione dei processi formativi.

Il quadro di riepilogo di utilizzo delle risorse è così rappresentato (importi lordo Stato):

DESCRIZIONE	QUOTA DESTINAZIONE
Attività aggiuntive di insegnamento	€ 4.226,49
Attività funzionali all'insegnamento	€ 31.787,62
Funzioni strumentali docenti	€ 5.885,66
Docenti collaboratori del Dirigente scolastico	€ 1.811,35
Attività complementari educazione fisica	€ 1.529,27
Ore eccedenti per sostituzione personale docente	€ 6.970,73
Compensi per aree a forte processo immigratorio	€ 2.038,20
Compensi per la valorizzazione del merito del personale docente	€ 14.762,83
Incarichi specifici ATA	€ 3.616,56
Intensificazione lavorativa ATA	€ 11.854,60
Compensi per la valorizzazione del merito del personale ATA	€ 3.690,70
Indennità di direzione DSGA e sostituto	€ 7.454,09
TOTALE COMPLESSIVO	€ 95.628,10

Sez. C

Effetti abrogativi impliciti

La contrattazione integrativa in esame sostituisce tutte quelle precedenti

Sez. D

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

L'attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa, non è applicabile ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 165/2001.

Sez. E

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

A livello di Istituzione Scolastica non sono previste attribuzioni di progressioni economiche.

Sez. F

Risultati attesi

La contrattazione integrativa è protesa alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze individuali delle alunne e degli alunni, ottimizzando l'impiego delle risorse in una prospettiva di progressivo incremento, in particolare, dell'efficacia dell'azione educativa.

I risultati attesi attengono sostanzialmente:

- agli apprendimenti e ai comportamenti delle allieve e degli allievi, i cui esiti vengono registrati dalle indagini dell'Invalsi e dalla valutazione sistematica operata dal personale docente;
- all'ottimizzazione dell'azione organizzativa e amministrativa dei servizi.

In relazione alle materie del contratto, si indicano i risultati attesi:

Diritti sindacali

- Creazione di relazioni costruttive con la RSU, al fine di concordare soluzioni che contemperino l'interesse dei lavoratori con l'esigenza di migliorare l'efficacia e l'efficienza del servizio;
- Aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione all'esercizio dei diritti sindacali.

Sicurezza nei luoghi di lavoro

- Implementazione del Piano di Sicurezza;
- Informazione e formazione del personale;
- Progettazione di itinerari formativi rivolti alle alunne e agli alunni per diffondere la cultura della prevenzione e della salute;
- Aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione agli ambienti di lavoro e alle attrezzature utilizzate.

Fondo di Istituto e salario accessorio

- Realizzazione delle attività e dei progetti previsti dal POF;
- Arricchimento del curriculum;
- Risultati migliori conseguiti dalle alunne e dagli alunni nelle periodiche rilevazioni interne ed esterne;
- Realizzazione di servizi amministrativi, di pulizia, assistenza e vigilanza coerenti con le finalità del PTOF e

capaci di rispondere con efficacia alle variegata esigenze dell'utenza.

Sez. G

altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

La presente contrattazione è stata elaborata sulla base delle certezze economiche di cui la scuola dispone allo stato attuale. L'intera ipotesi di accordo sarà trasmessa all'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) e al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL).

Norme Transitorie e Finali:

Si stabilisce che gli effetti del contratto sono prorogati fino alla stipula di un nuovo contratto e si abrogano le norme precedenti.

In relazione agli adempimenti previsti dall'art. 11 del decreto legislativo n. 150 del 24/11/2009,

LA DIRIGENTE ATTESTA

- che la Contrattazione Integrativa d'Istituto non ha rappresentato un semplice adempimento burocratico amministrativo, ma piuttosto è stata uno "strumento" fondato sulla valutazione della realtà dell'Istituto e degli obiettivi strategici individuati nel PTOF;
- che le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle indicate nell'art. 6 e 7 del CCNL 19/04/2018, con esclusione di quelle relative alla "organizzazione degli Uffici" e alle prerogative dirigenziali (art. 5, comma 2-16-17 del D.lgs. n. 165/2001 nuovo testo), così come previsto dal D. Lgs. n. 150/2009;
- che gli incarichi relativi all'anno scolastico 2021/2022 sono assegnati al personale cercando di migliorare sia la "performance individuale" dei lavoratori della scuola sia la "performance del servizio scolastico", con il raggiungimento di adeguati livelli di efficienza e produttività;
- che tutte le attività previste sono finalizzate a far fronte all'interesse specifico della collettività e alle richieste del territorio anche per lo svolgimento di attività extracurricolari;
- che il contratto non prevede in alcun caso la distribuzione a pioggia delle risorse, ma è incentrato sulla qualità della didattica e del servizio;
- che le remunerazioni saranno corrisposte in rapporto all'effettivo carico di lavoro richiesto per l'espletamento dello specifico incarico;
- che gli oneri relativi alle attività svolte dal personale Docente e A.T.A. saranno liquidate tramite il sistema SPT (cedolino unico).

Si allegano alla medesima:

- Dichiarazione tecnico-finanziaria redatta dal Direttore SGA;
- Relazione illustrativa, la quale è finalizzata a garantire la trasparenza in merito alla gestione dell'intero processo amministrativo/gestionale per la realizzazione del POF.

LA DIRIGENTE SCOLASTICA
F.to : Prof.ssa Tiziana Mezzi