



Ministero dell'Istruzione e del Merito

Istituto Comprensivo Statale a indirizzo musicale

Sant'Angelo in Vado – Mercatello sul Metauro – Borgo Pace

Via R. B. Powell n. 45 - 61048 Sant'Angelo in Vado - (PU) Tel. n. 0722/818546

E-mail: psic80400p@istruzione.it - PEC: psic80400p@pec.istruzione.it

Codice Meccanografico PSIC80400P - Codice Fiscale 82006950412

Prot. e data si veda segnatura

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

TRIENNIO 2024-2027

Il giorno 18 del mese di novembre 2025 alle ore 12,00 nell'Ufficio di Presidenza dell'IC Sant'Angelo in Vado - Mercatello sul Metauro - Borgo Pace,

- **VISTO** il Piano delle attività deliberato dal Collegio dei Docenti;
- **VISTA** la delibera relativa all'individuazione delle funzioni strumentali;
- **VISTA** la delibera di approvazione del PTOF da parte del Consiglio di Istituto e sugli aspetti organizzativi e amministrativi inerenti l'Istituzione Scolastica riguardante il personale docente ed ATA;
- **VISTE** le risorse della scuola disponibili per l'a.s. 2025/2026 comprensive dei residui del precedente esercizio;
- **VISTO** il Piano di organizzazione e funzionamento dei servizi generali ed amministrativi del personale ATA ai sensi dell'art. 63 comma 1 del CCNL 2019-2021;
- **VISTO** l'organico di diritto e di fatto del personale docente ed ATA per l'a.s. 2025/2026 determinato dall'ATP di Pesaro;
- **VISTO** il CCNL comparto Istruzione e Ricerca periodo 2019-2021, sottoscritto il 18/01/2024,

Il Dirigente Scolastico, la RSU d'Istituto e le OO.SS territoriali sottoscrivono il seguente contratto decentrato dell'Istituto Comprensivo Sant'Angelo in Vado - Mercatello sul Metauro - Borgo Pace;

PARTE PUBBLICA

Il Dirigente pro-tempore prof.ssa SABRINA FRANCIOSI

PARTE SINDACALE

MARINELLI SIMONA

RSU

GUIDARELLI ELISABETTA

PAOLA CESARI

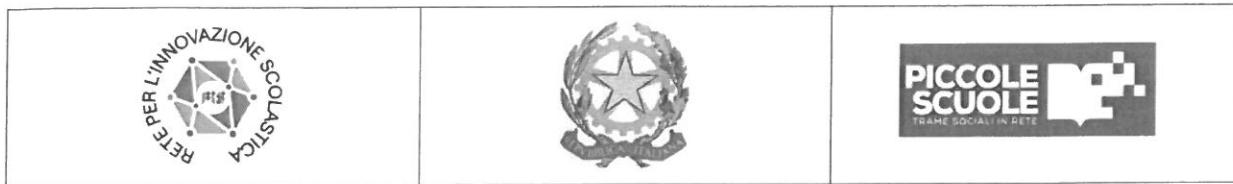
SINDACATI SCUOLA TERRITORIALI:

FLC CGIL

SCARDACCHI CINZIA

CISL SCUOLA

POLIDORI ELEONORA



TITOLO PRIMO – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente Contratto Integrativo si applica a tutto il personale docente ed ATA della scuola, con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, ed 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, una volta stipulato, dispiega i suoi effetti economici dall'inizio dell'anno scolastico fino al termine, la parte normativa con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e conserva la sua validità di norma per tre anni comunque fino alla sottoscrizione di un successivo contratto.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto d'Istituto, si fa riferimento alle disposizioni contrattuali del CCNL 2019 – 2021 Istruzione e Ricerca e ai contratti o accordi integrativi regionali.
4. Il presente contratto può essere oggetto di interpretazione autentica con le modalità e i tempi previsti dall'art. 3 del CCNL 2019 – 2021 Istruzione e Ricerca. La convocazione delle parti avverrà entro 5 giorni dalla presentazione della richiesta.
5. Il presente contratto può essere oggetto di modifiche. La richiesta può essere presentata da una delle due parti e la procedura deve concludersi entro 15 giorni dall'invio della richiesta.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione delle clausole che è necessario interpretare.
2. Le parti si incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 1, per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro quindici giorni.
3. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.

Art. 3 – Tempi, modalità e procedura di verifica di attuazione del contratto

La verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto ha luogo in occasione di una seduta a ciò espressamente dedicata da tenersi entro l'ultimo giorno dell'anno scolastico di riferimento.

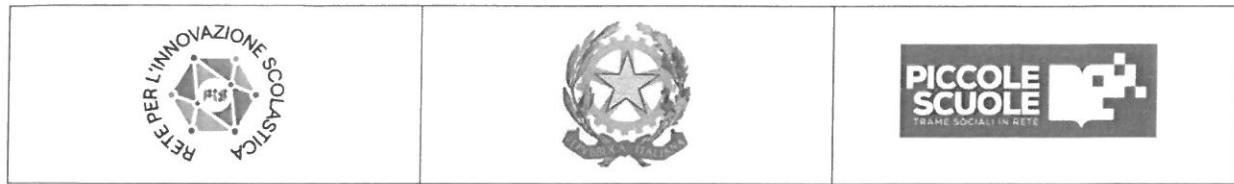
TITOLO SECONDO - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 4 - Attività sindacale

1. Nel quadro della trasparenza dell'attività pubblica, i materiali di interesse sindacale sono pubblicati in un apposito spazio del sito della scuola, su richiesta della RSU e delle OO.SS. Le modalità di caricamento dei documenti nell'Albo avverranno, tempestivamente, nel rispetto delle procedure previste per il caricamento dei dati sul sito.
2. Ogni documento inserito all'albo deve riguardare materie di carattere contrattuale o del lavoro e va siglato da chi lo affigge, che ne assume la responsabilità legale.
3. La RSU e i terminali associativi delle OO.SS. rappresentative possono utilizzare a richiesta, per la propria attività sindacale il locale dell'Istituto con le attrezzature e i servizi della rete informatica.
4. Il Dirigente trasmette alla RSU e ai terminali associativi delle OO.SS. rappresentative le notizie di natura sindacale provenienti dall'esterno.

Art. 5- Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali presso le istituzioni scolastiche si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a. Partecipazione;
 - b. Contrattazione integrativa e interpretazione autentica.
2. La partecipazione si articola, a sua volta, in:
 - a. Informazione;
 - b. Confronto;
 - c. Organismi paritetici di partecipazione.



3. A livello di istituzione scolastica ed educativa le materie oggetto di informazione, confronto e contrattazione integrativa sono quelle previste dall'art. 30 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021.

Art. 6 - Assemblea in orario di lavoro

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con la parte datoriale, per dieci ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.
2. In ciascuna Istituzione scolastica e per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al mese.
3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno:
 - a. singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i.;
 - b. dalla RSU nel suo complesso (che la indice a maggioranza) e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i.;
 - c. dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i..
4. La comunicazione al personale dell'assemblea sindacale avverrà nelle successive 48 ore dalla ricezione della convocazione, utilizzando le stesse modalità con le quali vengono trasmesse al personale tutte le altre comunicazioni interne. L'adesione dei lavoratori all'assemblea dovrà avvenire in forma scritta entro le 48 ore precedenti lo svolgimento della stessa.
5. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.
6. Qualora non si darà luogo all'interruzione delle lezioni all'interno dell'istituto e/o del plesso e l'assemblea vedrà l'adesione di tutto il personale ATA, va in ogni caso assicurata la sorveglianza dell'ingresso dell'edificio con 1 unità di personale ausiliario (in sede centrale andrà assicurato anche il funzionamento del centralino telefonico, per cui n.1 unità di personale ausiliario ed eventualmente n.1 di unità personale amministrativo saranno addette ai servizi minimi). La scelta del personale che deve assicurare i servizi minimi per le assemblee del personale viene effettuata dal DS tenendo conto della disponibilità degli interessati e, se non sufficiente, del criterio della rotazione secondo l'ordine alfabetico.
7. Per quanto non previsto nel presente articolo si fa riferimento all'art. 31 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021.

Art. 7- Informazione

1. L'informazione è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di informazione le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
 - a. tutte le materie oggetto di contrattazione e di confronto (art. 5 c. 4);
 - a. la proposta di formazione delle classi e degli organici (art. 30 c. 10 lett. b1);
 - b. i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 30 c. 10 lett. b2);
 - c. i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 CCNL 2019-2021 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito (art. 30 c. 10 lett. b3).
3. Il dirigente fornisce l'informazione alla parte sindacale mediante trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, mettendo a disposizione anche l'eventuale documentazione.

Art. 8 – Materie oggetto della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa d'istituto si svolge sulle materie previste dalle norme contrattuali di livello superiore, purché compatibili con le vigenti norme legislative imperative.
2. La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 36 e più in generale all'articolo 48, comma 3 del d.lgs. 165/2001.

Go
Cane. EG
SLU P.G. 3



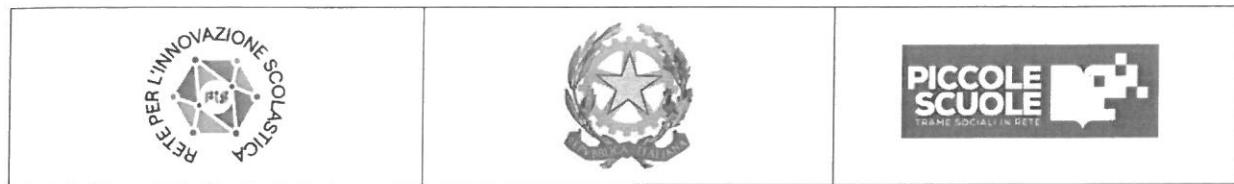
3. Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
- i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 30 c. 4 lett. c1);
 - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi (art. 30 c. 4 lett. c2);
 - i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, incluse le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale (art. 30 c. 4 lett. c3);
 - i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019 (art. 30 c. 4 lett. c4);
 - i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i (art. 30 c. 4 lett. c5);
 - 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. 30 c. 4 lett. c6);
 - i 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 (art. 30 c. 4 lett. c7);
 - 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 disconnectione) (art. 30 c. 4 lett. c8);
 - 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 (art. 30 c. 4 lett. c9);
 - il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale (art. 30 c. 4 lett. c10).

Art. 9 - Confronto

1. Il confronto è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 al quale si rinvia integralmente.
2. Costituiscono oggetto di confronto le seguenti materie, in accordo con le previsioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 indicate accanto ad ogni voce:
 - l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 30 c. 9 lett. b1);
 - i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA (art. 30 c. 9 lett. b2);
 - i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (art. 30 c. 9 lett. b3);
 - promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out (art. 30 c. 9 lett. b4);
 - i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi (art. 30 c. 9 lett. b5);
 - i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA (art. 30 c. 9 lett. b5).

Art. 10 - Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge n. 146/1990.

1. La contrattazione d'Istituto si apre entro il 15 settembre di ogni anno. La contrattazione dovrà concludersi entro il 30 novembre salvo eventuali particolari impedimenti che ne rendessero necessario lo slittamento da concordare tra le parti;
2. Prima della firma di ciascun accordo integrativo d'Istituto i componenti la RSU e/o le OO. SS., se lo riterranno necessario, disporranno del tempo utile per convocare l'assemblea dei lavoratori al cui giudizio sottoporre l'ipotesi di accordo;
3. Durante ogni seduta sarà possibile redigere e sottoscrivere apposito verbale e sarà definita concordemente la data della riunione successiva;
4. Quando definitivamente approvato, il Dirigente Scolastico provvede all'inserimento all'albo on line dell'istituzione scolastica di copia integrale del presente contratto e di eventuali ulteriori accordi e intese siglate.



La RSU provvede all'affissione dell'accordo siglato nella propria bacheca e nell'Albo RSU on line.

A) - Diritto di informazione e di accesso agli atti

1. Viene consegnata alla RSU copia di tutti gli atti di interesse sindacale inerenti la scuola, che devono essere affissi all'albo d'istituto;
2. I componenti della RSU e delle OO.SS. hanno diritto di accesso a tutti gli atti dell'istituzione scolastica riguardanti tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa d'istituto e di informazione e di verifica in tutte le sue fasi;
3. Il rilascio di tali atti avviene senza oneri economici al momento della richiesta e comunque non oltre 5 giorni dalla stessa;
4. I componenti della RSU hanno diritto per svolgere la loro attività, senza per questo impedire lo svolgimento delle attività scolastiche, all'uso dei locali e delle seguenti attrezzature:
 - fotocopiatrice;
 - computer con accesso a internet
5. La RSU, senza ostacolare lo svolgimento delle attività della scuola, ha diritto a svolgere la propria attività nei luoghi di lavoro per tutte le materie previste dalla normativa vigente, e di acquisire elementi di conoscenza per la propria attività.

B) - Diritto di sciopero

1. Il diritto di sciopero è regolato dalla legge n. 146/90 e per il comparto scuola in modo specifico dall'Accordo integrativo nazionale sottoscritto al MIUR in data 8.10.1999 e allegato al CCNL della scuola 1998-2001;
2. Le uniche prestazioni indispensabili che dovranno essere garantite esclusivamente dal personale ATA sono:
 - a. L'effettuazione degli esami e degli scrutini e delle valutazioni finali;
 - b. Pagamento degli stipendi ai supplenti temporanei.
3. per garantire le prestazioni indispensabili di cui al precedente comma sarà obbligatorio prevedere la presenza delle seguenti unità di personale ATA:

Attività	Contingenti di personale	Servizi essenziali
Scrutini e valutazioni finali	Nr.1 Assistente Amm.vo Nr.1 Collaboratori Scolastici	Attività di natura amministrativa Apertura e chiusura Istituto, vigilanza ingresso e servizi ai piani
Esami di Stato	Nr.1 Assistenti Amm.vi Nr.1 Collaboratori Scolastici	Attività di natura amministrativa Apertura e chiusura Istituto, vigilanza ingresso e servizi ai piani
Pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato nel caso in cui lo svolgimento di azioni di sciopero coincida con eventuali termini perentori	Dsga Nr.1 Assistenti Amministrativi Nr.1 Collaboratori Scolastici	Responsabile del servizio Attività amministrative Attività connesse

1. Le unità di personale ATA selezionate, di cui al precedente comma 3, saranno individuate dal Dirigente Scolastico a rotazione tra il personale in servizio, seguendo l'ordine alfabetico.
2. In qualsiasi periodo dell'anno scolastico, non costituiscono prestazioni indispensabili l'apertura della scuola, né la generica vigilanza all'ingresso o all'interno della scuola o di tutti i plessi.

Pertanto non potranno essere formati contingenti ATA per assicurare tali attività e i collaboratori scolastici eventualmente in sciopero non potranno essere sostituiti nelle loro mansioni giornaliere con altro personale in servizio nel plesso o in altri plessi dell'istituto.

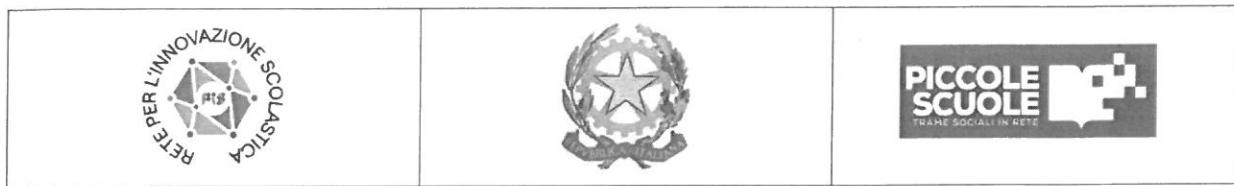
Personale docente:

In caso di sciopero del personale docente, il Dirigente Scolastico ne dà tempestiva informazione al personale interessato invitandolo a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero al fine di poter garantire la sorveglianza sui minori. In caso di necessità tutto il personale non scioperante potrà essere convocato all'inizio del turno di lavoro.

- a) in caso di sciopero il Dirigente Scolastico informa con apposite comunicazioni i genitori degli alunni invitandoli espressamente a verificare il grado di funzionalità della scuola nella giornata dello sciopero.
- b) il personale docente che non sciopera rimane a disposizione della scuola, secondo il proprio orario, anche in caso di assenza degli studenti, per eventuali necessità di vigilanza.

5

Go
E
Chab
Sui. P.C.



Art. 11 – Permessi retribuiti e non retribuiti

1. Spettano alla RSU permessi sindacali retribuiti in misura pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'inizio dell'anno scolastico, il Dirigente provvede al calcolo del monte ore spettante ed alla relativa comunicazione alla RSU.
2. I permessi sono gestiti autonomamente dalla RSU, con obbligo di preventiva comunicazione al Dirigente con almeno due giorni di anticipo.
3. Spettano inoltre alla RSU permessi sindacali non retribuiti, pari a un massimo di otto giorni l'anno, per partecipare a trattative sindacali o convegni e congressi di natura sindacale. La comunicazione per la fruizione del diritto va inoltrata, di norma, tre giorni prima dall'organizzazione sindacale al Dirigente.

TITOLO TERZO - ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

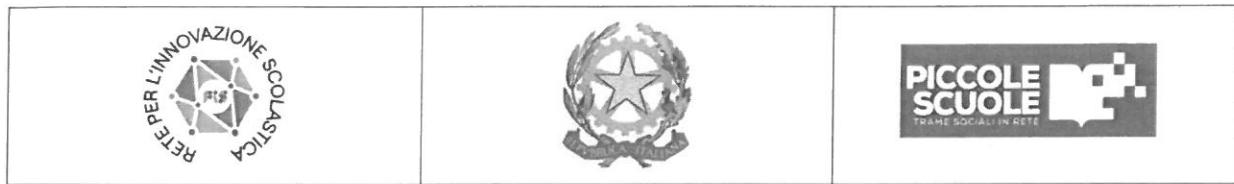
Art. 12 - Azioni finalizzate all'attuazione della normativa di sicurezza nei luoghi di lavoro e figure di riferimento

1. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare la sicurezza dei locali (comprese palestre, mense, laboratori) e degli edifici assegnati all'Istituzione Scolastica sono a carico dell'Amministrazione Locale, proprietaria degli Immobili. Tali obblighi si intendono assolti da parte del Dirigente Scolastico con la sua richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente.
2. Se i rischi concernono l'organizzazione del lavoro, le attrezzature, le macchine, le apparecchiature e gli utensili rientrano sotto la responsabilità del datore di lavoro.
3. Il Dirigente Scolastico interviene nell'eliminazione del rischio, su cui non è intervenuto l'Ente Locale, assicurando modalità organizzative per la messa in sicurezza del personale e degli studenti.
4. Il Dirigente Scolastico fornisce a ogni lavoratore neoassunto o trasferitosi da altra istituzione scolastica un'adeguata informazione sui rischi per la salute, consegnando, inoltre:
 - Organigramma del personale del sistema di gestione della sicurezza;
 - Informazione su tutte le procedure di sicurezza previste nell'Istituto;
 - Informazione e formazione sull'uso corretto di attrezzature e impianti e dei sistemi e mezzi di protezione e prevenzione.
5. Il Dirigente Scolastico esplica la sorveglianza necessaria alla rigorosa osservanza delle norme di sicurezza dettate dalla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e nomina, previa consultazione con l'RLS, le figure preposte alla sicurezza e gli addetti all'emergenza (figure sensibili). Il numero delle figure sensibili è in relazione alla dimensione / complessità della scuola.
6. Criteri di scelta delle figure preposte alla sicurezza e degli addetti all'emergenza:
 - a. Lavoratori consenzienti in posizione funzionale e lavorativa adeguata alle esigenze organizzative e già formati;
 - b. In mancanza di disponibilità, dopo consultazione con RLS, sarà il DS a procedere con la designazione, prioritariamente tra il personale formato, il cui rifiuto sarà possibile solo per giustificato motivo.
7. Il Dirigente Scolastico assicurerà la formazione specifica e l'aggiornamento annuale in materia di Salute e Sicurezza a tutte le figure sensibili, agli addetti all'emergenza e al RLS, secondo le normative vigenti nonché la predisposizione del Piano di gestione delle Emergenze, che conterrà almeno il Piano della lotta antincendio, il Piano di evacuazione (D.M. 26/8/92 e 10/3/98) e il Piano di primo soccorso (art. 45 D.lgs. 81/08 e s.m.i.) con la previsione di almeno due prove pratiche di simulazione dell'emergenza nel corso di ogni anno scolastico.
8. Il Dirigente Scolastico assicurerà l'affissione fuori di ogni locale, aula, laboratorio della scuola che accolga alunni e/o personale scolastico di cartelli indicanti il numero di persone che possono essere contemporaneamente presenti in ogni locale, aula o laboratorio.

Tale parametro sarà utilizzato sia nell'ambito dell'applicazione delle norme di sicurezza che nei criteri di formazione delle classi e di determinazione dell'organico d'istituto.

9. Nel caso di superamento duraturo del massimo affollamento per aula e/o laboratorio, stabilito dalle norme vigenti, il Dirigente Scolastico comunica al RLS, con apposita dichiarazione scritta, il numero delle persone previste e allega tale dichiarazione al DVR. La stessa dichiarazione deve essere consegnata alla RSU in sede di informazione preventiva su "Formazione classi e organici".
10. Informazione e formazione:
 - a. All'inizio dell'anno scolastico, il Dirigente Scolastico esegue una ricognizione del livello generale di informazione e formazione sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori e di quanti a essi equiparati, con particolare riferimento al Dlgs. 81/2008 e ss. mm. ii., al Documento di Valutazione dei Rischi della scuola

6
R. E. C.
Oscar. P.C.
S.M.



- e, conseguentemente, programma l'informazione e la formazione dei lavoratori, dopo consultazione del RLS e della RSU congiuntamente, anche sulla base del Piano di Lavoro presentato dal DSGA.
- b. L'informazione avviene durante l'orario di lavoro con calendarizzazione degli incontri e preavviso di 7 giorni e può essere effettuata disgiuntamente tra docenti e personale Ata.
 - c. I lavoratori non possono rifiutarsi di partecipare alle iniziative di informazione e formazione organizzate dalla scuola (ai sensi dell'art. 20 DLgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni).
 - d. I lavoratori, che possono documentare di aver seguito negli ultimi 3 anni, corsi di formazione con gli stessi contenuti, presso questa o altra istituzione scolastica, sono esentati, a domanda, da detta formazione.
 - e. La partecipazione ai corsi di formazione deve risultare da specifico attestato che sarà conservato a cura del DS nel fascicolo personale del lavoratore. In caso di trasferimento al lavoratore verrà rilasciata, su richiesta, copia di detto attestato.
11. I lavoratori sono tenuti alla più stretta osservanza delle disposizioni e delle istruzioni ai fini della sicurezza e della protezione collettiva e individuale, alla corretta utilizzazione delle attrezzature di lavoro, delle sostanze, dei preparati pericolosi, nonché dei dispositivi di sicurezza e all'uso appropriato dei dispositivi di protezione. Devono, inoltre, evitare di esporsi a situazioni di evidente pericolo, mantenendo un atteggiamento prudente di fronte evenienze impreviste. Altresì devono segnalare immediatamente alle figure preposte alla sicurezza qualsiasi situazione causa di rischio da loro osservata.
12. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- a. La designazione del RLS è di competenza dei lavoratori. Viene designato prioritariamente dalle RSU al loro interno, altrimenti, in assenza di RSU o di RSU disponibili, attraverso una specifica assemblea sindacale richiesta dai lavoratori e convocata dalla RSU o dalle OO.SS. rappresentative.
 - b. La nomina va comunicata formalmente al DS da parte della RSU se designato al suo interno o dall'assemblea se eletto tra i lavoratori.
 - c. Il Dirigente Scolastico fornisce al RLS le informazioni e la documentazione inerenti la valutazione dei rischi (sostanze, preparati, macchine, impianti, ambienti di lavoro, organizzazione del lavoro), le relative misure di prevenzione, gli infortuni e tutte le misure provenienti dai servizi di vigilanza. Queste ultime vengono consegnate al RLS entro cinque giorni dalla data di ricevimento.
- Il RLS è tenuto a fare delle informazioni e della documentazione un uso strettamente connesso alla sua funzione.
- d. Il RLS ha diritto a 40 ore di permesso retribuito per svolgere la sua attività. La comunicazione dell'utilizzo delle ore di permesso va fatta per iscritto al dirigente scolastico almeno 2 giorni prima della data prescelta.
 - e. Il RLS in particolare:
 - promuove l'individuazione e l'attuazione delle misure di sicurezza a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
 - avverte il Dirigente Scolastico di eventuali rischi individuati;
 - formula osservazioni in occasione delle visite degli organi di vigilanza e della proprietà;
 - ricorre alle autorità competenti (Asl, VV.FF, ecc...) nel caso di gravi violazioni del "Testo Unico" sulla sicurezza;
 - partecipa alla contrattazione quando all'OdG vi sono argomenti di sua competenza (art. 73 del CCNL scuola 2006/2009).
 - Sollecita la Riunione Periodica se non viene indetta dal DS o dal RSPP entro i primi tre mesi dall'inizio dell'anno scolastico secondo l'art. 35. del DLgs. 81/08 che prevede che nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano.
13. Per la prevenzione dello stress da lavoro correlato e fenomeni di burn-out, l'art.28 del DLgs. 81/2008 prevede che la valutazione dei rischi comprenda anche il rischio di stress da lavoro correlato. Le misure necessarie a garantire la tutela psicofisica dei lavoratori sono monitorate costantemente dalla RSU e OO.SS. firmatarie e dal DS ai sensi dell'art. 22 comma 8 b4 del CCNL 2016/18.

TITOLO QUARTO - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO CAPO I - NORME GENERALI

Art. 13 - Risorse economiche a disposizione della scuola

1. Le risorse a disposizione della scuola, rientranti nei finanziamenti previsti da norme contrattuali e di Legge, sono le seguenti:

Risorse per Miglioramento offerta formativa:

- Il Fondo dell'Istituzione Scolastica;
- Risorse aree a rischio e a forte processo immigratorio;

7



- Risorse destinate alle funzioni strumentali;
- Risorse destinate agli incarichi specifici;
- Risorse destinate alla sostituzione delle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
- Risorse destinate ad attività complementari di educazione fisica;
- Risorse per la valorizzazione del personale docente ex art.1 comma 127 Legge n.107/2015
- Economie anni precedenti;

Altre Risorse:

- Piano nazionale scuola digitale;
 - Risorse Legge n. 440/1997;
 - progetti nazionali e comunitari (PN, PNRR ecc.);
 - fondi destinati alla formazione del personale docente e ATA;
 - contributi provenienti da EE.LL.;
 - contributi da privati (compresi i contributi, non solo quelli cosiddetti "volontari", versati in modi diversi dai genitori);
 - Eventuali ulteriori risorse.
2. Tutte le risorse economiche utilizzate dalla scuola per la retribuzione del personale docente e ATA per lo svolgimento delle attività aggiuntive previste dai profili professionali sono materia di contrattazione decentrata d'istituto definite nel presente contratto e in apposite sequenze contrattuali.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO OFFERTA FORMATIVA

Art. 14 - Ripartizione delle risorse tra personale Docente e ATA

Tenuto conto della composizione dell'organico del personale ATA disponibile nell'istituto e dei carichi di lavoro esistenti e della sequenza storica della reale attribuzione dei fondi ai diversi profili (vedi residui anni precedenti), il tavolo di contrattazione decide di ripartire le risorse del FIS in considerazione:

1. della destinazione già finalizzata delle risorse disponibili;
2. delle effettive esigenze della scuola, definite nei Piani delle attività del personale docente e del personale ATA;
3. dell'organizzazione logistica dell'istituto;
4. delle condizioni psico/fisiche documentate del personale ATA in servizio nella scuola (Legge 104 art. 3 comma 3 - minor aggravio);
5. delle norme vigenti per la sostituzione del personale ATA.

Art. 15 - Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (MOF)

1. Le risorse finanziarie disponibili per l'attribuzione del salario accessorio sono costituite dal Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (MOF). Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal Dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo III.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto, è stato predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è stato tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il Dirigente ha fornito informazione alla parte sindacale.

Art. 16 - Analisi delle risorse finanziarie disponibili

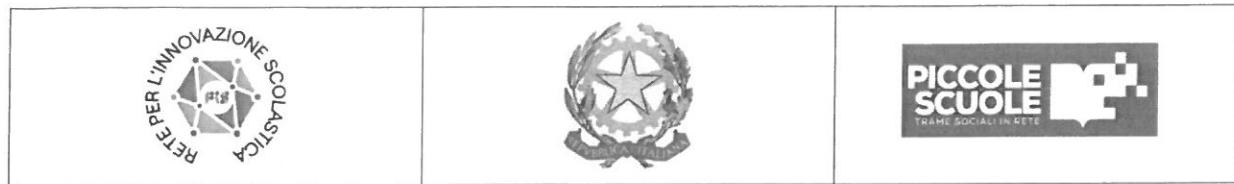
1. Le risorse per l'anno scolastico 2025/2026 comunicate dal Ministero dell'Istruzione con Nota prot. n. 13084 del 01/10/2025 sono state calcolate in base alle seguenti tabelle:

Tabella riassuntiva MOF 2025/2026

- Incarichi specifici personale ATA a.s. 2025/2026;
- Ripartizione Fondo d'Istituto personale ATA 2025/2026
- Organizzazione Docenti
- Progetti Docenti
- Funzioni strumentali
- Valorizzazione docenti

Art. 17 - Funzioni Strumentali

8



1. Le funzioni strumentali sono individuate nel numero e nelle funzioni (come previsto dall'art. 33 comma 2 del CCNL 2006-2009) ed elette a scrutinio segreto dal collegio docenti (secondo il principio generale previsto dall'art. 37 comma 4 d.lgs 297/94).
2. I compensi relativi alle funzioni strumentali sono quelli concordemente definiti dalle parti firmatarie nell'allegata tabella, che costituisce parte integrante del presente contratto.
3. Preso atto della delibera del Collegio dei Docenti nella quale vengono individuate le funzioni strumentali alle esigenze dell'Istituto, i finanziamenti relativi vengono assegnati secondo la ripartizione riportata nella tabella allegata.

Art. 18 - 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.

Art. 19- Risorse destinate ai Docenti

Al fine di perseguire le finalità dell'Istituzione scolastica, il fondo destinato al personale docente è ripartito, come segue (vedi tabelle allegate):

1. Lo svolgimento delle attività aggiuntive dà diritto alla remunerazione con i fondi specifici in base al compenso orario definito dalle tabelle 5 e 6 allegate al CCNL 2006/2009;
2. Il compenso per le attività aggiuntive viene erogato per le ore effettivamente prestate in aggiunta al normale orario di lavoro;
3. Le prestazioni eccedenti l'orario di servizio devono essere autorizzate e debitamente attestate.
4. Il Dirigente conferisce individualmente e in forma scritta gli incarichi relativi allo svolgimento di attività aggiuntive retribuite con il salario accessorio.
5. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati, oltre ai compiti ed agli obiettivi assegnati, anche il compenso spettante ed i termini di pagamento.
6. La liquidazione dei compensi sarà successiva alla verifica dell'effettivo svolgimento dei compiti assegnati ed alla valutazione dei risultati conseguiti.

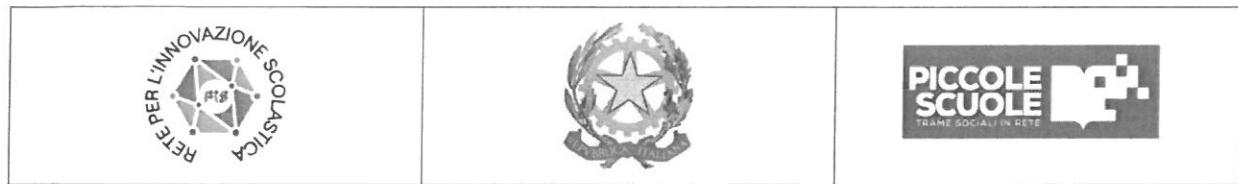
Art. 20 - Risorse destinate al personale ATA

Al fine di perseguire le finalità dell'Istituzione scolastica, il fondo destinato al personale ATA è ripartito (vedi tabella allegata):

Prestazioni aggiuntive del Personale ATA (art. 88 CCNL 29/11/2007)

1. Le prestazioni aggiuntive del personale ATA consistono in prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo, ovvero nell'intensificazione di prestazioni lavorative dovute anche a particolari forme di organizzazione dell'orario di lavoro connesse all'attuazione dell'autonomia.
2. Le prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al FIS, possono essere remunerate anche con recuperi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio. In ogni caso si dà luogo alla conversione delle ore di straordinario a riposo compensativo nel caso di superamento dello stanziamento complessivo.
3. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione per sostituzione colleghi assenti sono riportate ad una unità oraria per ciascun dipendente sostituito per ciascuna giornata lavorativa.
4. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il Dirigente, sentito anche il parere del DSGA, può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, anche oltre l'orario d'obbligo.
5. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
6. La quota oraria da svolgersi in orario aggiuntivo può essere, a richiesta del personale, oggetto di riposo compensativo.
7. In merito alle attività relative alla particolare gestione finanziaria contabile dei progetti realizzati con finanziamenti anche non ministeriali, nonché alla gestione dei fondi privati si definisce un compenso forfetario annuo a favore del DSGA corrispondente a 40 ore di compenso per prestazione aggiuntiva. Per questa liquidazione, non potendo essere erogati compensi dal F.I.S., per le necessarie risorse si farà capo agli eventuali specifici finanziamenti esterni relativi ai progetti stessi ovvero alle economie di bilancio da entrate non finalizzate.

9
 C. E. G.
 Giacalone. P. C.
 S.M.



Art. 21 - Compensi per le attività di educazione fisica

Le risorse finanziarie previste per le attività di educazione fisica sono finalizzate alla retribuzione dei docenti per le ore effettivamente prestate (vedi tabella riassuntiva MOF).

Art. 22 - Indennità disagio per l'Assistente tecnico

Per l'Assistente tecnico, assegnato all'organico dell'Istituto, in rete con altre scuole del territorio, tenuto conto del numero dei plessi e delle distanze, si stabilisce il compenso di euro 800 lordo dipendente.

Art. 23 - Valorizzazione dei docenti – ex art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019 (comma 126 art.1 L.107/15 - CCNL 2019/21 art. 30, c. 4, lett. c4)

1. Le risorse finanziarie assegnate all'Istituzione scolastica per la valorizzazione del personale scolastico assommano a 8.245,54 euro
2. Tali risorse destinate alla valorizzazione del personale sia docente che ATA confluiscano nel FIS e sono utilizzate per le attività e gli incarichi svolti dal personale scolastico per la realizzazione del Piano triennale dell'offerta formativa (PTOF) secondo la seguente ripartizione percentuale tra personale docente e ATA (in coerenza con quanto stabilito per il FIS):
 - per le attività del personale docente 70 %
 - per le attività del personale ATA 30 %

Art. 24 - Ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti

1. Le ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti sono assegnate dal Dirigente Scolastico per coprire, fin dal primo giorno, le assenze giornaliere che non ne consentono l'immediata copertura con la nomina di un supplente.
2. L'utilizzo delle somme assegnate è oggetto di informazione successiva in sede di verifica finale di applicazione del presente contratto.
3. I criteri per l'assegnazione delle risorse saranno i seguenti:
 - a. Docenti della stessa disciplina (Scuola secondaria);
 - b. Docenti della stessa classe;
 - c. Altri Docenti disponibili a rotazione.

Art. 25 - Risorse destinate alla formazione del personale

Le risorse per le attività di formazione per il personale docente ed ATA (in coerenza con gli obiettivi e le finalità definiti con il Piano Nazionale di formazione dei docenti e dell'istituzione scolastica) sono ripartite tra le diverse categorie di personale (docente ed ATA)

- In proporzione secondo le consistenze degli organici di fatto;
- Per quanto riguarda la componente docente le stesse risorse saranno destinate al personale precario ed ai docenti partecipanti al percorso annuale TFA che intendono aderire volontariamente alle attività di formazione;

Le ore di formazione ai docenti saranno retribuite in modo forfetario qualora siano eccedenti le 40+40 ore, i 5 giorni di permesso retribuito per la formazione, decidendo in maniera proporzionale in fase di consuntivo.

In sede di ricognizione di eventuali economie o risorse aggiuntive al FIS, quota parte sarà utilizzata per incrementare l'importo destinato alla formazione.

Per l'anno scolastico 2025/2026 si svolgeranno corsi di formazione sulla sicurezza, sull'inclusione, sullo sviluppo delle competenze digitali, sulla rilevazione precoce delle difficoltà di apprendimento, anche nella forma di ricerca-azione.

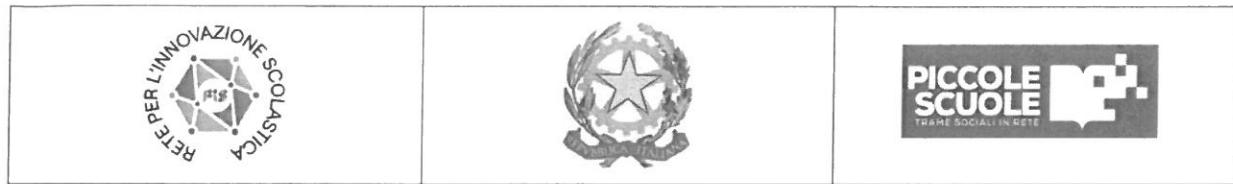
Art. 26 - Risorse derivanti da progetti comunitari e nazionali

Nel corrente anno scolastico l'Istituto ha ottenuto la partecipazione ai seguenti progetti PNRR:

- Agenda Nord
- PN 2021/2027 c.d. Piano Estate FSE+ 2025/2026
- PN 2021/2027 Pon Orientamento FSE+ 2025/2026

Nei progetti in cui il finanziamento non sia completamente vincolato e può, di conseguenza, essere prevista una retribuzione per il personale partecipante si darà luogo ad una integrazione del presente contratto con la previsione delle quote spettanti.

Art. 27 - Criteri per l'attribuzione di compensi accessori relativi ai progetti nazionali e comunitari e ad altre risorse aggiuntive eventualmente destinate alla remunerazione del personale.



- Il Dirigente Scolastico nel momento in cui verranno assegnati alla scuola fondi di qualunque provenienza, comunque destinati alla remunerazione del personale, convocherà tempestivamente le parti sindacali per fornire l'informazione relativa e per avviare una apposita sequenza contrattuale inerente i criteri di accesso del personale docente e ATA alle attività finanziate e le relative retribuzioni;
- Relativamente alla partecipazione della scuola ai Progetti comunitari viene effettuata l'informazione preventiva dopo l'approvazione della partecipazione ai bandi da parte del Collegio dei Docenti e del Consiglio di Istituto;
- All'informazione sui fondi erogati alla scuola per la realizzazione del progetto assegnato, seguirà una apposita sessione di contrattazione relativamente all'utilizzo dei fondi del progetto destinati, nello specifico, al personale docente e ATA e all'ammontare dei relativi compensi, diversi da quelli riconosciuti a costi standard.

Art. 28 – Modalità di attribuzione dei compensi al personale Docente e ATA

- L'accesso alle attività da effettuare nell'istituzione scolastica è compensato in modo orario o forfetario ove previsto.
- Le attività aggiuntive estensive del personale ATA sono autorizzate dal DS. Il recupero delle attività estensive non retribuite avviene nel medesimo a.s. ed entro il 31 agosto per tutto il personale; Tale indicazione deve essere riportata nella relativa lettera di incarico, tempestivamente consegnata al lavoratore.
- Le attività saranno retribuite se effettivamente prestate e verificate formalmente dall'amministrazione che ne darà conto nel corso della programmata verifica successiva tra DS e parte sindacale al termine dell'anno scolastico.
- Nell'affidamento dell'incarico aggiuntivo, da effettuare dopo la stipula del contratto decentrato, saranno indicate:
 - la delibera del collegio docenti;
 - il numero di ore da retribuire o il compenso forfetario;
 - la tipologia dell'attività (attività funzionali o di insegnamento);
 - le mansioni affidate.
- Copia riassuntiva, delle attività programmate, dei nominativi del personale coinvolto nelle attività e delle retribuzioni previste, verrà consegnata in sede di verifica iniziale con le parti sindacali.

TITOLO QUINTO - 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 - Flessibilità oraria personale ATA - Modalità di svolgimento dell'orario di lavoro

- In applicazione dell'art.30 comma 4 punto c6) del CCNL 2019/21 e tenuto conto della dotazione organica di personale ATA dell'Istituto, per permettere una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e vita familiare, il personale ATA potrà far slittare il turno lavorativo nell'arco della giornata assicurando la copertura dell'attività scolastica di propria competenza con altro di eguale qualifica;
- È possibile completare l'orario antimeridiano con orario pomeridiano su richiesta dei dipendenti (6h+3h).
- Ogni variazione di orario dovrà comunque essere autorizzata preventivamente dal DSGA.
- ai sensi degli art. 10 - 16 CCNL 2019/2021, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene introdotta la disciplina del lavoro a distanza che si articola in due diverse modalità:
 - Lavoro agile
 - Lavoro da remoto

Si allega il relativo regolamento

TITOLO SESTO - 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. 30 - Attività digitale nell'Istituto e personale coinvolto

- I settori della scuola maggiormente coinvolti nelle innovazioni tecnologiche e di conseguenza in procedure che richiedono particolari competenze a supporto delle attività programmate dalla scuola sono, a titolo esemplificativo:
 - Supporto ai genitori per le procedure di iscrizione on line;
 - Esecuzione di progetti comunitari;
 - Supporto informatico alla predisposizione di materiale utile per le prove di esame;
 - Manutenzione e gestione LIM;
- I criteri di accesso alle attività digitali retribuite sono quelli previsti per l'accesso alle attività retribuite con il FIS;

11
O. Giandomenico P.C.
S.M.



3. Alle attività svolte dal personale riportate nei commi precedenti sono destinate le risorse definite nelle tabelle di distribuzione del FIS in funzione degli impegni realmente svolti.
4. In sede di verifica finale tra le parti sulle modalità di applicazione del presente contratto decentrato, il Dirigente Scolastico fornirà adeguata informazione sul personale coinvolto e sui relativi compensi attribuiti.

TITOLO SETTIMO - 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

Art. 10 - Risorse per la formazione del personale

1. Le 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, sono ripartite sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF e con il Piano di formazione deliberato dal Collegio dei Docenti.
2. A tal fine si precisa che all'Istituto sono stati assegnati per le attività di formazione per il personale docente e ATA per l'a.s. 2025/2026 i fondi come da tabella allegata.
3. La maggior parte delle ulteriori iniziative di formazione sono realizzate con le risorse dell'Ambito 9.
4. È garantita la ripartizione e delle risorse e delle attività fra il personale docente e il personale ATA
5. I criteri di ripartizione delle risorse presenti e finalizzati terranno conto:
 - a. delle priorità formative individuate dal Collegio;
 - b. delle priorità formative individuate dall'Assemblea del personale ATA.

TITOLO OTTAVO - 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)

Art. 32 - Comunicazioni interne

Tutte le figure professionali dell'Istituto possono utilizzare, ai fini delle comunicazioni interne, gli strumenti informatici individuati nelle seguenti fasce orarie: tra l'orario di apertura - chiusura della scuola, orario delle attività didattiche (dal lunedì al venerdì dalle ore 7.45 alle ore 17.30), escludendo la possibilità di ricorso a tali strumenti nei giorni festivi e nelle ore notturne.

1. Le comunicazioni genericamente informative (es. iniziative e proposte provenienti da soggetti esterni) non necessitano di riscontro per quanto concerne la presa visione da parte del personale.
2. Le comunicazioni interne, a carattere informativo, istruttivo, regolativo, gestionale ed organizzativo, sono valide esclusivamente se a firma del Dirigente Scolastico, ed il personale deve prenderne visione tramite:
 - a) registro elettronico;
 - b) sito web;
 - c) posta elettronica
3. Il riscontro per presa visione non costituisce un'automatica accettazione della notifica ricevuta.
4. Le comunicazioni potranno essere inviate dalla scuola senza limiti orari o giornalieri ma dovranno avvenire con almeno 5 giorni di anticipo, rispetto al momento della loro esecutività.

Solo per occasionali comunicazioni che rivestono un carattere di particolare urgenza, oggettivamente riscontrabile, l'anticipo rispetto al quale la comunicazione assume carattere esecutivo per il personale, può essere portato a 2 giorni di effettivo funzionamento della scuola:

5. Il personale che ritenga palesemente illegittima la comunicazione ricevuta, ai sensi dell'art.17 del D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957, deve farne rimozanza al Dirigente Scolastico, dichiarandone le ragioni.
6. Se la comunicazione assume la veste di ordine di servizio e se è rinnovato per iscritto, il lavoratore ha il dovere di darvi esecuzione. Il lavoratore non deve comunque eseguire l'ordine del Dirigente quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo.
7. Qualunque comunicazione, avviso, circolare o altro eventualmente inviata al personale tramite l'utilizzo di altri canali (ad esempio facebook, whatsapp, sms o altri social network) non regolamentata dal presente contratto non ha alcun valore prescrittivo per il personale.
8. Il presente contratto recepisce i contenuti del CCNI sulla DDI stipulato in data 6.11.2020 e del Piano di Istituto sulla DDI deliberato dal Collegio dei Docenti.

TITOLO NONO - DISPOSIZIONI FINALI
Art. 33 - Informazione e verifica del contratto di Istituto



1. La verifica dell'attuazione del presente Contratto, ai sensi dell'art. 8 comma 10 del CCNL 2019-2021, avviene con le seguenti procedure:
 - a. Verifica iniziale: attraverso l'informazione alle parti sindacali dei nominativi del personale a cui sono stati attribuiti gli incarichi, in conformità ai criteri definiti per l'accesso per tutte le attività aggiuntive retribuite con compensi accessori. La verifica avviene dopo la stipula del contratto decentrato che regola i criteri di accesso, dopo l'attribuzione dello specifico incarico al personale docente e ATA e prima dell'avvio delle attività;
 - b. Verifica intermedia: fra la fine del mese di gennaio e l'inizio del mese di febbraio.
 - c. Verifica finale: al termine di tutte le attività retribuite relativamente al personale coinvolto e ai relativi compensi accessori attribuiti;
2. Le parti si impegnano, in un rapporto reciproco di correttezza e trasparenza, a 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;
3. Il Dirigente Scolastico rendiconta annualmente, nei due momenti di verifica previsti, in modo analitico tutti i compensi del salario accessorio da assegnare e successivamente da liquidare al personale sia dai fondi contrattuali che non contrattuali;
4. La comunicazione alla RSU ed alle OO.SS. provinciali di tutti i prospetti analitici (vedi tabella riassuntiva MOF) indicanti le attività, gli impegni orari e gli importi liquidati ai singoli lavoratori oggetto della presente contrattazione, in quanto previsti da precise norme contrattuali in materia di lavoro, non costituisce violazione della riservatezza, purché sia rispettato l'obbligo di non divulgazione e pubblicizzazione dei documenti forniti, come ribadito anche dalla recente giustizia amministrativa (sentenza del Consiglio di Stato n. 04417/2018 REG.PROV.COLL. - N. 08649/2017 REG. RIC. Del 20/07/2018);
5. Per nessun motivo le parti che hanno sottoscritto il contratto d'Istituto destinatarie della comunicazione degli esiti della contrattazione possono diffondere o comunicare a soggetti esterni o utilizzare in qualunque modo e forma i dati personali dei singoli lavoratori di cui sono a conoscenza, acquisiti esclusivamente per la funzione propria in quanto soggetto negoziale.

Art. 34 - 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 entro la fine delle attività didattiche (30/06) al fine di destinare le risorse non utilizzate.

Art. 35 - Liquidazione dei compensi

I compensi saranno liquidati con il sistema del Cedolino Unico dalla Ragioneria Territoriale dello Stato servizio VI stipendi, entro il 30/06 e, comunque, entro e non oltre, il 31/08 dell'anno scolastico di riferimento dietro effettiva disponibilità dei fondi.

Art. 36 - Certificazione di compatibilità economico/finanziaria

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. 37 – Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa il Dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto produttive di tale violazione.
2. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del Fondo per il salario accessorio intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il Dirigente dispone, in accordo con la parte sindacale, la riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

Art. 38 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo di Istituto valgono le norme generali del CCNL 2006/09 e 2019/21 in vigore.

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO A DISTANZA AI SENSI DEGLI ART. 10 -16 CCNL 2019/2021

Premessa

Il seguente regolamento disciplina il lavoro a distanza ai sensi degli art. 10 -16 CCNL 2019/2021.

Il lavoro a distanza si articola in due diverse modalità:

1. Lavoro agile



2. Lavoro da remoto

PARTE PRIMA

LAVORO AGILE

Art 1 Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017.

Art 2 Possono accedere al lavoro agile il DSGA, gli assistenti tecnici e amministrativi assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. Possono essere effettuate in lavoro agile le attività amministrative che non necessitano di un contatto diretto con l'utenza e che non richiedono l'utilizzo costante di strumenti non disponibili da remoto.

L'accesso al lavoro agile avviene tramite richiesta formale da parte del dipendente e a seguito della stipula di un accordo individuale scritto tra amministrazione e dipendente, nel quale dovranno essere indicati gli elementi essenziali indicati nell'art 13 comma 1 del CCNL 2019-2021e nel quale dovranno essere rispettate le disposizioni del presente regolamento.

Art 3 La durata dell'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato.

Art 4 La calendarizzazione delle giornate di lavoro e il numero di giornate mensili di lavoro a distanza dovranno essere concordate con il Dirigente Scolastico, tenuto conto delle diverse esigenze di servizio e personali.

Art 5 Il lavoratore deve garantire la fascia di contattabilità, stabilità in 7 ore e 12 minuti. In tale fascia il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che tramite posta elettronica o con altre modalità similari e dovrà garantire anche lo svolgimento di mansioni ritenute necessarie dall'amministrazione.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrono i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.

Al lavoratore deve essere garantita una fascia di inoperabilità che, salvo accordo specifico, sarà ricompresa tra le 17,30 e 7,30. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità, non potranno essere richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.

Art 6 Dovranno essere fissati gli obiettivi da raggiungere durante lo svolgimento del lavoro agile. L'amministrazione si riserva di verificare il raggiungimento degli obiettivi.

Art. 7 Il lavoratore si impegna a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

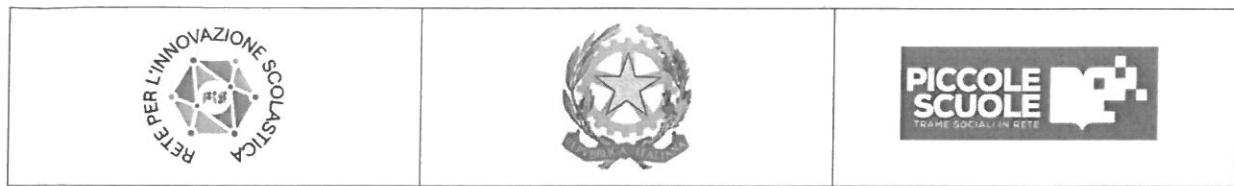
Art 8 L'accordo tra le parti dovrà indicare l'eventuale strumentazione che l'amministrazione fornisce per la durata dell'accordo individuale.

Il lavoratore dovrà garantire la presenza, nella sede in cui svolgerà il lavoro agile, delle strumentazioni necessarie all'espletamento delle sue mansioni (linea internet, computer...).

Art 9 Oltre a quanto previsto negli articoli precedenti, l'accordo potrà essere oggetto recesso nei casi previsti per legge.

Art 10 In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni ipotesi di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio o per garantire la presenza di almeno 2 unità di personale amministrativo in servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite saranno concordate con il Dirigente.



Art 11 Fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti e l'obbligo da parte dei dipendenti di garantire prestazioni adeguate, si facilita l'accesso al lavoro agile ai dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità, non tutelate da altre misure di legge. In particolare, si ha riguardo ad un ordine di preferenza secondo i seguenti criteri:

- Situazioni debitamente certificate di disabilità psico-fisiche del dipendente non già beneficiario di Legge n.104/1992, tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
- Dipendenti residenti in regioni o province diverse da quella della sede di lavoro con percorrenza superiore ai 100 km per i quali sarà preferita la consecutività delle giornate di lavoro a distanza e dove non sono presenti mezzi di trasporto diretti;
- Percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro basata sull'utilizzo dei mezzi pubblici o privati su una distanza minima di 100 km.

PARTE SECONDA

LAVORO DA REMOTO

Art 12 Il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Art 13 Il lavoro da remoto, realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione, può essere svolto nelle forme seguenti:

- telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione;
- altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.

Il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Art 14 Possono accedere al lavoro da remoto il DSGA e gli assistenti tecnici e amministrativi assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

L'accesso al lavoro da remoto avviene tramite richiesta formale da parte del dipendente e a seguito della stipula di un accordo individuale scritto tra amministrazione e dipendente che deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- La durata dell'accordo che può essere a termine o a tempo indeterminato.
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 4.
- modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;
- ipotesi di giustificato motivo di recesso.
- tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- Le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa resa dal lavoratore all'esterno dei locali.
- L'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.
- l'eventuale strumentazione che l'amministrazione fornisce per la durata dell'accordo individuale.

Art 15 L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, la stessa concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Art 16 Al lavoro da remoto si applicano le norme previste dall'art. 11.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Dirigente *pro tempore*:

Prof.ssa Sabrina Franciosi

15



I Componenti della RSU

Eduardo Gabriele
Paola Cesar
Simone Merello

I Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

Per la FLC CGIL Prof. Gianni Sestini

Per la CISL Scuola Prof. Eduardo Gabriele

contrattazione di Istituto 2025/26 - Parte Economica

Tipologia delle risorse	Assegnazione 2025/26	Economie 2024/25	Totale disponibile 2025/26
Fondo Istituzione Scolastica	35.572,65	4.439,63	40.012,28
Funzioni strumentali al POF (art.33 CCNL 29/11/2007)	3.190,56	0,00	3.190,56
Incarichi specifici al personale ATA	2.124,49	0,00	2.124,49
Area a rischio	0,00	0,00	0,00
Ore eccedenti Sc. Primaria	697,48	588,92	1.286,40
Ore eccedenti Sc. Secondaria	1.000,00	800,00	1.800,00
Attività complementari di educazione fisica	578,86	1.235,31	1.814,17
Valorizzazione professionalità docente, continuità didattica e servizio in zone disagiate	8.245,94	0,00	8.245,94
Indennità di disagio agli Assistenti Tecnici	<u>800,00</u>	<u>0,00</u>	<u>800,00</u>
TOTALE	52.209,98	7.063,86	59.273,84

FIS 2025/26	€ 35.572,65
Indennità di direzione DSGA	- € 3.412,50
Indennità del sostituto del DSGA	- € 416,72
TOTALE FIS disponibile per la contrattazione al netto delle economie a.s. 2024/25	€ 31.743,43

Calcolo dell'indennità di Direzione del D.S.G.A.

Tabella di calcolo indennità di direzione - parte variabile:		
Istituti con almeno due punti di erogazione del servizio scolastico		€ 825,00 +
Personale in organico di diritto		Complessità organizzativa

75 (58 docenti + 16 ATA + 1 DSGA)	X	€ 34,50	= € 2.587,50 +
Totale indennità di direzione D.S.G.A			= € 3.412,50

Calcolo dell'indennità del sostituto del DSGA
Giorni di sostituzione n. 30

Parte fissa del D.S.G.A.	€ 2.764,20
Importo annuale compenso accessorio A.A. (C.I.A.)	- € 1.176,00
Differenziale annuale indennità direzione D.S.G.A./Compenso accessorio individuale A.A.	= € 1.588,20
Quota parte fissa per i giorni di sostituzione	€ 132,35 (€ 1.588,20/360 gg annui = € 4,4116 € 4,4116 X 30 gg di sostituzione)
Indennità DSGA	€ 3.412,50
Quota parte variabile per i giorni di sostituzione	€ 284,37 (€ 3.412,50 Indennità di direzione DSGA/360 GG annui = € 9,48 € 9,479 X 30 gg di sostituzione)
Totale indennità del sostituto del D.S.G.A per 30 gg	€ 416,72 (€ 132,35 + 284,37)

**FIS CORRENTE 2025/26 SENZA ECONOMIE AL NETTO INDENNITA'
DIREZIONE E SOSTITUTO DSGA**

FIS 2025/26	100%	€ 31.743,43
DOCENTI	70%	€ 22.220,40
ATA	30%	€ 9.523,03

FIS DOCENTI + ECONOMIE UTILE ALLA CONTRATTAZIONE 2025/26

FIS CORRENTE AL NETTO DELL'INDENNITÀ E DEL SOSTITUTO DEL DSGA	€ 22.220,40
---	-------------

QUOTA FORMAZIONE DOCENTI DA ACCANTONARE DI CUI ALL'ART. 36,, c. 7 del CCNL 2019/21 CONTRATTATA IL 09/10/2025	- € 1.200,00
ECONOMIE 2024/25 (Comprensivo delle economie su attività sportive che hanno perso il vincolo di destinazione 2024/25)	+ € 5.674,94 (€ 4.439,63 + € 1.235,31)
FIS DOCENTI 2025/26	= € 26.695,34

VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

	100 %	€ 8.245,94
DOCENTI	70 %	€ 5.772,16
ATA	30 %	€ 2.473,78

Totale FIS + VALORIZZAZIONE

	FIS	Valorizzazione	Totale
DOCENTI	€ 26.695,34	€ 5.772,16	€ 32.467,50
ATA	€ 9.523,03	€ 2.473,78	€ 11.996,81

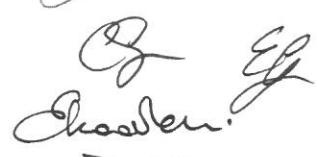



MOF 2025/26 Docenti 70 %				
Disponibilità a.s. 2025/2026				€32.467,50
Attività organizzative	DOCENTI			
INCARICO	N/DOCENTI	ore totali	Importo orario l.d.	Tot. MOF
1° collaboratore	1	150	€19,25	€2.887,50
2° collaboratore	1	150	€19,25	€2.887,50
Referente SA primaria	2	70	€19,25	€1.347,50
Referente SA secondaria	2	48	€19,25	€924,00
Referente SA Infanzia	2	38	€19,25	€731,50
Referente ME primaria	2	38	€19,25	€731,50
Referente ME secondaria	1	20	€19,25	€385,00
Referente ME infanzia	1	9	€19,25	€173,25
Referente BP primaria	2	18	€19,25	€346,50
Referente BP infanzia	1	9	€19,25	€173,25
Referente Progetti	1	20	€19,25	€385,00
Coordinatore scuola primaria	1	40	€19,25	€770,00
Coordinatore interclasse	1	20	€19,25	€385,00
Coordinatore Cyberbullismo	1	10	€19,25	€192,50
GLI	3	33	€19,25	€635,25
Referenti visite guidate	2	30	€19,25	€577,50
Coordinatori secondaria	9	144	€19,25	€2.772,00
Coordinatori team digitale	1	40	€19,25	€770,00
Team digitale	4	48	€19,25	€924,00
Referente tirocinanti e neoassunti	1	40	€19,25	€770,00
Tutor neoassunti	2	10	€19,25	€192,50
Coordinatori primaria	16	112	€19,25	€2.156,00
Coordinatore inclusione	2	40	€19,25	€770,00
Referente rete orientascienze	1	10	€19,25	€192,50
Referente erasmus	2	10	€19,25	€192,50
	TOTALE ORE	1157	TOTALE	€22.272,25
			ECONOMIA	€10.195,25



Attività progettuali			Somma a disposizione				€10.195,25	
Progetti	n. docenti	Ore funzionali	Costo complessivo	Ore funzionali	n. docenti	Ore frontali totali	costo orario	Costo complessivo ore frontali
		totali		costo orario		totali		
La scuola in continuità		15	19,25	288,75				
cambridge		8	19,25	154				
Miniguide		58	19,25	1116,5				
Digitale adulti				0		10	38,5	385
Incontro con gli artisti		49	19,25	943,25		10	38,5	385
Insieme per l'inclusione e progetto Dino		43	19,25	827,75				
Leggere in lingua		18	19,25	346,5				
Progetto/con corso Teresa Sarti Strada						15	38,5	577,5
Musica cultura e tradizioni		12	19,25	231		2	38,5	77
Facile est						20	38,5	770
Fiorellini in musica		168	19,25	3234				
TOTALE ORE FUNZIONALI		371	Spesa totale ore funzionali	7141,75	Totale ore frontali:	57	Spesa totale ore frontali:	2194,5
					Spese totali area progettuale			9336,25
						ECONOMIA		€859,00

Funzioni Strumentali 2025/26			
Disponibilità totale			€3.190,56
Suddivisione delle risorse:			
Unità di personale	Attività	Somme	
n.1	Digitale	€797,64	
n.3	Inclusione	€797,64	
n.3	Continuità	€797,64	
n.3	P.O.F.	€797,64	
		Economia	€0,00



G. Giordanelli
P.C.
SU

ATTIVITA'	COMPLEMENTARI	ED. FISICA	ORIENTERING
Disponibilità totale		€578,86	
Suddivisione delle risorse:			
costo orario	n. ore totali	totale da impegnare	
€38,50	15	577,5	
	Economia	1,36	



Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner. The signatures appear to be in cursive and are partially legible. One signature looks like 'B. E.' and another like 'E. Choden.'. Below these are the initials 'P.C.' and 'gml'.

MOF/ATA A.S. 2024/16					
FIS/ATA al netto indennità direzione e del sostituto DSGA		VALORIZZAZIONE ATA		Tot. MOF contrattato	
		MOF/ATA	unità	Impatto orario Id.	N. ORE pre-capite
Assistenti Amministrativi n. 3 a 36 h - 1 a 30 h - 1 a 6 h stt.					
1. Gestione Passwch., TFR, TFS, riordinamenti di carriera e turnazioni collaboratori scolastici, graduatorie di istituto; 2. supporto alla contabilità, gestione iscrizioni e adempimenti connessi alla didattica, supporto nell'organizzazione uedie, sul territorio, visite guidate e viaggi di istruzione;	2 a 36 h	2	15,95	85	2.711,50
1 a 26 h		1	15,95	20	319,00
1 a 30 h		1	15,95	40	638,00
1 a 6 h		1	15,95	10	159,50
ORE ECCEDENTI					
		tot. ore		180	2871
				420	
					6.699,00
Tot. MOF impegnato A.A. 2025/26					
		MOF/CS.	unità	Impatto orario Id.	N. ORE pre-capite
Collaboratori Scolastici n. 17 (di cui 1 a 36 h + 1 a 30 + 1 a 6 h)					
Retributi su 2 plessi		2	13,75	18	245,00
Servizi esterni		1	13,75	15	216,25
				0	
supporto attività minoria anche all'aperto intensificazione, maggior impegno nelle pulizie		2	13,75	15	412,5
		16	13,75	19	4.180,00
		tot. ore		385	
				5.293,75	
					€ 11.992,75
					€ 4,66
TOT MOF IMPEGNATO A.S. 2025/26					
ECONOMIA SU MOF 2025/26					
MOF/ATA CONTRATTATO 70%					
MOF/ATA impegno ATA					
ECONOMIA MOF/ATA					

MOF/ATA CONTRATTATO 70%
MOF/ATA impegno ATA
ECONOMIA MOF/ATA


S. S.
S. S.
P.C.
S.M.

Incarichi Specifici ATA a.s. 25/26	
Disponibilità totale	€ 2.124,49
Importi assegnati	
n.1 A.A. Predisposizione documentazione diversamente abili DSA/PAGOPA E SOMM FARMACO	862,25
n. 1 A.A. Sistematizzazione pratiche pensionistiche	762,24
n.2. C.S. Piccola manutenzione	500,00 €
Economia	-€ 0,00
	OK



Handwritten signatures and initials are present on the right side of the table. The signatures include a large, stylized 'G' and 'E', a signature that appears to be 'Oscar', and initials 'P.C.' and 'SM'.

Indennità di disagio assistenti tecnici	€ 800,00	importo disponibile
Assitente Tecnico con più di 10 plessi	€ 800,00	Assegnata + di 10 plessi
Economia	€ 0,00	

John G. C. 8/11
G. C. 8/11
G. C. 8/11
G. C. 8/11
G. C. 8/11