

FUTURA

**LA SCUOLA
PER L'ITALIA DI DOMANI**



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



*Ministero dell'Istruzione
e del Merito*



Italiadomani
INIZIATIVE PER IL FUTURO DELL'ITALIA



Istituto Comprensivo "F. PRUDENZANO - DON BOSCO"

Viale Mancini, 3 – 74024 Manduria (TA)

Tel. 0999739063 COD. MEC.: TAIC882001

C.F. 90287450739 Codice Univoco FSNIZ3

E-MAIL: taic882001@istruzione.it PEC: taic882001@pec.istruzione.it

SITO WEB: www.icprudenzenadonbosco.edu.it

CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

TRIENNIO 2025/26-2026/27-2027/28

Anno scolastico 2025-2026

INDICE DEI CONTENUTI

TITOLO I - PARTE NORMATIVA

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Finalità, campo di applicazione, decorrenza e durata
- Art. 2 Procedure di raffreddamento, conciliazione ed interpretazione autentica

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI - CRITERI E MODALITÀ DEI DIRITTI SINDACALI

- Art. 3 Bacheca sindacale e documentazione
- Art. 4 Permessi sindacali della RSU
- Art. 5 Agibilità sindacale
- Art. 6 Trasparenza amministrativa
- Art. 7 Patrocinio e diritto di accesso agli atti
- Art. 8 Assemblee sindacali in orario di lavoro
- Art. 9 Modalità di convocazione assemblee sindacali
- Art. 10 Svolgimento delle assemblee sindacali
- Art. 11 Sistema delle relazioni sindacali di istituto: Rapporti tra RSU e Dirigente
- Art. 12 Materie di contrattazione
- Art. 13 Materie di confronto
- Art. 14 Materie di informazione
- Art. 15 Referendum
- Art. 16 Diritto di sciopero
- Art. 17 Contingente sciopero

2

TITOLO II - DISPOSIZIONI CONCERNENTI LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

CAPO I - ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

- Art. 18 Campo di applicazione
- Art. 19 Obblighi del Dirigente Scolastico in materia di sicurezza
- Art. 20 Il Servizio di Prevenzione e Protezione
- Art. 21 Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/2008 - art. 35)
- Art. 22 I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute
- Art. 23 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

TITOLO III - UTILIZZO DEL PERSONALE IN RELAZIONE AL P.T.O.F.

CAPO I - LA COMUNITÀ' EDUCANTE

- Art. 24 La comunità educante e democratica

CAPO II - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

- Art. 25 Collaborazioni plurime del personale docente
- Art. 26 Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA

CAPO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA



Art. 27 Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio ((diritto alla disconnessione)

Art. 28 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

CAPO IV – DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE A.T.A.

Art. 29 Incontro di inizio anno con il personale A.T.A.

Art. 30 Assegnazione personale ATA

Art. 31 Utilizzo del personale ATA nel caso di chiusura della scuola.

Art. 32 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

Art. 33 Fasce di oscillazione

CAPO V – LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO

Art. 34 Criteri per la realizzazione del lavoro agile a favore del personale amministrativo

Art. 35 Criteri per la realizzazione del lavoro da remoto a favore del personale amministrativo

TITOLO IV- DISPOSIZIONI DI CARATTERE ECONOMICO

CAPO I - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA

Art. 36 Finalizzazione del salario accessorio

Art. 37 Risorse finanziarie disponibili

Art. 38 Analisi delle risorse

Art. 39 Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione Scolastica

Art. 40 Compensi per il personale che ricopre il ruolo di Funzione Strumentale alla realizzazione dell'offerta Formativa

Art. 41 Compensi per le attività complementari di Educazione Fisica

Art. 42 Compensi per le attività relative alle Aree a rischio

Art. 43 Ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti

Art. 44 Criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

Art. 45 Criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale docente ed ATA, relativi alla quota delle risorse concernenti i progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale

Art. 46 Quantificazione delle attività aggiuntive del personale ATA

Art. 47 Incarichi specifici

Art. 48 Conferimento degli incarichi

Art. 49 Determinazione dei residui

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

CAPO I - LIQUIDAZIONE DEI COMPENSI

Art. 50 Liquidazione dei compensi

Art. 51 Certificazione di compatibilità economico/finanziaria

Art. 52 Clausola di salvaguardia finanziaria



CAPO II - INFORMAZIONE AI SENSI DELL'ART.11 CCNL 2022/24

Art.53 – Informazione sull'applicazione delle disposizioni contrattuali

.....

Il giorno ventisette luglio 2026 alle ore nove nell'Ufficio di Dirigenza dell'Istituto Comprensivo "Francesco Prudenzano-Don Bosco" di Manduria (TA), si riuniscono per la sottoscrizione del Contratto Integrativo d'Istituto:

- per la parte pubblica, in qualità di rappresentante legale dell'Amministrazione, il Dirigente Scolastico *pro-tempore*:

Dott.ssa ANNA COSIMA DAMIANA CALABRESE

- per la RSU d'Istituto:

la Prof.ssa Giulia Rosa Dinoi

la Coll. Scol. Adriana Caterina Franco

la Prof.ssa Ilaria Depasquale

- i seguenti Rappresentanti Territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Istruzione e Ricerca:

CISL SCUOLA //

CONFSAL/SNALS //

UIL/SCUOLA //

GILDA/UNAMS //

ANIEF //



VIENE CONCORDATO

il seguente Contratto Integrativo di istituto:

TITOLO I - PARTE NORMATIVA
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente Contratto Integrativo è finalizzato al conseguimento di risultati di qualità, efficacia

ed efficienza nell'erogazione del servizio scolastico mediante un'organizzazione del lavoro del personale docente, educativo ed ATA dell'istituto basata sulla partecipazione e sulla valorizzazione delle competenze professionali. L'accordo intende incrementare la qualità del servizio, sostenendo i processi innovativi in atto e garantendo l'informazione più ampia ed il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori dell'istituzione scolastica.

2. Il presente Contratto Integrativo, sottoscritto tra il Dirigente Scolastico *pro-tempore* dell'Istituto Comprensivo "F. Prudenzano - Don Bosco" di Manduria (TA), la delegazione sindacale di Istituto, costituita dalla RSU e dai rappresentanti della Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di comparto, si applica a tutto il personale docente, educativo ed ATA in servizio nell'Istituto.
3. Il Contratto ha validità con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e produce i propri effetti fino alla stipula di un nuovo contratto.
4. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nell'art.11 comma 4 lettera c) del CCNL 2022/24 in coerenza con le scelte operate dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio d'Istituto all'atto dell'elaborazione del PTOF e a quanto previsto dall'art.3, comma 5, del CCNI sulla mobilità. La parte economica ha validità annuale. Resta comunque salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali.

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

1. 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.

5

CAPO II

RELAZIONI SINDACALI

CRITERI E MODALITA' DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI



Art. 3 - Bacheca sindacale e documentazione

1. Il Dirigente Scolastico assicura la predisposizione per ogni plesso dell'Istituzione scolastica di una bacheca riservata all'esposizione di materiale inerente all'attività della RSU, in collocazione idonea e concordata con la RSU stessa e precisamente
 - nella bacheca digitale sul sito della scuola;
 - nell'atrio di ciascun plesso dell'istituto.
2. La RSU ha diritto di affiggere o pubblicare, nelle suddette bacheche, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alla legge sulla stampa e senza preventiva autorizzazione del Dirigente Scolastico ai sensi dell'art.5 del CCNQ 4/12/2017 sulle prerogative sindacali. Anche la sostituzione ed eliminazione del materiale esposto è di esclusiva competenza della RSU.
3. Il Dirigente Scolastico assicura la tempestiva trasmissione alla RSU del materiale a loro indirizzato ed inviato per posta, per e-mail, ecc.
4. Stampati e documenti da esporre nelle bacheche possono essere inviati anche direttamente dalle OO.SS. di livello provinciale e/o regionale e/o nazionale e affissi o pubblicati nella

specifica bacheca sindacale.

Art. 4 - Permessi sindacali

1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni sindacali, sia di scuola sia esterne, la RSU si avvale di permessi sindacali, nei limiti complessivi individuali e con le modalità previste dalla normativa vigente e segnatamente dagli artt.10 e 16 del CCNQ del 7 agosto 1998 e dagli artt.10 e 18 del CCNQ 04/12/2017 CCNL.
2. La fruizione dei permessi sindacali di cui al precedente comma 1 è comunicata formalmente al Dirigente Scolastico dalle Segreterie Provinciali e/o Regionali delle OO.SS. o dalla RSU di scuola tramite atto scritto, unico adempimento da assolvere con un preavviso di tre giorni.
3. Il contingente dei permessi di spettanza alla RSU è gestito autonomamente dalla RSU nel rispetto del tetto massimo attribuito, che si calcola moltiplicando 25 minuti e 30 secondi per il numero di dipendenti a tempo indeterminato. Il calcolo del monte ore spettante viene effettuato, all'inizio dell'anno scolastico, dal Dirigente che lo comunica alla RSU medesima.

Art. 5 - Agibilità sindacale

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

6

Art. 6 - Trasparenza amministrativa

1. Copia dei prospetti relativi alla ripartizione ed attribuzione del F.I.S. viene consegnata alla RSU, nell'ambito dei diritti all'informazione ai sensi dell'art.5 CCNL 2022/24 secondo le modalità previste dall'art.11, comma 10, lettera b3). Sarà compito e responsabilità della RSU medesima curarne l'eventuale diffusione, salvaguardando in ogni caso, la tutela della privacy e della riservatezza.

Art. 7 - Patrocinio e diritto di accesso agli atti

1. La RSU e i Sindacati territoriali hanno diritto di accesso agli atti della scuola sulle materie di informazione preventiva e successiva.



Art. 8 - Assemblee sindacali

1. La RSU, congiuntamente, può indire assemblee sindacali in orario di lavoro e fuori orario di lavoro. Le assemblee possono, altresì, essere indette dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, ai sensi dell'art.4 del CCNQ 04/12/2017 e dell'articolo 31 del CCNL 2019/21.
2. Ciascuna assemblea può avere la durata massima di due ore se si svolge a livello di

singola istituzione scolastica; se l'assemblea ha carattere provinciale secondo le indicazioni del relativo contratto Regionale.

3. Le assemblee sindacali possono svolgersi con modalità a distanza.

Art. 9 - Modalità di convocazione delle assemblee sindacali

1. La convocazione dell'assemblea contenente la durata, la sede e l'ordine del giorno è resa nota almeno sei giorni prima, con comunicazione scritta al Dirigente Scolastico.
2. Qualora le assemblee si svolgano fuori orario di servizio o di lezione, il termine di sei giorni può essere ridotto a quattro giorni.
3. La comunicazione, relativa all'indizione dell'assemblea, deve essere trasmessa dal Dirigente Scolastico a tutto il personale interessato mediante affissione all'albo fisico o telematico entro due giorni dal momento in cui è pervenuta, per consentire a tutti di esprimere la propria adesione.
4. Le assemblee dei docenti coincidenti con l'orario di lezione devono essere svolte all'inizio o alla fine delle attività didattiche giornaliere; il personale che partecipa all'assemblea deve riprendere il lavoro alla scadenza prevista nella classe o nel settore di competenza.
5. Le assemblee del personale ATA possono essere indette in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.
6. È obbligo del personale dichiarare la propria intenzione di partecipazione all'assemblea sindacale se svolta nel proprio orario di servizio. L'adesione va espressa con almeno tre giorni di anticipo, in modo da poter avvisare le famiglie in caso di interruzione delle lezioni. La mancata comunicazione implica la rinuncia a partecipare e l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro.

7

Art. 10 - Svolgimento delle assemblee sindacali

1. Il Dirigente Scolastico, per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea.
2. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.
3. Ai sensi dell'art. 11, comma 4 lettera c10) del CCNL 2022/24, la contrattazione di istituto individua il contingente di personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla Scuola e alle altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale finalizzato a garantire, comunque, la più larga partecipazione agli interessati.
4. La contrattazione di istituto, per l'individuazione del personale tenuto a garantire il servizio, adotta i seguenti criteri: rotazione nel corso dell'anno scolastico sulla base della graduatoria interna di istituto e individua il relativo contingente costituito da:



Servizi minimi	Personale	Compiti	Criteri
Vigilanza degli ingressi alla scuola, altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea	n. 1 Assistente amministrativo	attività di natura amministrativa;	la rotazione nei plessi, con turnazione a cura del DSGA*

sindacale	n. 1 Collaboratore scolastico per piano di ogni plesso (il numero minimo si riduce ad 1 unità solo nel caso in cui al piano superiore non vi sia presenza di alunni).	attività connesse all'uso dei locali: apertura/chiusura, vigilanza.
* il criterio a rotazione si intende sulla base della graduatoria interna di istituto partendo dall'ultimo ed escludendo via via chi è già stato interessato.		

Art. 11 - Sistema delle relazioni sindacali di istituto

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione ed i soggetti sindacali firmatari del CCNL 2022/24, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione ed alla risoluzione dei conflitti.
2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.
3. Il sistema delle relazioni sindacali di istituto, a norma dell'art.11 del CCNL 2022/24 prevede i seguenti istituti:
 1. Contrattazione integrativa (art.11, comma 4, lettera c));
 2. Confronto (art.11, comma 9, lettera b);
 3. Informazione (art.11, comma 10, lettera b).
4. Gli incontri sono convocati di intesa tra il Dirigente Scolastico e la RSU e, eventualmente, si svolgono on line a seguito di provvedimenti delle competenti autorità che impediscano lo svolgimento di riunioni in presenza. Al di fuori di tali casi la modalità on line può comunque essere adottata, previo accordo tra le parti.
5. Il Dirigente Scolastico provvede a convocare la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 2022/24 con un preavviso, di norma, di almeno 5 giorni.
6. Il testo definitivo dell'accordo viene pubblicato sul sito dell'istituzione scolastica entro cinque giorni dalla firma. Le parti, comunque, hanno facoltà, all'atto della sottoscrizione, di apporre dichiarazioni a verbale, che sono da ritenersi parti integranti del testo contrattuale.

Art. 12 - Materie oggetto di contrattazione di istituto

1. Oggetto della contrattazione di istituto, ai sensi del richiamato art.11 del CCNL 2022/24 sono:
 - i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi;
 - i criteri per l'attribuzione e la determinazione dei compensi accessori, ai sensi dell'art.45, comma 1, del D. Lgs.165/2001 al personale docente educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali per l'orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali, comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
 - 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 160/2019;



- i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali, ai sensi dell'art.10 del CCNQ 4/12/2017;
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano Nazionale di Formazione dei docenti;
- i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione).
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;
- il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.

2. È, inoltre, oggetto di contrattazione:

- La misura del compenso per gli incarichi specifici conferiti al personale ATA ai sensi dell'art.54 del CCNL 2019/21;
- per il personale docente la determinazione dei compensi, anche stabilita in misura forfettaria, per la remunerazione delle ulteriori ore di formazione rispetto a quanto previsto dall'art.44, comma 4, del CCNL 2019/21;
- i criteri di attribuzione dei compensi per la valorizzazione della professionalità dei docenti e per la continuità didattica e il servizio in zone a rischio spopolamento, povertà socioeconomica, culturale e dispersione (art.1, comma 592, L.205/2017 e art.10, comma 5, D.L.123/2023);
- la determinazione dell'indennità di disagio degli assistenti tecnici del primo ciclo (art.77 del CCNL 2019/21);

3. È, infine, oggetto di contrattazione il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste.

Art. 13 - Materie oggetto di confronto

1. Oggetto del confronto a livello di istituto sono:

- 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 FMOF;
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA, per i plessi situati nel comune della sede;
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo (in particolar modo, dove venisse prevista la prestazione del servizio in modalità agile) e l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;



- i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.
2. Il confronto si avvia mediante la trasmissione alla RSU degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Il confronto è attivato qualora, entro 5 giorni dalla trasmissione delle informazioni, venga richiesto dalla RSU o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL 2022/24. L'incontro può essere, altresì, proposto dal Dirigente Scolastico contestualmente all'invio delle informazioni.
 3. Il calendario degli incontri di confronto non può protrarsi oltre dieci giorni. Gli incontri si svolgono on line a seguito di provvedimenti delle competenti autorità che impediscano lo svolgimento di riunioni in presenza. Al di fuori di tali casi la modalità on line può comunque essere adottata previo accordo tra le parti.
 4. Al termine del confronto viene redatta una sintesi dei lavori, con esplicitazione delle posizioni emerse.

Art. 14 - Materie oggetto di informazione

1. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal CCNL 2022/24, l'informazione, ai sensi dell'art.5 comma 1 del CCNL 2022/24, è resa, preventivamente e in forma scritta, dall'Amministrazione ai soggetti sindacali firmatari del CCNL 2022/24 e alla RSU al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione.
2. Sono oggetto di informazione, a livello di istituto, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa:
 - la proposta di formazione delle classi e degli organici;
 - i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei;
 - i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'articolo 78 del CCNL 2019/21 e dell'art. 15 del CCNL 2022/24 (Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti, fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.
3. Il Dirigente Scolastico fornisce alla RSU l'informazione in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 2022/24 in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'inizio dell'anno scolastico e comunque non oltre il 10 settembre di ciascun anno scolastico. In particolare, la documentazione contenente tutti gli elementi necessari a svolgere la contrattazione decentrata, sarà consegnata il più rapidamente possibile.

Art. 15 - Referendum

1. Prima della stipula del Contratto Integrativo d'istituto, la RSU può indire il referendum tra tutti i dipendenti della istituzione scolastica.
2. Le modalità per l'effettuazione del referendum, che non devono pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. Il dirigente assicura il necessario supporto materiale ed organizzativo.

Art. 16 - Diritto di sciopero

1. I lavoratori che intendano aderire ad uno sciopero, ne danno volontariamente preavviso scritto al Dirigente Scolastico, entro il termine fissato, senza possibilità di revoca. Sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il Dirigente Scolastico comunicherà alle famiglie, all'inizio delle attività



del giorno di sciopero, le modalità di funzionamento della scuola o la sospensione totale o parziale del servizio.

Art. 17 - Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'Accordo del 2.12.2020

1. Ai fini della determinazione dei contingenti di personale previsti in caso di sciopero, si richiama qui integralmente il *"Protocollo di intesa per l'individuazione dei contingenti di personale necessari ad assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero"* sottoscritto in data 05.02.2021 fra il dirigente scolastico pro tempore di questa istituzione scolastica e le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto istruzione e ricerca e che qui integralmente si richiama.

In esso vengono debitamente evidenziati i servizi da considerare essenziali nell'istituzione scolastica, ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione di sciopero sottoscritto a livello nazionale il 02.12.2020.

Vengono altresì individuati, ai sensi del successivo art. 3 dell'Accordo medesimo, i contingenti minimi di lavoratori, distinti per categorie professionali, nonché i relativi criteri di individuazione, finalizzati a garantire le prestazioni indispensabili.

TITOLO II – DISPOSIZIONI CONCERNENTI LA SICUREZZA SUL LAVORO

CAPO I

ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 18 - Campo di applicazione

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

Art. 19 - Obblighi in materia di sicurezza del Dirigente Scolastico

1. Il Dirigente Scolastico, in qualità di datore di lavoro ai fini della sicurezza, individuato ai sensi del D.M. 292/96, integrato nel D. Lgs. 81/2008, art. 2, deve:
 - adottare misure protettive per i locali, gli strumenti, i materiali, le apparecchiature, i



videoterminali;

- valutare i rischi esistenti e, conseguentemente, elaborare, con la collaborazione dell'RSPP, il documento nel quale sono esplicitati i criteri di valutazione seguiti, le misure e i dispositivi di prevenzione adottati, consultando il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- designare il personale incaricato di attuare le misure;
- organizzare attività di formazione del personale sia come aggiornamento periodico che come formazione iniziale dei nuovi assunti. I contenuti minimi della formazione sono quelli individuati dal D.L. Lavoro/Sanità del 16/01/1997, richiamato dall'art. 37, comma 9 del D. Lgs. 81/2008. Il calendario degli stessi viene portato a conoscenza degli interessati mediante circolare interna.

Art. 20 – Servizio di Prevenzione e Protezione

1. Il Dirigente Scolastico, in quanto datore di lavoro, deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione designando per tale compito, previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, tra i dipendenti le figure sensibili secondo la dimensione della scuola e addetti alle emergenze, al Primo Soccorso, all'evacuazione e all'antincendio. Gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono individuati tra il personale fornito delle competenze necessarie e sono appositamente formati attraverso specifico corso.
2. Il Dirigente Scolastico predispone il Servizio di Prevenzione e Protezione e, ai sensi del DVR dell'istituto, individua a tal fine il seguente contingente come da tabella seguente.

CONTINGENTI	UNITÀ
Addetti SPP	4
Preposti	9
Addetti primo soccorso	40
Addetti antincendio	22
Addetti interruzione gas, acqua, energia elettrica, chiamate all'esterno	39

12



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

Art. 21 - Riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (D. Lgs. 81/08 Art. 35)

1. Il Dirigente Scolastico indice, almeno una volta all'anno, una riunione di protezione/prevenzione dai rischi, alla quale partecipano lo stesso Dirigente o un suo rappresentante, che la presiede, il RSPP, il Medico competente, ove previsto, e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
Nella riunione il Dirigente Scolastico sottopone all'esame dei partecipanti:
 - il DVR e il Piano dell'Emergenza;
 - l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
 - i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute. La riunione di cui al primo comma non ha carattere deliberativo e decisionale, ma solo consultivo.

2. Per ogni riunione va redatto un verbale su apposito registro.
3. Il Dirigente Scolastico deciderà autonomamente se accogliere o meno, in tutto o in parte, i suggerimenti scaturiti dalla riunione, assumendosi, in caso di non accoglimento, la responsabilità di tale decisione.

Art. 22 - I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute

1. Il Dirigente Scolastico realizza attività di formazione e di informazione nei confronti dei dipendenti lavoratori e, ove necessario, degli alunni, con i mezzi ritenuti più opportuni. L'attività di formazione verso i dipendenti deve prevedere i contenuti minimi previsti dalla norma e deve svolgersi in orario di lavoro (art.37 del Decreto Legislativo 81/2008).

Art. 23 – Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

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



TITOLO III – UTILIZZO DEL PERSONALE IN RELAZIONE AL PTOF

CAPO I

LA COMUNITÀ EDUCANTE

Art. 24 - La comunità educante e democratica

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

CAPO II

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

Art. 25 - Collaborazioni plurime del personale docente

1. Il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti di altre scuole - che a ciò si siano dichiarati disponibili - secondo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del comparto scuola 2006-2009.
2. I relativi compensi non sono a carico del Fondo per il salario accessorio dell'istituzione scolastica che conferisce l'incarico.

14

Art. 26 - Prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario ed intensificazione) e collaborazioni plurime del personale ATA.

1. In caso di necessità o di esigenze impreviste e non programmabili, il dirigente - sentito il DSGA - può disporre l'effettuazione di prestazioni aggiuntive del personale ATA, costituenti lavoro straordinario, oltre l'orario d'obbligo.
2. Il dirigente può disporre, inoltre, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive, costituenti intensificazione della normale attività lavorativa, in caso di assenza di una o più unità di personale o per lo svolgimento di attività particolarmente impegnative e complesse.
3. Le prestazioni aggiuntive devono essere oggetto di formale incarico.
4. Per particolari attività il dirigente - sentito il DSGA - può assegnare incarichi a personale ATA di altra istituzione scolastica, avvalendosi dell'istituto delle collaborazioni plurime, a norma dell'articolo 57 del CCNL del comparto scuola 2006-2009. Le prestazioni del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di altra scuola non vengono remunerate con il fondo dell'istituzione scolastica presso cui sono effettuate tali attività, a meno che vi sia il formale e totale rifiuto all'attività da parte del personale interno di analogo profilo.

CAPO III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA



Art. 27 - Criteri di fruizione dei permessi per l'aggiornamento

1. Per i docenti, in caso di presenza di più richieste di permessi per la formazione, gli stessi saranno concessi tenendo conto della coerenza del corso con la disciplina insegnata, di eventuali incarichi relativi al tema della formazione, delle esperienze acquisite (Progetti e attività curati nel corso dell'anno e negli anni passati), di competenze specifiche, della minore anzianità di servizio, con priorità al personale di ruolo e adottando il criterio della rotazione.
2. Per il personale ATA i permessi saranno concessi tenendo conto della coerenza con i contenuti del Piano delle attività e dei compiti assegnati e garantendo, comunque, un contingente minimo del 20%.
3. Il personale autorizzato al lavoro da remoto dovrà seguire la formazione specifica.

Art. 28 - Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio (diritto alla disconnessione)

1. Il Dirigente scolastico effettua le comunicazioni ufficiali, inerenti agli adempimenti della funzione docente, secondo i canali ufficiali e rispettando l'adeguata tempistica.
Quanto alle mail inviate ai singoli docenti o a gruppi di essi o a tutti i docenti in modo informale, esse contengono invece utili documenti, approfondimenti, suggerimenti di cui si è auspicato/promesso l'invio in sede collegiale o che il DS abbia ritenuto di aiuto e supporto ai docenti. Esse non richiedono inoltre in alcun modo adempimenti specifici ed anzi talvolta costituiscono forme di mutuo-aiuto nella compilazione di atti e documenti inerenti alla funzione docente. Pertanto il D.S. può utilizzare questo canale di comunicazione informale ritenuto non interferente nella vita non lavorativa dei docenti così come le comunicazioni urgenti ed indifferibili potranno essere semplificate dall'utilizzo della messaggistica WhatsApp, sempreché tale utilizzo sia corretto, limitato nel tempo ed esercitato secondo la *netiquette* informatica e, comunque, escludendo la possibilità di ricorso a tali strumenti nei giorni festivi e non oltre le ore 20.00 e non prima delle ore 8.00, salvo comunicazioni urgenti (come, ad esempio, chiusura della scuola per cause di forza maggiore).

15

Art. 29 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale docente e ATA sono sempre accompagnati da specifiche azioni di informazione e/o addestramento e formazione del personale interessato.

CAPO IV

DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE ATA

Art. 30 - Incontro di inizio anno con il personale ATA

1. Ai sensi dell'art.63, comma 1, CCNL 2019/21 "All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal Dirigente Scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi



dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017".

Art. 31 - Assegnazione personale ATA

1. Tenuto conto che gli uffici amministrativi e tecnici sono presenti nella sede del Plesso Prudenzano di Manduria, l'assegnazione ai plessi riguarda il profilo dei collaboratori scolastici.
2. Il personale ATA è assegnato ai diversi plessi dell'Istituzione scolastica, fatto salvo il rispetto delle precedenza previste da specifiche disposizioni di legge, secondo i seguenti criteri:
 - a) Condizioni derivanti dall'applicazione di altre leggi (es. maternità);
 - b) Richiesta dell'interessato con formale richiesta al Dirigente Scolastico;
 - c) Graduatoria di istituto.

Art. 32 – Utilizzo del personale ATA nel caso di chiusura della scuola.

1. In caso di sospensione delle lezioni, le attività del personale ATA devono proseguire regolarmente.
2. Quando è disposta la chiusura della scuola o dei singoli plessi, le attività sono disciplinate nel seguente modo:

➤ Collaboratori scolastici:

- qualora tutti i plessi vengano chiusi per cause di forza maggiore (ad esempio eventi fortuiti, calamità naturali che mettano a rischio l'incolumità dei dipendenti), i collaboratori non presteranno attività lavorativa, causa chiusura temporanea dei locali della sede di servizio e non saranno tenuti al recupero delle ore;
- qualora invece solo le lezioni vengano sospese in uno dei plessi (ad esempio in caso di forza maggiore o elezioni), e considerato che non esistono particolari impedimenti in ordine alla raggiungibilità dell'altra sede, i collaboratori in servizio nel plesso non funzionante saranno utilizzati solo nei casi di necessità in base alla graduatoria generale d'istituto, secondo turnazione giornaliera a partire dall'ultimo presente in graduatoria.

➤ Assistenti Amministrativi:

- qualora tutti i plessi vengano chiusi per cause di forza maggiore (ad esempio eventi fortuiti, calamità naturali che mettano a rischio l'incolumità dei dipendenti), gli assistenti amministrativi non presteranno attività lavorativa, causa chiusura temporanea dei locali della sede di servizio e non saranno tenuti al recupero delle ore;
- qualora le lezioni vengano sospese nei vari plessi, non sede degli uffici di segreteria, tutto il personale amministrativo presterà regolare servizio;
- qualora le lezioni vengano sospese nel plesso Prudenzano, sede degli uffici di segreteria, (ad esempio in caso di forza maggiore o elezioni), considerato che non esistono particolari impedimenti in ordine alla raggiungibilità dell'altra sede e che per la mancanza di supporti documentali necessari per la ordinaria prestazione lavorativa, l'attività è ridotta al semplice ordinario relativo alla scuola dell'infanzia, il personale amministrativo, oltre che il DSGA, presterà servizio nel plesso agibile, in ragione di 2/5 secondo turnazione per evento (nel caso di chiusura disposta per un solo giorno), o giornaliera (nel caso di chiusura disposta su più giorni). La turnazione è disposta secondo criterio di graduatoria a partire dall'ultimo.



Art. 33 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA

1. Per l'individuazione delle 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, è necessario che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:
 - a) le unità di personale ATA interessate ne facciano formale richiesta debitamente motivata;
 - b) la richiesta sia compatibile con la garanzia della continuità e della qualità dei servizi.
 - c) Comunque, le richieste non potranno essere superiori di 30 minuti rispetto all'orario di entrata e di uscita.Oltre alle tutele di legge avranno priorità:
 - I. motivazioni attinenti alla L. 104/1992;
 - II. assistenza a malati e minori;
 - III. viaggiatori;
 - IV. genitori di figli di età inferiore ad anni sei;
 - V. motivazioni personali.
2. In caso di impossibilità di soddisfacimento delle richieste per numero di domande troppo elevato, si applicheranno i criteri previsti al punto 1 secondo l'ordine ivi indicato.

Art. 34 - Fasce di oscillazione

1. Per permettere una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, il personale appartenente alla categoria A.T.A., in caso di necessità e per periodi di tempo limitati, potrà richiedere di fruire di fasce di oscillazione oraria, come, ad esempio:
 - far slittare il turno lavorativo dell'AA, CS, AT (altri profili) nell'arco della giornata assicurando la copertura del servizio di propria competenza con altro di eguale qualifica, dopo averne data informazione al DSGA ed aver ottenuto il relativo permesso;
 - completamento dell'orario antimeridiano con orario pomeridiano su richiesta dei dipendenti (6h+3h).

17

**CAPO V
LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO**

Art 34 - Criteri per la realizzazione del lavoro agile e lavoro da remoto a favore del personale amministrativo

In premessa è bene chiarire che il **lavoro a distanza** è stato regolato dal nuovo contratto prevedendo due diverse modalità di prestazione lavorativa: il **lavoro agile** e il **lavoro da remoto** a favore del personale ATA.

Nel secondo caso, quello del **lavoro da remoto**, la prestazione di lavoro viene effettuata con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza in materia di orario di lavoro.

Lavoro agile

1. Secondo il dettato dell'art. 11 del CCNL 2019-21, il lavoro agile è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.
2. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento e l'innovazione organizzativa del lavoro



amministrativo garantendo, al contempo, al lavoratore l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

3. Vi può accedere esclusivamente il personale amministrativo, sia esso con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che sia stato assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato.
4. La disciplina del lavoro agile non trova applicazione per tutti i lavori che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
5. Le attività che possono essere svolte in lavoro agile, a seguito del confronto con la RSU e con le OOSS firmatarie del CCNL del 23 dicembre 2025, in relazione alle le specifiche necessità tecniche delle attività stesse, sono le seguenti:

- Attività strumentali alla realizzazione di atti relativi al PNRR e ai progetti comunitari;
- Ogni altra attività che, previo accordo tra le parti, sia ritenuta effettuabile in modalità remotizzabile senza aggravio di costi per l'istituzione scolastica.

Si precisa che attività di sportello con l'utenza non consentono l'effettuazione di lavoro da remoto. Stesso dicasi per le attività connesse alla sostituzione del DSGA e qualunque altra dovesse richiedere la presenza del prestatore.

6. Il personale interessato dovrà produrre domanda annuale entro 30 giorni dalla firma della Contrattazione di istituto.
7. A seguito del parere positivo espresso dal Direttore s.g.a. sull'istanza presentata, in relazione ai contenuti e alle modalità attuative, in coerenza con le esigenze organizzative dell'istituzione scolastica, il Dirigente Scolastico ed il dipendente stipulano un accordo individuale contenente:
 - a. la durata e la calendarizzazione (ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che, di volta in volta, possono presentarsi);
 - b. l'articolazione della prestazione, comprese le fasce di contattabilità e le fasce di inoperabilità per garantire i tempi di riposo e il diritto alla disconnessione;
 - c. le modalità di svolgimento della prestazione fuori dalla sede abituale di lavoro (es. giorni in sede e giorni a distanza);
 - d. le modalità di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore;
 - e. i casi e le modalità di recesso;
 - f. l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informazione sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione;
 - g. l'eventuale strumentazione che l'amministrazione intenda fornire per la durata dell'accordo individuale.

8. Il numero di posti concedibili in contemporanea è pari a n. 2 unità.
9. In caso di richieste eccedenti rispetto al numero dei posti disponibili, i dipendenti vi accederanno sulla base dei seguenti criteri indicati in ordine di priorità e devono essere posseduti al momento della presentazione della richiesta:

- a. dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- b. dipendenti con patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative o con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/92;
- c. patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, nonché nel caso in cui occorra assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a



tempo pieno;

e. famiglia monoparentale (madre o padre singoli affidatari esclusivi di figli);

f. genitori di figli di età inferiore ad anni tre.

10. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano 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.
11. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
12. 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.
13. Per sopravvenute esigenze di 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.
14. Il rientro in servizio può anche comportare, nei limiti e con le modalità concordate con il dirigente responsabile, il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite

Lavoro da remoto

19

1. Secondo il dettato dell'art. 16 del CCNL 2019-21, si configura come lavoro da remoto o telelavoro quello prestato nel rispetto del proprio orario di lavoro e in luogo diverso dalla sede dell'ufficio, ma pur sempre considerato idoneo.
2. A seguito del confronto con la RSU e con le OOSS, si determina che il Dirigente Scolastico, a seguito dell'istanza presentata, concordi con il lavoratore il luogo ove verrà prestata l'attività lavorativa, verificandone l'idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, sia preliminarmente che successivamente, con frequenza trimestrale.
3. Per specifiche esigenze di servizio il Dirigente Scolastico può richiedere l'effettuazione di lavoro da remoto a un numero massimo di n. 1 unità per ogni giorno.
4. Il numero di posti concedibili è pari a n. 1 unità.
5. In caso di richieste eccedenti, i dipendenti vi accederanno sulla base dei criteri di cui all'art. 35 comma 9 del presente Contratto, indicati in ordine di priorità e devono essere posseduti al momento della presentazione della richiesta.
6. L'attività di sportello con l'utenza non consente l'effettuazione di lavoro da remoto. Stesso dicasi per le attività connesse alla sostituzione del DSGA e qualunque altra dovesse richiedere la presenza del prestatore.
7. Se la prestazione di lavoro giornaliera eccede le 7 ore e 12 minuti continuativi il personale usufruisce di una pausa di 30 minuti. Qualsiasi uscita durante l'orario di lavoro, che non rientri tra quelle autorizzate, deve essere preventivamente comunicata e concessa dal DSGA.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI DI CARATTERE ECONOMICO



CAPO I

FONDO PER IL MIGLIORAMENTO OFFERTA FORMATIVA

Art. 36 - Finalizzazione del salario accessorio

1. Coerentemente con le previsioni di legge, le risorse del Fondo per il salario accessorio devono essere finalizzate a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.

Art. 37 - Risorse finanziarie disponibili

1. Il Fondo per il salario accessorio dell'anno scolastico 2025/26 è complessivamente alimentato da:
 - a) Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (art. 78 CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019-2021 e art. 15 del CCNL 2022/24) erogato dal MIM;
 - b) ogni ulteriore finanziamento erogato dal MIM;
 - c) eventuali economie del Fondo per il salario accessorio derivanti da risorse non utilizzate negli anni scolastici precedenti;
 - d) altre risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, destinate a retribuire il personale della istituzione scolastica, a seguito di accordi, convenzioni od altro in base alla quantificazione risultante nel Programma annuale di riferimento.
2. A partire dall'anno scolastico 2025/26, l'indennità di direzione, parte variabile, dei DSGA è determinata applicando la tabella di cui all'art.2, comma 1, nr.8 del CCNI per il FMOF dell'anno scolastico 2025/26.
3. Il Fondo per la contrattazione integrativa è quantificato nell'apposito atto di costituzione, emanato dal Dirigente secondo le istruzioni contenute nel paragrafo 111.1 della circolare 19 luglio 2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale atto è predisposto sulla base delle informazioni disponibili alla data di avvio della contrattazione ed è tempestivamente aggiornato a seguito della eventuale disponibilità di nuove risorse. Di esso il dirigente fornisce informazione alla parte sindacale.

20

Art. 38 - Analisi delle risorse finanziarie disponibili

1. Le risorse per l'anno scolastico 2025/26 comunicate dal M.I.M con nota prot. n. 12851 dell'01 ottobre 2025 (*Allegato 1*) sono state calcolate in base alle seguenti indicazioni:
 - N° 6 punti di erogazione;
 - N° 125 unità di personale docente in organico di diritto;
 - N° 31 unità (compreso il DSGA) di personale ATA in organico di diritto.



e ammontano a € 83.075,47 così suddivise (le cifre indicate sono al lordo dipendente):

Voce di finanziamento	Importo
Fondo delle Istituzioni scolastiche, da distribuire secondo i vincoli di cui all'articolo 78, comma 8 del CCNL 2019-21 siglato il 18 gennaio 2024.	euro 53.349,07
Funzioni Strumentali all'offerta formativa	euro 4.989,51
Incarichi Specifici del personale ATA	euro 3.983,42
Ore Eccedenti l'orario settimanale d'obbligo, effettuate in sostituzione di colleghi assenti	euro 3.555,54

Attività complementari di educazione fisica	euro 1.222,04
Valorizzazione del personale scolastico per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art. 88 CCNL 29 novembre 2007, ai sensi della legge 27 dicembre 2019, n. 160 comma 249	euro 15.175,89
Indennità di disagio agli assistenti tecnici del primo ciclo.	euro 800,00
TOTALE ASSEGNAZIONE F.I.S. 2025/26	euro € 83.075,47

Le economie comunicate dal M.I.M. (Nota M.I.M. prot. 18608 del 29/10/2025 – *Allegato 2*) sono pari a € 18.899,81 così suddivise:

Capitolo 2554/5 e capitolo 2555/5: Fondo dell'Istituzione scolastica	€ 14.922,93
Capitolo 2554/6 e capitolo 2555/6: ore eccedenti	€ 1.869,31
Capitolo 2555/12: pratica sportiva	€ 1.966,35
Capitolo 2554/13 e capitolo 2555/13: Valorizzazione del personale	€ 141,22
Totale economie anni precedenti	€ 18.899,81

A seguito dell'accordo siglato in data 25 ottobre 2025 tra il Ministero e le OO.SS. rappresentative del comparto Istruzione e Ricerca per l'ipotesi di CCNI per la ripartizione, tra le istituzioni scolastiche, di ulteriori risorse finanziarie da considerare nella Contrattazione d'Istituto, sono inoltre pervenute le assegnazioni per i seguenti fondi finalizzati:

21

Nota M.I.M. del 05/12/2025 ns. prot. 5152 del 09/12/2025 (Allegato 3) :



- euro 209,16 lordo dipendente sono finalizzati ad incrementare lo stanziamento dell'istituto contrattuale relativo agli "incarichi specifici del personale ATA". Tale somma rappresenta una risorsa aggiuntiva a quanto assegnato nella Sezione III, lettera c) della nota del Programma annuale per l'a.s. 2025/26;
- euro 603,38 lordo dipendente, quale somma una tantum per i collaboratori scolastici già destinatari di incarichi specifici per l'assistenza agli alunni disabili ai sensi dell'art. 54, c.4 del CCNL vigente. Il suddetto importo, quindi, rappresenta una risorsa aggiuntiva a quanto assegnato nella Sezione III, lettera c) della nota del Programma annuale per l'a.s. 2025/26.
- euro 586,00 lordo dipendente, sono a copertura degli arretrati relativi all'indennità di direzione parte variabile dei funzionari ad elevata qualificazione con incarico di DSGA per il periodo 1° gennaio – 31 agosto 2024. Tale somma deve essere riconosciuta al personale che ha svolto l'incarico di DSGA nell'a.s. 2023/24;
- euro 89,76 lordo dipendente sono a copertura degli arretrati relativi alla indennità di direzione parte fissa per gli assistenti amministrativi che hanno sostituito il personale con incarico di DSGA nel periodo 1° gennaio 2022 - 31 agosto 2024. Tale somma deve essere riconosciuta al personale che ha sostituito il DSGA nel periodo sopra indicato;
- euro 869,94 lordo dipendente sono finalizzati ad incrementare lo stanziamento dell'istituto

contrattuale relativo alle "Ore Eccedenti l'orario settimanale d'obbligo, effettuate in sostituzione di colleghi assenti". Tale somma rappresenta una risorsa aggiuntiva a quanto assegnato nella Sezione III, lettera d) della nota del Programma annuale per l'a.s. 2025/26;

- f) euro 239,86 lordo dipendente sono finalizzati ad incrementare lo stanziamento dell'istituto contrattuale relativo alle "funzioni strumentali". Tale somma rappresenta una risorsa aggiuntiva a quanto assegnato nella Sezione III, lettera b) della nota del Programma annuale per l'a.s. 2025/26;
- g) euro 503,78 lordo dipendente quale incremento una-tantum dell'indennità di direzione – parte variabile del DSGA per l'a.s. 2025/26. Tale somma deve essere riconosciuta al personale con incarico di DSGA nel corrente anno scolastico.

Risultano pervenute, inoltre, le seguenti assegnazioni finalizzate:

- 1) Nota M.I.M. prot. 65262 del 16/12/2025 (*Allegato 5*): euro 237,83 - Oneri relativi all'indennità di sostituzione del DSGA – **anno scolastico 2024/25**;
- 2) Nota M.I.M. prot. 26910 del 18/11/2025 (*Allegato 4*): euro 279,88 – Integrazione incarichi specifici A.T.A.
- 3) Nota M.I.M. 52820 del 06/12/2025 (*Allegato 6*): euro 1.785,89 – Gestione pratiche pensionistiche a.s. 2024/25.

La ripartizione delle assegnazioni finalizzate è dettagliatamente riportata nei prospetti analitici di cui agli **Allegati 8 e 9**.

Art. 39 Criteri per la ripartizione del Fondo dell'istituzione Scolastica

1. Le risorse finanziarie da ripartire per le attività previste nel PTOF e nel Piano delle attività A.T.A. ammontano complessivamente a € 75.880,26;
2. La somma di € 75.880,26 è comprensiva dei fondi per la valorizzazione del personale scolastico e depurata della parte variabile dell'indennità di direzione, pari ad € 6.091,60 (lordo dipendente – Vedi Allegato 11) da destinare al DSGA, comprensivi dell'Incremento Indennità DSGA Parte variabile; parimenti è stato detratto l'importo necessario a retribuire il sostituto del Dsga pari ad € 1.617,24 (lordo dipendente) e la quota finalizzata alla retribuzione delle ore di formazione di cui all'art.36, comma 7 del CCNL 2019/21, pari a € 3.794,01.
3. La quota del Fondo dell'Istituzione Scolastica di € 72.086,25 viene ripartita tra le componenti professionali presenti nell'istituzione scolastica sulla base delle esigenze organizzative e didattiche che derivano dalle attività curricolari ed extracurricolari previste dal PTOF, nonché dal Piano annuale delle attività del personale docente e dal Piano annuale di attività del personale ATA.
4. Viene determinata la seguente ripartizione:
 - per le attività del personale docente € 49.018,65 pari al 68% del totale;
 - per le attività del personale ATA € 23.067,60 pari al 32% del totale.
5. La ripartizione di cui al comma precedente può essere variata entro un margine di flessibilità pari a 1.000,00 euro in caso di esigenze derivanti dall'attuazione del PTOF.
6. Le eventuali economie del Fondo confluiscono nel Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno scolastico successivo per il relativo profilo professionale.
7. Per l'a.s. 2025/26 il Fondo d'istituto destinato al personale docente ed ATA è ripartito secondo il prospetto analitico di cui all'**Allegato 1 - Prospetto dimostrativo FIS 2025/26**.

Art. 40 – Criteri di ripartizione delle risorse per la formazione del personale

1. Le risorse per le attività di formazione rivolte al 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



sulla base delle esigenze di formazione del personale in coerenza con il PTOF.

2. Relativamente all'accertamento della quota per la formazione dei docenti, in riferimento all'art. 44, comma 4 del CCNL 2019/2021, si stabilisce di retribuire n. 1 ora per attività di formazione, per blocco da n. 1 a n. 5 ore eccedenti, le 80 ore funzionali all'insegnamento a suo tempo stabilite ai sensi dall'art. 29 del CCNL 2006/2009.

Art. 41 – Valorizzazione della continuità didattica del personale docente

1. A norma dell'art.7, comma 6 del CCNI sul FMOF si conviene di destinare tale risorsa ai docenti (a tempo indeterminato o determinato) che, nell'ultimo triennio abbiano garantito la continuità didattica, ivi compresi i docenti di sostegno.
2. Eventuali economie rivenienti dal fondo per la continuità didattica saranno utilizzate per la medesima finalità nell'anno scolastico successivo.
3. Ad oggi non sono pervenute assegnazioni di fondi per la voce specifica.

Art. 42 - Progetti comunitari e nazionali

1. Il personale partecipa a tali attività in base alla propria disponibilità individuale, alle relative competenze e secondo quanto previsto dal punto 2 del presente articolo.
2. Nella assegnazione degli incarichi sono applicati i seguenti criteri:
 - Precedenza a coloro che sono in possesso di specifiche competenze, come individuate dal Collegio dei Docenti;
 - Evitare, in presenza di più candidature, la concentrazione di incarichi/partecipazione a più progetti da parte delle stesse persone.
 - Per il personale ATA, acquisita la necessaria disponibilità, si procede ad una distribuzione dei Progetti in modo da coinvolgere tutti gli interessati che hanno dato la loro disponibilità, con precedenza a coloro che sono in possesso di specifiche competenze.
3. Laddove la scuola dovesse aderire a progetti comunitari, l'attribuzione dei compensi accessori al personale docente ed ATA avverrà tenendo conto dei *range* distributivi di seguito elencati:

23

Progetti Comunitari e Nazionali: Percentuali retribuzione area gestionale (Verbale della seduta RSU del 28/10/2025)

Qualifica	Range della Percentuale retributiva dell'Area
D.S.	37,58%
D.s.g.a	4,37%
Referente Valutazione	8,26%
Comitato di Gestione	12,40%
Assistenti Amministrativi	10,96%
Collaboratori Scolastici	12,40%
Pubblicità	2,91%
Materiale di consumo	10,94%



Art. 43 - Compensi per il personale che ricopre il ruolo di Funzione Strumentale alla realizzazione dell'offerta Formativa.

1. La quota complessivamente disponibile nell'anno scolastico 2025/26 per la retribuzione del personale che ricopre il ruolo di Funzione Strumentale alla realizzazione dell'offerta Formativa, pari ad euro **5.229,36** lordo dipendente, è distribuita secondo i parametri indicati nell'**Allegato 2 – Funzioni strumentali**.

Art. 44 - Compensi per le attività complementari di Educazione Fisica

1. La quota complessivamente disponibile nell'anno scolastico 2025/26 per la retribuzione delle attività complementari di Educazione Fisica, pari ad € 1.222,04 lordo dipendente, a cui devono aggiungersi € 1.966,35 rivenienti dalle economie del precedente anno scolastico, è utilizzata per la remunerazione dei docenti coinvolti nelle attività di avviamento alla pratica sportiva effettuate oltre l'orario curriculare delle lezioni, è indicata nel prospetto analitico di cui all'**Allegato 3 - Ore pratica sportiva 2025/26**.

Art. 45 - Ore eccedenti per la sostituzione di colleghi assenti

1. Fermo restando quanto previsto dall'art.43 del CCNL 2019/21 il Dirigente Scolastico, solo per il tempo strettamente necessario all'individuazione del supplente e al massimo sino a dieci giorni, individua il docente secondo i seguenti criteri:
 - disponibilità personale
 - restituzione permessi orari fruiti
 - docente classe
 - docente della stessa disciplinagarantendo in tutti i casi la rotazione.
2. La quota disponibile nell'anno scolastico 2025/26 (art.6 CCNI 26/09/2024), utilizzata per la remunerazione dei docenti disponibili alla sostituzione dei colleghi assenti in orario eccedente e la ripartizione proporzionale tra i tre ordini di scuola sono indicate nei prospetti analitici di cui agli **Allegati 6 - Ore eccedenti 2025/26 e 7 - Ripartizione ore eccedenti docenti 2025/26**.

24

Art. 46 - Quantificazione delle attività aggiuntive del personale ATA

1. Le attività aggiuntive, svolte nell'ambito dell'orario d'obbligo nella forma di intensificazione della prestazione, sono riportate ad unità orarie ai fini della liquidazione dei compensi.
2. Le sole prestazioni del personale ATA rese in aggiunta all'orario d'obbligo, in alternativa al ricorso al Fondo per il salario accessorio, possono essere remunerate con recuperi compensativi, fino ad un massimo di n. 8 giorni compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. La quota parte del Fondo d'istituto destinata alla remunerazione delle attività aggiuntive al personale ATA è indicata nel prospetto analitico di cui all'**Allegato 1 - Prospetto dimostrativo FIS 2025/26**

Art. 47 - Incarichi specifici



1. Su proposta del DSGA, il Dirigente Scolastico stabilisce il numero e la natura degli incarichi specifici da attivare nell'istituzione scolastica.
2. La quota parte del fondo d'istituto destinato alla remunerazione degli incarichi specifici del personale ATA è indicata nel prospetto analitico di cui **all'Allegato 4 - Incarichi specifici 2025/26**.

Art. 48 - Indennità di disagio agli Assistenti tecnici.

1. La quota disponibile per l'indennità di disagio agli assistenti tecnici del I Ciclo, prevista dall'articolo 77 del CCNL 2019/2021, è pari a € 800,00 lordo dipendente ed è indicata nel prospetto analitico di cui all'**Allegato 5 – Indennità di disagio per assistenti tecnici del primo ciclo**.

Art. 49 - Accesso ed assegnazione degli incarichi

1. Il Dirigente Scolastico, assunta la delibera del Piano Annuale delle Attività da parte del Collegio dei Docenti e del Piano Annuale delle Attività del personale A.T.A., formulato dal DSGA, provvede, con apposita comunicazione formale, ad acquisire le disponibilità del personale docente e ATA fissando un termine entro il quale devono manifestare l'interesse all'attribuzione di tali attività.
2. L'accesso alle attività da effettuare nell'istituzione scolastica può essere compensato in modo orario o forfettario se retribuite con il FIS.
3. Nell'affidamento dell'incarico sono indicati:
 - a) la delibera del Collegio dei docenti;
 - b) l'attività da effettuare;
 - c) il compenso da corrispondere (orario o forfettario).
4. Le attività saranno retribuite se effettivamente prestate, documentate e verificate dall'amministrazione.

25

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

CAPO I

LIQUIDAZIONE DEI COMPENSI



Art. 50 - Determinazione di residui

1. 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 dell'anno scolastico (31/08/2026) al fine di destinare le risorse non utilizzate.

Art. 51 - Liquidazione dei compensi

1. I compensi saranno liquidati con il sistema del Cedolino Unico dalla Ragioneria Territoriale dello Stato servizio VI stipendi entro il 31/08 dell'anno scolastico di riferimento e comunque a seguito dell'accreditamento dei fondi da parte del MEF.

Art. 52 - Certificazione di compatibilità economico/finanziaria

1. La presente ipotesi di Contratto Integrativo di istituto, corredata dalla Relazione Tecnico-Finanziaria redatta dal DSGA e dalla Relazione Illustrativa del Dirigente Scolastico, verrà

sottoposta al parere del Collegio dei Revisori dei Conti per ottenere la certificazione di compatibilità economico-finanziaria.

Art. 53 - 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, previa informazione alla parte sindacale, la riduzione dei compensi complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria.

Art. 54 - Disposizioni finali

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

CAPO II

INFORMAZIONE AI SENSI DELL' ART.30 CCNL 2019/21

Art. 55 – Informazione sull'applicazione delle disposizioni contrattuali

1. Le parti si impegnano, in un rapporto reciproco di correttezza e trasparenza, ad un uso esclusivo ed attento dei dati. L'informazione degli esiti della contrattazione ha lo scopo di garantire alla parte contraente la verifica della piena applicazione del Contratto Integrativo di Istituto sottoscritto.
2. Il Dirigente Scolastico rendiconta annualmente tutti i compensi del salario accessorio liquidati al personale (docente, educatore ed Ata) sia dai fondi contrattuali che non contrattuali. In particolare, ai sensi dell'art. 30, comma 10, lettera b3) il Dirigente Scolastico comunica per ogni attività retribuita, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti fermo restando che in ogni caso non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

26

La presente ipotesi contrattuale prevede, come parte integrante, le seguenti tabelle.



Allegato 1_PROSPETTO DIMOSTRATIVO F.I.S. 2025/26

Allegato 2_FUNZIONI STRUMENTALI 2025/26

Allegato 3_ORE PRATICA SPORTIVA 2025/26

Allegato 4_ INCARICHI SPECIFICI PERSONALE ATA 2025/26

Allegato 5_ INDENNITÀ DI DISAGIO PER ASSISTENTI TECNICI DEL PRIMO CICLO

Allegato 6_ORE ECCEDENTI 2025/26

Allegato 7_RIPARTIZIONE ORE ECCEDENTI DOCENTI 2025/26;

Allegato 8_ARRETRATI INDENNITA' DI DIREZIONE AL DSGA E AL SOSTITUTO;

Allegato 9_GESTIONE PRATICHE PENSIONISTICHE ARRETRATI A.S. 2024/25.

Manduria, 27/07/2026

Le parti:

Per l'Amministrazione	Firma
Dirigente scolastico <i>pro-tempore</i> Dott.ssa Anna Cosima Damiana Calabrese	

Rappresentanti RSU di Istituto	Firma
Prof.ssa DINOI GIULIA ROSA	
Coll. Scol. FRANCO ADRIANA CATERINA	
Prof.ssa DEPASQUALE ILARIA	



