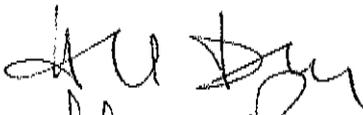
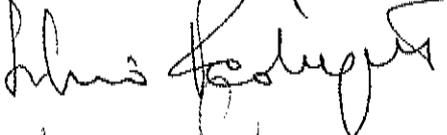
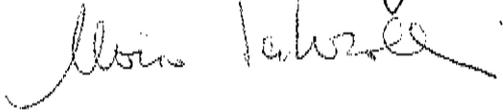
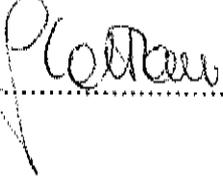
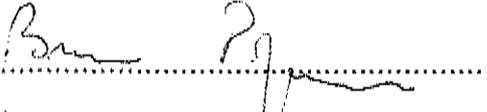
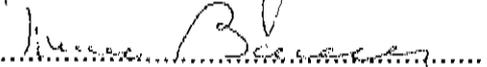


A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 2266 di data 27.10.2006, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il C.C.P.L. 2002-2005 dei dirigenti scolastici della scuola a carattere statale della Provincia autonoma di Trento, il giorno 31 ottobre 2006, ad ore 16,00, nella sala vetri di Piazza Fiera, n. 3, a Trento, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, composta da:

dott. Aldo Duca	- presidente	
dott. Silvio Fedrigotti	- componente	
prof. Mario Pederzolli	- componente	

e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali:

	per l'A.N.P.
	per la FLG C.G.I.L.
	per la C.I.S.L. Scuola
	per la U.I.L. Scuola del Trentino

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto il C.C.P.L. 2002-2005 dei dirigenti scolastici della scuola a carattere statale della Provincia autonoma di Trento.

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 2002-2005 DEI DIRIGENTI SCOLASTICI DELLA SCUOLA A CARATTERE STATALE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO.

PARTE PRIMA

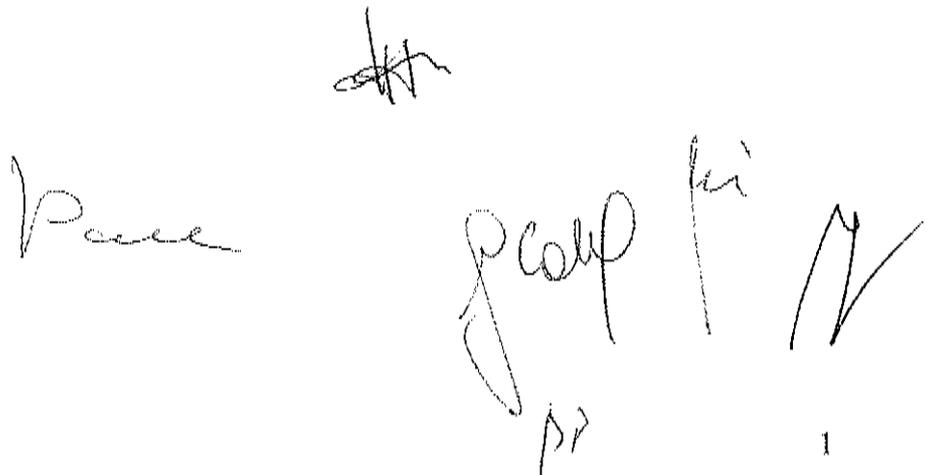
**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

CAPO I

Art. 1

**Campo di applicazione, durata e procedure di
applicazione del contratto**

1. Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro si applica al personale di cui all'art. 3, comma 1, punto 1), del D.P.P. 20 novembre 2003, n. 44-7/Leg..
2. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2002-31 dicembre 2005 per la parte giuridica ed i bienni 1° gennaio 2002-31 dicembre 2003 e 1° gennaio 2004 – 31 dicembre 2005 per la parte economica.
3. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della stipulazione del presente contratto, salvo prescrizioni diverse di singole norme. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure previste dalle norme nazionali e provinciali che regolano la materia.
4. L'Amministrazione dà attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 60 giorni dalla data dell'avvenuta stipulazione del contratto.
5. Il presente accordo si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, che può essere data da una delle parti con lettera raccomandata, un mese prima di ogni singola scadenza, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dirigenti scolastici sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, in base ad accordo sindacale, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 59 della legge provinciale n. 7 del 3 aprile 1997.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top center is a signature that appears to be 'Pace'. Below it, on the left, is another signature that looks like 'Pace'. To the right of this, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'Pace' and another that looks like 'Pace'. There are also some initials that look like 'PP' and '1'.

TITOLO II
DEFINIZIONE E CONTENUTI DELLA FUNZIONE DIRIGENZIALE

CAPO I

Art. 2
Funzione dei dirigenti scolastici

1. Il dirigente scolastico, in coerenza con il profilo delineato nell'art. 25 del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto delle competenze degli organi collegiali, assicura il funzionamento generale dell'unità scolastica, nella sua autonomia funzionale entro il sistema di istruzione e formazione, promuove e sviluppa l'autonomia sul piano gestionale e didattico, promuove l'esercizio dei diritti costituzionalmente tutelati, quali il diritto all'apprendimento degli alunni, la libertà di insegnamento dei docenti, la libertà di scelta educativa da parte delle famiglie.
2. Il dirigente scolastico esercita le funzioni per le finalità istituzionali e con l'autonomia, le competenze e la responsabilità definite dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dalle norme di legge e dai regolamenti provinciali e nazionali in materia.
3. Il dirigente scolastico svolge un ruolo di particolare complessità e specificità caratterizzato:
 - dall'essere preposto al corretto ed efficace funzionamento di istituzioni funzionalmente e giuridicamente autonome, la cui autonomia ha peraltro assunto rilevanza costituzionale ai sensi del Titolo V della Costituzione;
 - dall'agire in un contesto dove le responsabilità amministrative e gestionali devono necessariamente integrarsi e rapportarsi ad altri aspetti autonomistici interni all'istituzione stessa e libertà anch'esse costituzionalmente sancite, così come anche previsto dal Regolamento di autonomia;
 - dalla pluralità di relazioni istituzionali che, pur nel contesto di una piena autonomia, derivano dalla oggettiva coesistenza di legislazioni esclusive e concorrenti, e dalla progressiva innovazione del sistema dell'istruzione.

TITOLO III
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare l'efficienza e l'efficacia del sistema scolastico con quella di valorizzare la funzione del dirigente scolastico nei processi di innovazione in atto nella scuola dell'autonomia, assecondando l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dirigenti stessi.



2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi e individuali, nonché della peculiarità delle funzioni dirigenziali, improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e Giunta provinciale e parti sociali.

Di conseguenza, le relazioni sindacali della dirigenza scolastica si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva, che si svolge a livello provinciale tra A.P.Ra.N. e Organizzazioni sindacali rappresentative;
- b) contrattazione decentrata, che si svolge a livello di Dipartimento Istruzione;
- c) istituti di partecipazione sindacale:
 - informazione preventiva e successiva, finalizzata alla trasparenza del confronto a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali. Le informazioni sono fornite in tempo utile e in forma scritta. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;
 - concertazione, che si svolge sulle materie previste dal presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 5 in appositi incontri nei quali le parti confrontano le rispettive posizioni secondo le procedure indicate nell'art. 7;
 - interpretazione autentica dei contratti, finalizzata al raffreddamento dei conflitti di cui all'art. 12;
 - consultazione di cui all'art. 8;
 - costituzione di commissioni bilaterali di cui all'art. 9.

Art. 4

Contrattazione decentrata

1. La contrattazione decentrata deve riferirsi agli istituti contrattuali rimessi a tale livello dal presente contratto e si svolge a livello di Dipartimento Istruzione sui criteri generali relativi a:

- a) iniziative in materia di pari opportunità;
- b) applicazione del d.lgs. n. 626/1994 e del d.lgs. n. 242/1996;
- c) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento;
- d) modalità applicative dei congedi di cui agli artt. 4, commi 3, 5 e 6, della legge n. 53/2000, anche per quanto riguarda le percentuali massime dei dirigenti scolastici che possono avvalersi di tali congedi;
- e) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
- f) criteri volti a definire il calcolo e le modalità di distribuzione delle economie di gestione.

Art. 5

Composizione delle delegazioni

1. Le delegazioni trattanti a livello provinciale, per la contrattazione da svolgersi a livello di comparto, sono costituite come segue:

a) per la parte pubblica:

dall'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.);

b) per le organizzazioni sindacali:

da non più di 3 componenti per ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori rappresentative secondo le disposizioni dell'art. 7 dell'Accordo collettivo provinciale quadro di data 5 maggio 2003 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right, a signature 'B...' on the left, and initials 'BP' at the bottom right.

2. Le delegazioni trattanti per la contrattazione decentrata da svolgersi a livello di Dipartimento Istruzione sono costituite come segue:

a) per la parte pubblica:

dal Dirigente generale del Dipartimento Istruzione o da un suo delegato e dai suoi funzionari, con possibilità di avvalersi dell'assistenza dell'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.) o di personale esperto nella materia, con esclusione di membri di organismi esecutivi delle OO.SS.;

b) per le organizzazioni sindacali:

da non più di tre componenti per ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCPL.

CAPO II INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 6 Informazione

1. L'Amministrazione informa in via preventiva, con documentazione cartacea e/o informatica da fornire in tempo utile, i soggetti sindacali di cui all'art. 5 sui criteri generali e le modalità che l'Amministrazione medesima intende seguire nelle seguenti materie:

- a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b) articolazione posizioni dirigenziali;
- c) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- d) valutazione dell'attività dei dirigenti;
- e) modalità di attribuzione della retribuzione di risultato;
- f) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
- g) misure di pari opportunità;
- h) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro e applicazione del D.Lgs. 19/9/94, n. 626;
- i) incarichi aggiuntivi;
- j) gestione delle iniziative socio-assistenziali in favore dei dirigenti;
- k) consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
- l) criteri e modalità di conferimento delle reggenze;
- m) criteri per la mobilità da e fuori Provincia;
- n) metodologia di valutazione per la graduazione delle istituzioni scolastiche e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione.

2. Su richiesta delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, l'Amministrazione fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti amministrativi e gli altri atti di gestione attinenti le materie oggetto del presente contratto o comunque rilevanti ai fini della prestazione di lavoro dei dirigenti scolastici.

3. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenendo conto in via prioritaria dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

Art. 7 Concertazione

Handwritten signatures and initials:
A 2, R, f, h, e, p, k, i, 4

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- a) metodologia di valutazione per la graduazione delle istituzioni scolastiche e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- c) criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 50;
- d) criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento ed ai termini di adempimento;
- e) criteri generali relativi ai programmi di formazione.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano non oltre il decimo giorno dalla data di ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione, l'Amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame, e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva dell'Amministrazione.

Art. 8 Consultazione

1. La consultazione dei soggetti sindacali prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione con particolari riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, sulle materie di cui alle lettere h) e k) dell'art. 6, comma 1.

Art. 9 Altre forme di partecipazione

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'Amministrazione scolastica, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, senza oneri aggiuntivi, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle istituzioni scolastiche, l'osservazione sull'andamento dei processi di valutazione nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità per quanto di sua competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Art. 10 Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della L.

BP *huc*

florip

n. 125/1991, sono definiti, con la contrattazione decentrata, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle donne dirigenti.

2. Fra le parti firmatarie sono svolti periodicamente incontri con lo scopo di:

- a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge n. 903/1977 e alla legge n. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
- b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
- c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dirigenti dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardarne la professionalità;
- d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno.

3. In sede di negoziazione decentrata, tenendo conto delle eventuali proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne dirigenti in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
- b) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni a parità di requisiti professionali, di cui si deve tenere conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate;
- c) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Art. 11 Mobbing

1. Il fenomeno del mobbing è inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Fra le parti firmatarie sono svolti periodicamente incontri con lo scopo di:

- a) verificare i dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuare le possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulare proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

[Handwritten signatures and initials]
6

4. Le proposte che possono emergere vengono presentate all'Amministrazione per i conseguenti adempimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, verrà valutata l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

Art. 12

Interpretazione autentica dei contratti

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo o dei contratti decentrati, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

4. L'APRaN, anche su richiesta delle Organizzazioni sindacali, procede ad appositi incontri per la valutazione delle problematiche connesse all'applicazione del presente contratto.

CAPO III

DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 13

Diritti di associazione e di attività sindacali

1. I dirigenti scolastici hanno diritto di costituire organizzazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 14

Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Amministrazione.

BP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

7

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Amministrazione.

4. Le trattenute devono essere operate dall'Amministrazione sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Amministrazione.

5. In caso di pluralità di deleghe, fatte salve le ritenute sindacali a favore di tutte le Organizzazioni sindacali, il dirigente deve esplicitare l'opzione a favore dell'organizzazione dalla quale intende farsi rappresentare. Ove tale opzione, pur richiesta, non sia stata esplicitata, non si tiene conto della delega a favore di nessuna organizzazione sindacale.

Art. 15

Distacchi, permessi e altre prerogative sindacali

1. Le relazioni sindacali sono regolate dall'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali riportate nel contratto firmato il 5 maggio 2003.

Art. 16

Astensione dal lavoro

1. Per l'eventuale astensione dal lavoro proclamata dalle Organizzazioni sindacali, si effettua la ritenuta sul trattamento pensionabile del dirigente, con esclusione della retribuzione di risultato, nella misura corrispondente alla effettiva quantità di tempo dell'astensione medesima.

Art. 17

Diritto di assemblea

1. I dirigenti hanno diritto di riunirsi, durante l'orario di lavoro, in assemblee sindacali in locali idonei concordati con l'Amministrazione, posti a disposizione gratuitamente, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette dalle Organizzazioni sindacali rappresentative, singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

3. La convocazione, la sede, l'orario e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, sono comunicate all'Amministrazione con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni, eccezionali e motivate, che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono da questa essere comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La durata della partecipazione di ciascun dirigente all'assemblea è autocertificata e comunicata all'Amministrazione.

Art. 18

Diritto di informazione sindacale

BP    

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo hanno diritto di porre in luoghi accessibili al personale interessato pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi informatici. L'Amministrazione garantisce l'accesso alle reti telefoniche ed informatiche, con addebito da concordarsi delle eventuali spese.

Art. 19
Locali

1. Gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'Amministrazione.

BP

h...

ff

for
li

**TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 20
Contratto individuale di lavoro**

1. Il dirigente scolastico, per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 2, è assunto dall'Amministrazione a tempo indeterminato mediante la stipula, secondo quanto precisato al successivo comma 3, di un contratto individuale, a seguito dell'espletamento delle procedure di reclutamento previste dalle norme legislative vigenti.
2. Il contratto individuale in questione è redatto in conformità alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente accordo.
3. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta; in esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto ed il funzionamento dello stesso e, in particolare:
 - a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b) la qualifica e il trattamento economico tabellare, di posizione e di risultato;
 - c) la durata del periodo di prova;
 - d) la sede di prima destinazione;
 - e) le possibili cause di risoluzione del rapporto di lavoro.
4. Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso; costituisce in ogni modo causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
5. L'Amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, salvo giustificato motivo dell'interessato. Detto termine è prorogato fino ad un massimo di 60 giorni in caso di dirigente proveniente da altra Amministrazione pubblica con termine di preavviso pari o superiore a quello del presente contratto. Contestualmente il dirigente è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla legge o dal regolamento dell'Ente. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova Amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'Amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

**Art. 21
Periodo di prova**

1. Il dirigente scolastico, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è soggetto a un periodo di prova della durata pari all'anno scolastico, nel corso del quale deve prestare effettivo servizio per almeno sei mesi; ai fini del computo della durata si tiene conto dei soli periodi di effettivo servizio.



2. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dagli accordi collettivi. Nell'ipotesi di malattia, il dirigente scolastico ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 30.

3. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 2 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

4. Decorso la metà del periodo di prova e fatti salvi i casi di sospensione di cui al precedente comma 2, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.

5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento del servizio prestato, a tutti gli effetti, dal giorno dell'assunzione.

6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio. Spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza, salvo quanto previsto dal comma 2.

8. Il dipendente che, nominato dirigente in esito a concorso, venga, al termine del periodo di prova, giudicato sfavorevolmente è mantenuto in servizio, a domanda, nella qualifica professionale e livello retributivo di appartenenza prima della nomina a dirigente.

Art. 22 **Riammissione in servizio**

1. Il dirigente dimessosi dal rapporto di lavoro può essere riammesso in servizio qualora presenti domanda e vi siano posti vacanti.

2. Il dirigente riammesso è collocato nella medesima posizione retributiva fondamentale precedentemente in godimento, esclusa la retribuzione di posizione.

CAPO II **STRUTTURA DEL RAPPORTO**

Art. 23 **Impegno di lavoro**

1. In relazione alla complessiva responsabilità per i risultati, il dirigente scolastico organizza autonomamente i tempi ed i modi della propria attività, correlandola in modo flessibile alle esigenze dell'istituzione scolastica cui è preposto e all'espletamento dell'incarico affidatogli. Non sono corrisposti in nessun caso compensi per lavoro straordinario. In ogni caso, i dirigenti debbono assicurare la propria presenza per non meno di 36 ore settimanali, garantendo, se richieste, forme di presenza stabilite dall'Amministrazione.

39

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini un'interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o, comunque, sia prestato servizio in giornate di festività, al dirigente scolastico deve essere in ogni caso garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo o della festività sacrificati alle necessità del servizio.

Art. 24 Ferie

1. Il dirigente scolastico ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
4. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 9. Costituisce specifica responsabilità del dirigente scolastico programmare e organizzare le proprie ferie comunicandole al Servizio per la gestione delle risorse umane della scuola e della formazione, in modo da garantire la continuità del servizio.
5. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno scolastico, le ferie dovranno essere fruito entro la fine dell'anno scolastico successivo. Trascorso tale termine le ferie decadono.
6. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie medesime, nonché all'indennità di missione per la durata dei viaggi suddetti. Il dirigente ha, inoltre, diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.
7. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per di più di 3 giorni. L'Amministrazione deve essere posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.
8. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 5.
9. All'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

Art. 25 Festività

1. Ai dirigenti scolastici sono altresì attribuite 4 giornate di riposo ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
2. Le quattro giornate di riposo di cui al comma 1 sono fruito nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono.

Art. 26
Permessi retribuiti

1. Al dirigente sono concessi, sulla base di idonea documentazione, permessi retribuiti per i seguenti casi:
 - partecipazione a concorsi od esami: giorni 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;
 - lutti per la perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini di primo grado: giorni 3 per evento. Tali permessi sono ridotti ad uno per parenti di terzo grado ed affini di secondo.
2. A domanda del dirigente sono inoltre concessi nell'anno scolastico dieci giorni di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati.
3. Il dirigente ha, altresì, diritto ad un permesso di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nel corso di ciascun anno scolastico, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Il dirigente ha diritto, inoltre, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 27
Tutela della maternità

1. Ai dirigenti si applicano il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, le successive modificazioni, nonché le integrazioni e le specificazioni contenute nei commi che seguono.
2. Alle lavoratrici madri o ai padri lavoratori e ai genitori adottivi e affidatari, in congedo di maternità o di paternità, spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.
3. In caso di parto prematuro, il secondo periodo di congedo di maternità o paternità, successivo al parto, decorre dalla data presunta del medesimo, nel limite della durata complessiva dei cinque mesi.
4. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati, ai sensi di quanto previsto dall'art. 41 del D.Lgs. n. 151/2001.
5. Il congedo parentale per i periodi previsti dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, fruibili anche frazionatamente, è considerato assenza retribuita per i primi trenta giorni di calendario, computati complessivamente per entrambi i genitori, ridotti in caso di fruizione frazionata, per i quali spetta l'intera retribuzione; per il restante periodo alle lavoratrici madri o, in alternativa, ai lavoratori padri spetta il 30% della retribuzione fino ai tre anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali. Dai tre agli otto anni l'assenza non è retribuita, ma è garantita a carico dell'Amministrazione la copertura degli oneri previdenziali. La richiesta di congedo parentale va effettuata con quindici giorni di anticipo salvo casi di oggettivo impedimento.
6. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, in caso di malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, la madre, o, in alternativa, il padre, ha diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico del S.S.P. o con

BP

[Handwritten signature]

esso convenzionato. Dal terzo all'ottavo anno tali assenze spettano nel limite di 10 giorni annui lavorativi non retribuiti per la malattia di ogni figlio, con copertura previdenziale a carico dell'Amministrazione. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Nel primo anno di vita le assenze per malattia del bambino sono retribuite fino a trenta giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di congedo parentale. Qualora i trenta giorni siano già stati usufruiti permane il diritto al congedo non retribuito.

7. Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruite nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall'art. 26. I periodi di astensione di cui al comma 5 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

8. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 151/2001, qualora, durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportano minore aggravio psico-fisico. Si applicano inoltre le disposizioni sul lavoro notturno di cui al Titolo IV del D.Lgs. n. 66/2003.

9. Ai genitori adottivi e affidatari si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per i genitori naturali, considerando l'entrata in famiglia equivalente con la nascita, fermo restando quanto previsto in altre disposizioni di legge. Essi hanno diritto a fruire dei seguenti benefici:

- a) del congedo di maternità e di paternità di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 151/2001 anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età;
- b) del congedo parentale di cui al comma 5. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di assentarsi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del medesimo nel nucleo familiare. In tale ipotesi spetta il trattamento previsto per i figli naturali di età compresa tra zero e tre anni;
- c) del congedo retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione, per un periodo comunque non superiore a due mesi.

Il trattamento economico e giuridico spettante per le assenze parentali o per maternità dei figli naturali con età compresa tra zero e tre anni è calcolato con riferimento ai primi tre anni dall'entrata del minore nel nucleo familiare.

Gli effetti economici del presente comma decorrono dall'1 gennaio 2002.

10. Il diritto di assentarsi per congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, così come integrato dal presente articolo, e la relativa retribuzione, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Art. 28

Congedi per motivi di famiglia e di studio

1. Il dirigente scolastico può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'art. 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dall'art. 29.

3. Trovano applicazione l'art. 4, comma 3, nonché gli artt. 5 e 6 della legge n. 53/2000.



4. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di Università ed Istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'Amministrazione, i dirigenti scolastici possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento. Nelle ipotesi del presente comma, i dirigenti interessati potranno porsi in aspettativa non retribuita o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del Dirigente generale del Dipartimento Istruzione.

5. Il dirigente scolastico ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, come modificata dalla legge 28 dicembre 2001, n. 448, oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa. In caso di ammissione ai corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico (ad esclusione della retribuzione di posizione e di risultato), previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'Amministrazione presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Gli effetti economici del presente comma decorrono dall'1 settembre 2006.

Art. 29 Assenze per malattia

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, il dirigente scolastico che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.

2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al dirigente scolastico che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dirigente scolastico lo abbia richiesto, l'Amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, e nel caso in cui il dirigente scolastico, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

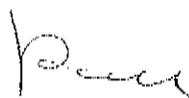
5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc. 

6. Il trattamento economico spettante al dirigente scolastico nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:

- a) retribuzione intera, compresa la retribuzione di posizione, per i primi 12 mesi di assenza;
- b) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.

7. Il dirigente scolastico si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva







comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.

8. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente scolastico è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'Amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.

9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie, debitamente certificati dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari, dalla competente ASL o da struttura convenzionata. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

Art. 30

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro, o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente scolastico ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre 36 mesi. Per l'intero periodo al medesimo spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 29, comma 6, lettera a), comprensiva della retribuzione di posizione.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'art. 29. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

Art. 31

Infermità dipendente da causa di servizio

1. Ai fini della concessione dei benefici previsti dall'art. 32, comma 3, del presente contratto, il dirigente scolastico che abbia riportato delle infermità, per farne accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio deve, entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità, presentare domanda all'Amministrazione, indicando specificatamente la natura dell'infermità, le circostanze che vi concorsero, le cause che la produssero e, ove possibile, le conseguenze sull'integrità fisica.

2. La disposizione di cui al comma precedente si applica anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro purché la domanda sia proposta entro i termini ivi previsti.

3. La domanda può essere presentata negli stessi termini anche dagli eredi del dipendente o del pensionato deceduto.

4. L'Amministrazione procede d'ufficio quando risulti che un proprio dirigente abbia riportato gravi lesioni per certa o presunta ragione di servizio o abbia contratto infermità nell'esporsi per obbligo di servizio a straordinarie cause morbifiche e dette infermità siano tali che possano, anche col tempo, divenire causa di invalidità o altra menomazione dell'integrità fisica.

5. L'Amministrazione, ricevuta la domanda oppure d'ufficio se è venuta a conoscenza dell'evento, provvede ad effettuare tutte le indagini ed a raccogliere tutti gli elementi idonei a provare la natura dell'infermità, la connessione di questa con il servizio, nonché tutte le altre circostanze che precedettero, accompagnarono e seguirono il sorgere della infermità.

80

[Handwritten signature]

6. La dipendenza da causa di servizio dell'infermità deve essere accertata mediante visita medica collegiale da effettuarsi presso l'Azienda provinciale per i servizi sanitari; durante la visita collegiale il dirigente può farsi assistere da un medico di sua fiducia, purché ne faccia domanda e si assuma la relativa spesa. Il giudizio medico legale reso è definitivo.

7. Il collegio medico redigerà apposito verbale, da cui dovrà risultare, oltre all'eventuale accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, anche, ai fini dell'equo indennizzo, se l'infermità abbia prodotto nei confronti del dirigente una menomazione all'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.

Art. 32 **Spese di cura**

1. Il lavoratore o i suoi eredi nella stessa istanza diretta ad ottenere il riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio o con domande successive da proporsi entro il termine previsto dall'art. 31, comma 1, possono chiedere che siano poste a carico dell'Amministrazione le spese di cura o di protesi.

2. Il rimborso delle spese di cura o di protesi effettivamente sostenute, che non siano a carico dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari, di altri enti pubblici o privati, viene effettuato dall'Amministrazione previa presentazione dei documenti giustificativi. Ai fini del rimborso, l'Amministrazione può avvalersi della consulenza dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari ai fini di valutare la connessione della cura con l'infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio nonché la congruità della spesa sostenuta.

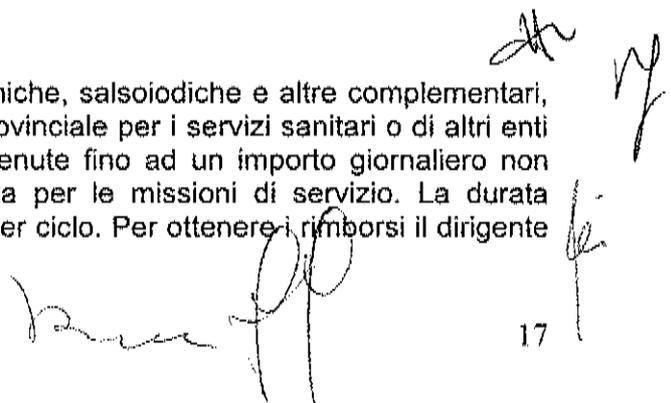
3. La documentazione per ottenere il rimborso delle spese deve essere presentata dal dirigente scolastico o, in caso di morte, dai suoi eredi entro 30 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o, limitatamente alle spese sostenute posteriormente a tale data di comunicazione, entro 30 giorni dall'effettuazione delle stesse, salvo comprovato impedimento. Tale documentazione dovrà indicare anche le eventuali quote di concorso delle spese a carico di altri enti. Per il rimborso delle spese di cura effettuate regolarmente e frequentemente, l'Amministrazione può concordare con il dirigente scolastico la presentazione mensile o annuale della domanda di rimborso e dei giustificativi di spesa.

4. Al dirigente possono essere concesse dall'Amministrazione delle anticipazioni sulle spese di cura, di ricovero o per protesi nella misura massima dell'80% delle spese previste, secondo le modalità di cui ai commi precedenti.

5. Non sono rimborsabili le spese sostenute dai dirigenti per visite mediche specialistiche e per accertamenti diagnostici, se non nei confronti di dirigenti affetti da stati morbosamente gravi o complessi.

6. In caso di effettuazione di cure balneo-termali, idropiniche, salsiodiche e altre complementari, dedotta la quota eventualmente a carico dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari o di altri enti pubblici, saranno rimborsate al dirigente le spese sostenute fino ad un importo giornaliero non superiore alla misura dell'indennità di trasferta prevista per le missioni di servizio. La durata massima delle cure anzidette è stabilita in giorni dodici per ciclo. Per ottenere i rimborsi il dirigente scolastico dovrà presentare:

BO



- a) le fatture originali relative alle spese di soggiorno debitamente quietanzate;
- b) il certificato dello stabilimento di cura comprovante le cure effettuate e l'entità della relativa spesa.

Art. 33 **Equo indennizzo**

1. L'equo indennizzo è concesso al dirigente scolastico che, per infermità contratta per causa di servizio, abbia subito una menomazione dell'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.
2. L'infermità non prevista in dette tabelle è indennizzabile solo nel caso in cui sia stata ritenuta dagli organi sanitari equivalente ad una di quelle contemplate nelle tabelle stesse.
3. L'equo indennizzo è concesso dall'Amministrazione, in base alle categorie di menomazione dell'integrità fisica ed in conformità alla tabella annessa al D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 e successive modificazioni ed è determinato secondo le norme vigenti per i dipendenti dello Stato.
4. L'indennizzo è ridotto del 25% se il dirigente ha superato i 50 anni di età e del 50% se ha superato il sessantesimo anno.
5. Agli effetti del comma precedente l'età alla quale si deve aver riguardo è quella che il dirigente aveva al momento dell'evento dannoso.
6. L'equo indennizzo è ridotto alla metà se il dirigente scolastico ha conseguito anche la pensione privilegiata.
7. Va altresì dedotto dall'equo indennizzo quanto eventualmente percepito dal dirigente scolastico in virtù di assicurazione a carico della propria Amministrazione o di altri enti e quanto conseguito, per la stessa causa, a titolo di rendita per l'invalidità permanente da parte dell'I.N.A.I.L..
8. Nel caso in cui l'indennizzato ottenga successivamente e per la stessa causa il collocamento a riposo con pensione privilegiata, la metà dell'ammontare dell'indennizzo liquidatogli sarà recuperato mediante trattenute mensili sulla pensione d'importo pari ad un decimo dell'ammontare di questa, da operarsi, su richiesta dell'Amministrazione, da parte dell'INPDAP.
9. Per conseguire l'equo indennizzo, il dirigente scolastico deve presentare domanda all'Amministrazione entro sei mesi dal giorno in cui gli è comunicato il provvedimento che riconosce la dipendenza della menomazione dell'integrità fisica da causa di servizio, ovvero entro sei mesi dalla data in cui si è verificata la menomazione dell'integrità fisica in conseguenza dell'infermità già riconosciuta dipendente da causa di lavoro.
10. La disposizione di cui al comma precedente si applica anche quando la menomazione dell'integrità fisica si manifesta dopo la cessazione del rapporto di lavoro.
11. La domanda può essere proposta nei termini previsti dal comma 9 anche dagli eredi del dirigente o del pensionato deceduto.
12. Qualora la menomazione dell'integrità fisica si sia verificata successivamente all'espletamento delle procedure volte al riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità, il

dirigente scolastico è sottoposto agli accertamenti sanitari previsti dall'art. 31, comma 6, al solo fine di determinare l'eventuale appartenenza della menomazione dell'integrità fisica ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.

13. Nel caso previsto dal comma 12, dagli accertamenti sanitari deve risultare se la menomazione lamentata sia da considerarsi conseguenza dell'infermità già dichiarata come dipendente da causa di servizio ed a quale delle categorie elencate nelle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni, la menomazione dell'integrità fisica possa eventualmente essere ascritta.

14. Entro 5 anni dalla data di comunicazione del provvedimento di cui al comma 3, nel caso di aggravamento della menomazione della integrità fisica per la quale sia stato concesso l'equo indennizzo, l'Amministrazione può provvedere, su richiesta del dirigente e per una sola volta, alla revisione dell'indennizzo già concesso. In tale caso il dirigente scolastico sarà sottoposto agli stessi accertamenti sanitari previsti per la prima concessione.

15. Qualora il dirigente scolastico riporti per causa di servizio un'altra menomazione dell'integrità fisica, si procede alla liquidazione di un ulteriore indennizzo, se la menomazione complessiva dell'integrità fisica che ne deriva rientra in una delle categorie superiori a quella in base alla quale fu liquidato il primo indennizzo. Dal nuovo indennizzo andrà detratto quanto in precedenza liquidato.

16. Nulla può essere liquidato al dirigente scolastico se la menomazione della integrità fisica sia stata contratta per dolo o colpa grave del medesimo.

17. L'atto di concessione dell'equo indennizzo è annullato e si provvede al recupero della somma liquidata nel caso in cui venga accertato che la concessione si basò su falsi presupposti.

Art. 34

Controlli sull'idoneità al servizio

1. Fuori dalle assenze per infermità e infortunio disciplinate dagli artt. 29 e 30, l'Amministrazione ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dirigente da parte di Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

2. Nell'ipotesi di pronuncia medico-legale di inidoneità temporanea allo svolgimento delle mansioni della qualifica di appartenenza e di contemporanea idoneità conservata per altre mansioni, l'Amministrazione valuta un'utile ricollocazione del dipendente, a domanda, in un incarico diverso relativo alle attività che il medesimo dipendente è stato giudicato in grado di svolgere, con gli effetti giuridici ed economici come regolati al comma 3. Qualora il dipendente non richieda una ricollocazione professionale oppure, nonostante la richiesta, non sia possibile attuare la ricollocazione stessa, l'Amministrazione può concedere al dipendente un'aspettativa non retribuita per la durata della temporanea inidoneità. Tale aspettativa non è utile ai fini delle ferie, né della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

3. Nei confronti del dirigente scolastico riconosciuto, a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni della qualifica di appartenenza, è esperito, a seguito di domanda dell'interessato, ogni utile tentativo, compatibilmente con le esigenze dell'Amministrazione, per recuperarlo al servizio attivo in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dal Dirigente generale del Dipartimento Istruzione sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione decentrata.

50

[Handwritten signatures and initials]

4. Nell'ipotesi in cui il dirigente sia stato dichiarato totalmente e permanentemente inidoneo ad ogni proficuo lavoro a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto all'art. 29, comma 3.

5. Anche al dirigente è riconosciuta la facoltà di promuovere l'accertamento della propria idoneità fisica da parte delle strutture di cui al comma 1, al fine di un cambio di attività o di una pronuncia di inidoneità assoluta e permanente ad ogni proficuo lavoro o a qualsiasi attività lavorativa. La relativa richiesta deve essere corredata di adeguata certificazione sanitaria.

6. Rimangono ferme le procedure di accertamento della assoluta e permanente inidoneità a qualsiasi attività lavorativa, dipendente o non da causa di servizio, ai fini del conseguimento dei connessi trattamenti pensionistici privilegiati, previste dall'ordinamento previdenziale nazionale.

Art. 35 Mensa

1. Per l'accesso alla mensa e ai servizi di ristorazione si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'art. 58, commi 1 e 3, del CCPL del Comparto Autonomie locali di data 20 ottobre 2003, relativamente alle giornate in cui è prestato servizio.

CAPO III PROCEDURE DI VALUTAZIONE

Art. 36 Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti

1. I dirigenti scolastici rispondono in ordine ai risultati, tenendo conto delle competenze spettanti nell'assetto funzionale proprio delle istituzioni scolastiche. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore e della partecipazione al procedimento del valutato.

2. La valutazione dei dirigenti scolastici è effettuata ai sensi dell'art. 19 della legge provinciale n. 7 di data 3 aprile 1997 dal Nucleo di valutazione costituito per la valutazione dei dirigenti provinciali, secondo la procedura prevista dal regolamento recante "Criteri e procedura di valutazione della dirigenza".

3. Nel valutare l'operato dei dirigenti scolastici, l'Amministrazione dovrà tenere conto del grado di raggiungimento degli obiettivi da perseguire tenuto conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti scolastici. Nei riguardi dei dirigenti scolastici che svolgono attività lavorativa nell'Amministrazione, con incarichi diversi dalla preposizione ad istituzione scolastica, compreso l'ispettore di religione, la valutazione dei risultati ottenuti verrà effettuata in relazione ai compiti affidati e ai contesti organizzativi in cui operano, tenendo conto della qualità dei progetti e dei processi attivati in relazione al miglioramento del sistema scolastico e all'attuazione dell'autonomia.

4. L'Amministrazione adotta preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti scolastici nonché dei relativi risultati di gestione. I criteri generali di cui al presente comma dovranno tener conto in modo esplicito della correlazione alle direttive impartite, degli obiettivi da perseguire e delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione degli stessi dirigenti. I criteri

di valutazione dovranno, comunque, avere riguardo alla specificità sia dell'istituzione scolastica considerata nel suo contesto territoriale e sociale, nelle sue finalità e negli obiettivi del progetto d'Istituto, sia della funzione del dirigente scolastico volta ad assicurare le condizioni per il pieno esercizio delle libertà di insegnamento e per la concreta realizzazione del diritto di apprendimento. I criteri di valutazione, prima della definitiva adozione, sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 7 e sono comunicati ai dirigenti scolastici, ove siano modificati, prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento, allo scopo di valorizzare anche gli aspetti della autovalutazione continua.

5. In sede di definizione dei predetti criteri, debbono essere indicati gli elementi e l'insieme dei parametri sui quali si fonderà in particolare la valutazione, in modo da privilegiare i contenuti concreti della complessa funzione dirigenziale rispetto a procedure meramente burocratiche e cartacee.

6. I risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi, valutati con i sistemi e le garanzie di cui al presente articolo, comportano per il dirigente interessato la revoca dell'incarico per un anno o la destinazione ad altro incarico.

7. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa, il dirigente può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato per un periodo non inferiore a due anni, con la perdita del trattamento economico di posizione e risultato connesso alle funzioni. Nei casi di maggiore gravità, l'Amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro.

8. L'esito della valutazione periodica, che ha di norma come arco temporale di riferimento due anni scolastici, è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi. Il dirigente conserva il diritto a presentare le proprie controdeduzioni anche rispetto ad una valutazione non negativa.

9. Prima di procedere a formalizzare una valutazione non positiva, il Nucleo di cui all'art. 19 della legge provinciale n. 7/97 acquisisce in contraddittorio le deduzioni del dirigente scolastico interessato, il quale potrà essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o da un legale di sua fiducia.

10. I dirigenti che si trovano in posizione di comando o posizioni di stato assimilabili vengono valutati sulla base dei sistemi di valutazione adottati dagli Enti o Amministrazioni dove prestano servizio.

11. Avverso gli esiti della valutazione finale è ammesso il ricorso alle procedure di conciliazione ed arbitrato richiamate dall'art. 54.

12. Il sistema di valutazione dei dirigenti scolastici di cui al presente articolo sarà oggetto di monitoraggio annuale.

Art. 37 Fattori di valutazione

1. La metodologia di valutazione definisce un sistema di valutazione misto, in quanto la valutazione del dirigente è considerata sia attraverso il grado di conseguimento dei risultati (area degli obiettivi), sia attraverso il modo in cui essi risultano raggiunti (area dei comportamenti).

2. L'area degli obiettivi, che si sostanzia in obiettivi negoziati ad inizio periodo, correlati a indicatori in grado di assicurarne la misurabilità, è ripartita tra obiettivi di progetto (iniziative nuove) e di processo (di qualità e quantità dell'attività ordinaria).

BP

bu

ff

3. L'area dei comportamenti è articolata con riferimento alle diverse tipologie delle strutture e dei soggetti valutati e viene suddivisa nelle sub aree:

1. gestione risorse umane;
2. organizzazione e programmazione del lavoro;
3. relazioni e rapporti interni;
4. relazioni e rapporti esterni;
5. qualità dell'azione amministrativa.

4. Sia per l'area degli obiettivi sia per quella dei comportamenti sarà compito del responsabile del processo di valutazione di cui all'articolo 38, comma 1, anche distintamente per ogni singola posizione di responsabilità soggetta alla valutazione, procedere alla fissazione dei pesi relativi per ogni fattore di declinazione, tenuto conto che nessun fattore potrà avere peso zero e che, comunque, la somma dei pesi attribuiti ai fattori di ogni area dovrà sempre corrispondere al cento per cento.

Art. 38

Responsabilità della valutazione

1. La valutazione dei dirigenti scolastici, in relazione alla necessità di una diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore, avviene in via gerarchica da parte del dirigente generale del Dipartimento Istruzione.

2. La partecipazione al procedimento da parte del valutato è assicurata sia in fase iniziale, attraverso la negoziazione degli obiettivi e del peso relativo da attribuire agli stessi e alle modalità comportamentali, sia nella fase finale, attraverso la proposta di prevalutazione ed il colloquio con il valutatore.

3. E' compito del Nucleo di valutazione:

1. garantire la correttezza del procedimento;
2. verificare l'uniformità tra i valutatori nella interpretazione dei criteri fissati;
3. rilevare eventuali azioni di confronto tra il valutato ed il valutatore in caso di evidenti scostamenti;
4. certificare (validare) le procedure di valutazione;
5. trasmettere alla Giunta provinciale le valutazioni finali per l'adozione del provvedimento.

CAPO IV

INCARICHI DIRIGENZIALI

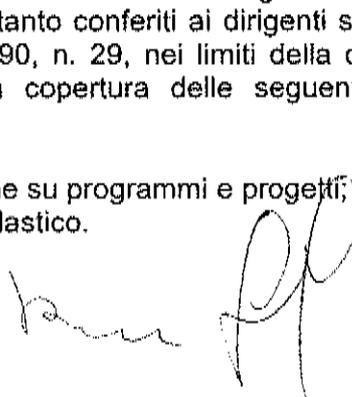
Art. 39

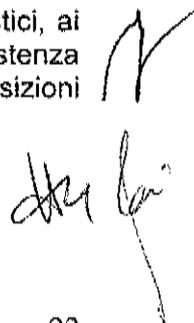
Incarichi dei dirigenti scolastici

1. L'Amministrazione attribuisce ad ogni dirigente scolastico in servizio uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento dell'Ente e sono pertanto conferiti ai dirigenti scolastici, ai sensi dell'art. 1 bis della legge provinciale 9 novembre 1990, n. 29, nei limiti della consistenza organica prevista, incarichi a tempo determinato per la copertura delle seguenti posizioni funzionali:

- a) preposizione alle istituzioni scolastiche autonome;
- b) attività ispettiva, di vigilanza, verifica e controllo, anche su programmi e progetti;
- c) attività di studio, consulenza e ricerca nell'ambito scolastico.

HP





I dirigenti scolastici possono essere utilizzati per le attività di cui alle lettere b) e c) secondo le modalità ed i criteri di conferimento e rotazione degli incarichi stabiliti con provvedimento della Giunta provinciale. Detti incarichi sono conferiti a seguito dell'assenso dell'interessato, fatto salvo quanto stabilito dai commi 7 e 8 dell'art. 36.

2. Tenuto conto della facoltà della Giunta provinciale di rivedere periodicamente le posizioni delle funzioni dirigenziali e dei correlati incarichi in relazione ai processi di riorganizzazione strutturale ed ai programmi di miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi, al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.

Art. 40

Affidamento, rotazione e revoca degli incarichi dirigenziali di preposizione alle istituzioni scolastiche

1. I dirigenti scolastici sono preposti alle istituzioni scolastiche autonome con incarico a tempo determinato, che deve coincidere con l'anno scolastico e deve essere di durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni, comunque rinnovabile. L'incarico, o il rinnovo, può essere di durata inferiore a tre anni nel caso di collocamento a riposo del dirigente in data antecedente tale termine. E' fatta salva la durata degli incarichi attribuiti prima della stipula definitiva di questo contratto.

2. Il cambiamento di sede dei dirigenti scolastici è finalizzato al miglioramento del sistema formativo provinciale, mediante una efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse umane in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi ed ai processi di riorganizzazione nonché alla valorizzazione della funzione del dirigente scolastico.

3. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può aver luogo solo per motivate ragioni organizzative e gestionali oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001.

4. Nell'ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione del sistema scolastico che comporti la modifica o la soppressione dell'ufficio dirigenziale ricoperto, la Giunta provinciale provvede ad assegnare un nuovo incarico all'interno della scuola o nell'ambito dell'Amministrazione scolastica, tenendo anche conto delle preferenze del dirigente scolastico interessato.

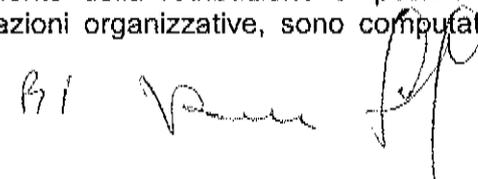
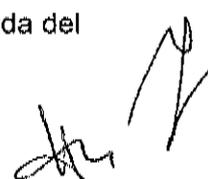
5. L'attribuzione, la rotazione e la revoca degli incarichi di preposizione alle istituzioni scolastiche autonome sono disposti dall'Amministrazione con provvedimento scritto e motivato in applicazione dei criteri precedentemente emanati. Potranno essere inoltre valutate le esigenze organizzative, la continuità dell'offerta formativa per un incarico inferiore al quinquennio, le attitudini, le capacità e l'esperienza professionale del dirigente scolastico, nonché i risultati della valutazione conseguiti in precedenza.

6. L'Amministrazione, per esigenze familiari ed in casi di particolare urgenza, può, su domanda del dirigente scolastico interessato, conferire eccezionalmente incarichi su posti liberi.

Art. 41

Norma di salvaguardia

1. Al dirigente scolastico assegnato ad altro incarico è attribuita la retribuzione di posizione inerente al nuovo incarico. Se il nuovo incarico è collocato ai fini della graduazione in una fascia per la quale è prevista una retribuzione di posizione inferiore, l'interessato conserva per la durata di cinque anni la retribuzione di posizione della fascia più favorevole in godimento. Eventuali rideterminazioni di carattere generale, in aumento della retribuzione di posizione riferita alla struttura di provenienza, non connesse a variazioni organizzative, sono computate ai fini della



clausola di salvaguardia solo se intervenute nell'ambito dell'originario periodo di assegnazione dell'incarico di provenienza.

2. Il trattamento più favorevole in godimento, derivante dall'applicazione del precedente comma, è comunque riassorbito nel caso di assegnazione ad altro incarico con retribuzione di posizione superiore.

3. Il disposto di cui al comma 1 si applica anche nei casi di mutato posizionamento di una istituzione scolastica nella graduazione delle strutture.

4. Le disposizioni di questo articolo non operano nel caso di dirigente assegnato ad altro incarico a seguito di valutazione negativa.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a partire dall'anno scolastico 2005/2006.

Art. 42 Preferenze

1. Il dirigente scolastico, prima della scadenza dell'incarico, può formulare all'Amministrazione eventuali preferenze specificando per iscritto le sedi di gradimento. Annualmente l'Amministrazione pubblicherà le sedi che si renderanno libere per pensionamento o scadenza o mobilità esterna alla Provincia. Il Servizio per la gestione delle risorse umane della scuola e della formazione deve assicurare la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti, anche al fine di consentire agli interessati di produrre eventuali preferenze per l'accesso ai posti dirigenziali vacanti.

Art. 43 Incarichi aggiuntivi

1. L'Amministrazione scolastica, sulla base delle norme vigenti, può conferire i seguenti incarichi, che il dirigente scolastico è tenuto ad accettare:

- a) presidenza di commissioni di esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore;
- b) presidenza di commissioni di esame di licenza media;
- c) reggenza di altra istituzione scolastica, oltre quella affidata con incarico dirigenziale;
- d) presidenza di commissioni o sottocommissioni di concorso a cattedre;
- e) direzione e/o docenza in corsi di formazione/aggiornamento per il personale della scuola;
- f) funzione di Commissario governativo;
- g) incarichi relativi alle attività connesse all'EDA e alla terza area degli istituti professionali;
- h) ogni altro incarico previsto come obbligatorio dalla normativa vigente.

Detti incarichi sono retribuiti con i compensi previsti dalle vigenti disposizioni, ove non diversamente disciplinato dal presente contratto.

2. I compensi previsti per incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti scolastici in ragione del loro ufficio o conferiti dall'Amministrazione o da terzi, eccedenti l'importo annuo di € 12.000,00, afferiscono a cura degli enti erogatori al fondo di cui all'art. 66 per essere destinati alla retribuzione di posizione e di risultato. Al fine dello svolgimento degli incarichi aggiuntivi, anche nel caso in cui il relativo compenso risulti inferiore alla soglia di € 12.000,00 annui, permane in capo al dirigente scolastico l'obbligo di comunicazione all'Amministrazione per la necessaria autorizzazione.

pp *ban* *pp*

CAPO V
MOBILITA'

Art. 44
Mobilità provinciale

1. Qualora con il provvedimento di affidamento dell'incarico al dirigente scolastico sia assegnata una sede distante oltre i 20 km. da quella di precedente servizio, purché ciò non comporti avvicinamento alla propria residenza, al dirigente viene riconosciuto il rimborso chilometrico, per i chilometri fra la sede di servizio e quella di nuova assegnazione, eccedenti il limite sopramenzionato e comunque fino ad un massimo di 70 km., anche in forma forfetaria, per la durata di due anni purché il tragitto sia giudicato compatibile con l'attività dall'Amministrazione.

2. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il dirigente trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità indicate in appresso:

- a. rimborso delle spese effettive di viaggio;
- b. rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c. il rimborso della eventuale perdita di pigione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, col massimo di un anno;
- d. indennità di missione per il tempo necessario alla sistemazione della nuova residenza per di norma 20 giorni.

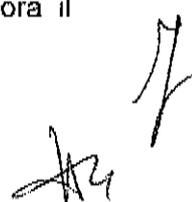
3. Al dirigente trasferito, spetta, inoltre, un contributo pari alla differenza tra l'ultimo canone di locazione (comprese le spese accessorie) pagato nella precedente residenza ed il primo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che l'interessato pagherà in quella nuova. Tale contributo, la cui erogazione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione, è garantito per due anni. Il trattamento di cui sopra è subordinato alla condizione che il nuovo alloggio abbia all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze della famiglia. Il preventivo delle spese deve essere approvato dal Servizio per la gestione delle risorse umane della scuola e della formazione. La nota delle spese e delle competenze deve essere successivamente presentata al medesimo Servizio con allegati documenti giustificativi.

4. Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, il dirigente ha diritto, inoltre, ad una indennità una tantum pari a: una mensilità o una mensilità e mezza se la distanza del Comune di destinazione è superiore ai 100 km., secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico. La mensilità da prendere a riferimento è quella composta dagli emolumenti a carattere continuativo a cadenza mensile facenti parte del trattamento economico lordo di fatto spettante nel mese successivo a quello in cui il trasferimento del dirigente ha avuto luogo.

5. La corresponsione delle indennità previste dal presente articolo non avrà luogo qualora il trasferimento avvenga per motivi addebitabili al dirigente scolastico.

Art. 45
Mobilità nazionale

1. La mobilità da e verso le altre Province è regolata dalle norme previste a livello nazionale nel tempo vigenti.



BP



2. In caso di servizio reso a qualunque titolo fuori del territorio della provincia di Trento, cessano di applicarsi, ai sensi dell'art. 2, c. 5, del D.P.R. 15.7.1988, n. 405, come sostituito dall'art. 1 del D.Lgs. 19 novembre 2003, n. 346, la normativa e i contratti provinciali e acquistano integralmente efficacia la normativa e i contratti collettivi nazionali.

CAPO VI CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 46 Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di superamento del periodo di comporta per malattia disciplinati dagli articoli 29 e 30 ha luogo:

- a) per recesso del dirigente;
- b) per recesso dell'Amministrazione;
- c) per risoluzione consensuale.
- d) per gli altri casi disciplinati nella legge provinciale.

Art. 47 Recesso del dirigente

1. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione, rispettando i termini di preavviso.

Art. 48 Recesso dell'Amministrazione

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso per l'Amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro. In ogni altro caso, il recesso può essere esclusivamente motivato da palese, grave e reiterata manifestazione d'inefficienza e d'incapacità del dirigente, accertata ai sensi dell'art. 36.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'Amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente scolastico può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Nei casi di particolare gravità, ove lo ritenga necessario, l'Amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente scolastico, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Avverso gli atti applicativi del precedente comma 1, ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente, il dirigente può altresì attivare le procedure arbitrali disciplinate dall'art. 54.

5. Nel caso previsto dal comma 2, non sono attivabili le procedure arbitrali di cui al comma precedente.

6. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali modifiche legislative e giurisprudenziali che possano intervenire in materia.

Art. 49

Nullità e inefficacia del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua. In caso di licenziamento discriminatorio si applica l'art. 18 della legge n. 200/1970.

2. Il licenziamento è inefficace se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo in caso di superamento del periodo di comporto per malattia previsto dall'art. 29.

Art. 50

Risoluzione consensuale

1. L'Amministrazione o il dirigente scolastico possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'Amministrazione per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 7.

Art. 51

Termini di preavviso

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro per raggiunti limiti d'età disciplinata all'art. 46 e del recesso per giusta causa, negli altri casi previsti dal presente CCPL per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di recesso del dirigente, i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.
6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'art. 56.

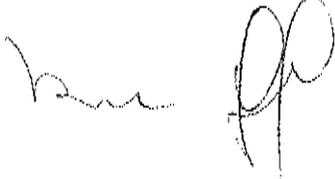
CAPO VII NORME DISCIPLINARI

Art. 52

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro



1. Nel caso di gravi fatti illeciti commessi in servizio, di rilevanza penale, l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dirigente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva
3. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 5, commi 2 e 4, della legge n. 97 del 2001, negli altri casi il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
6. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 5.
7. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge n. 97 del 2001.



8. Il dirigente licenziato ai sensi dell'art. 48 e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

9. Il dirigente riammesso ai sensi del comma 8 è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art. 53

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'Amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione del recesso ai sensi dell'art. 48.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare dal servizio per i reati indicati dall'art. 58 del D.lgs. n.267/2000.

5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 52 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dirigente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione di cui all'art. 56, lettera a), del presente contratto, nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, esclusa la retribuzione di risultato.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dirigente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusa la retribuzione di risultato.

BP



10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Art. 54
Conciliazione ed arbitrato

1. Per le controversie individuali di cui all'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, trova applicazione la disciplina della conciliazione e arbitrato di cui all'Allegato B).

CAPO VIII
ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

Art. 55
Formazione dei dirigenti scolastici

1. Nell'ambito dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici. L'Amministrazione scolastica, con le risorse finanziarie annualmente disponibili, ha pertanto l'obbligo di costruire progressivamente un sistema di opportunità formative articolato e di qualità. La formazione è una risorsa strategica per il miglioramento della scuola e, come tale, è un diritto dei dirigenti scolastici.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente scolastico sono assunti dall'Amministrazione come processo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze dirigenziali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.

3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.

4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono elemento caratterizzante dell'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio di competenze necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e del miglioramento della qualità dei servizi resi.

BP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

5. L'Amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti tenendo conto delle direttive della Giunta provinciale in materia di formazione e delle finalità e delle politiche che le sottendono.

6. Le politiche formative della dirigenza sono definite dall'Amministrazione provinciale in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate dalla stessa Amministrazione, da altri Enti, dall'Università, da soggetti pubblici o da agenzie private specializzate nel settore ed associazioni professionali, anche d'intesa tra loro. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare comportamenti innovativi dei dirigenti scolastici e la loro attitudine a promuovere e sostenere iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

8. Con l'esonero dal servizio e usufruendo di periodi di aspettativa retribuiti, il dirigente può partecipare ad iniziative di ricerca, di sperimentazione ed aggiornamento da svolgere in ambito universitario, presso istituzioni scolastiche e centri di formazione qualificati.

9. Gli esoneri e le aspettative non possono eccedere complessivamente i due mesi nell'arco di quattro anni e sono finanziate dall'Amministrazione scolastica.

10. Il personale in formazione di cui ai commi precedenti è considerato in servizio a tutti gli effetti. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta, ove spettante, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio. Per la partecipazione a corsi che prevedano la permanenza fuori sede di media o lunga durata, in sede di contrattazione decentrata, saranno dettate norme alternative al trattamento di missione volte a garantire un adeguato rimborso delle spese sostenute dal dipendente.

11. Al termine dei periodi di formazione il personale interessato invia una relazione sull'attività svolta al Dipartimento Istruzione, ai fini di una valutazione periodica del complesso delle iniziative formative.

12. Le aspettative di cui al presente articolo non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti massimi previsti dal presente accordo.

BP

ban

fp

keri

PARTE SECONDA

TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 56 Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti scolastici si compone delle seguenti voci:
 - a) retribuzione fondamentale:
 - a.1) stipendio tabellare;
 - a.2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita e spettante;
 - a.3) retribuzione di posizione;
 - b) retribuzione accessoria:
 - b.1) retribuzione di risultato.
2. Inoltre compete, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni, secondo le modalità previste dall'INPS, compatibilmente con la natura pubblica dell'Ente datore di lavoro.

Art. 57 Stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti scolastici è determinato per il biennio economico 2002-2003 (Accordo stralcio sottoscritto in data 17 marzo 2005) e per il biennio economico 2004-2005 nelle misure e con le decorrenze di cui all'Allegato 1).
2. Al personale incaricato delle funzioni ispettive relative all'insegnamento della religione cattolica nominato ai sensi dell'art. 6 della legge provinciale n. 5 del 9.4.2001 compete lo stipendio tabellare di cui al presente articolo.

Art. 58 Corresponsione degli stipendi

1. Entro il giorno 27 di ogni mese viene corrisposta al personale la retribuzione commisurata ad 1/12 della retribuzione fondamentale annua. La retribuzione giornaliera e la retribuzione oraria sono pari rispettivamente ad 1/30 e ad 1/156 del trattamento fondamentale mensile. Ai dirigenti viene consegnato mensilmente un prospetto retributivo contenente la specificazione delle singole voci retributive. Per consegnare il prospetto al personale, oltre che il mezzo postale, possono essere utilizzati, previo consenso, anche strumenti informatici di inoltro del documento in forma elettronica.
2. Per la retribuzione accessoria, ove non sia diversamente previsto, si provvede alla corresponsione entro il 27 del mese successivo alla prestazione lavorativa, o all'acquisizione degli elementi necessari per il pagamento.
3. L'Amministrazione è tenuta ai versamenti previsti da norme di legge o contrattuali.

Art. 59

177

177

177

177

Tredicesima mensilità

1. Nella retribuzione utile agli effetti della tredicesima mensilità sono computate tutte le voci costituenti la retribuzione fondamentale. Sono in ogni caso escluse dalla retribuzione utile tutte le voci della retribuzione accessoria nonché l'indennità di missione.

2. In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di 1/12 per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a quindici giorni e va commisurata all'ultima retribuzione utile spettante.

3. Per periodi di assenza o altra posizione di stato che comportino riduzione della retribuzione fondamentale il relativo rateo di tredicesima mensilità è ridotto nella stessa proporzione della riduzione di dette competenze.

4. La tredicesima mensilità di cui al comma 1 è corrisposta, unitamente allo stipendio, il 19 del mese di dicembre o entro il mese successivo la cessazione del rapporto di lavoro.

5. Nel caso di incarichi che comportino l'attribuzione di elementi retributivi utili ai fini della tredicesima mensilità, qualora gli stessi si interrompano in corso d'anno, spetta su tali emolumenti il relativo rateo di tredicesima secondo quanto previsto dal comma 2.

Art. 60

Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto, nei confronti del personale con qualifica di dirigente scolastico, secondo le decorrenze fissate nell'Allegato 1), sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sui trattamenti di fine servizio comunque denominati, sull'equo indennizzo, sull'assegno alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 57 sono computati integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale con qualifica di dirigente scolastico comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. Gli effetti dei commi 1 e 2 si applicano, a partire dall'1 gennaio 2002, anche alla retribuzione di posizione in godimento e agli incrementi di cui al successivo art. 61.

Art. 61

Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione in godimento da parte dei dirigenti scolastici è così incrementata:

	dec. 1.1.2004
(importo annuo lordo per tredici mensilità)	€ 2.400,00

Art. 62

Raggruppamento delle fasce di appartenenza delle istituzioni scolastiche

BP

van

fp

Handwritten signature

1. A decorrere dall'1 gennaio 2005, il numero delle fasce nelle quali sono raggruppate le istituzioni scolastiche è ridotto da sei a cinque, a seguito di accorpamento nella terza fascia delle istituzioni scolastiche attualmente inserite nella seconda fascia e lo spostamento delle istituzioni scolastiche ora appartenenti alla prima fascia nella seconda fascia. La nuova strutturazione delle fasce non va a modificare la classificazione definita applicando i criteri di cui all'art. 3 dell'accordo integrativo provinciale di data 18 dicembre 2002.

2. La retribuzione di posizione dei dirigenti scolastici in particolare posizione nell'ambito della provincia di Trento è definita dall'Amministrazione all'atto dell'affidamento dell'incarico sulla base del disposto dell'art. 63 del presente accordo.

3. Quanto previsto al comma 1 sostituisce le disposizioni degli artt. 4 e 5 dell'accordo integrativo provinciale di data 18 dicembre 2002.

Art. 63 Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione è definita al fine di attribuire ai dirigenti scolastici un trattamento economico correlato alle funzioni assegnate e alle connesse responsabilità.

2. L'entità della retribuzione di posizione viene determinata dall'Amministrazione in relazione alla graduazione delle istituzioni scolastiche. Tale graduazione verrà effettuata, nel rispetto dei seguenti fattori di valutazione, da parte di un gruppo di lavoro appositamente nominato dalla Giunta provinciale:

- A) dimensioni, complessità gestionale e articolazione strutturale e funzionale dell'istituzione scolastica;
- B) responsabilità implicate dall'incarico;
- C) eventuali specifici requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza;
- D) contesto socio-economico e territoriale nel quale si colloca l'istituzione scolastica.

3. I fattori di valutazione di cui al precedente comma 2 sono declinati nei seguenti sottofattori:

DIMENSIONE:

numero degli alunni;
numero dei docenti;
numero personale amministrativo, tecnico ed ausiliario.

COMPLESSITÀ:

istituzioni scolastiche con pluralità di gradi o di indirizzi;
istituzioni scolastiche individuate come sede di riferimento didattico ed organizzativo per i centri di educazione degli adulti;
istituzioni scolastiche con sezioni funzionanti presso i presidi ospedalieri o presso gli istituti di detenzione e pena, o con corsi serali;
istituzioni scolastiche con officine e/o laboratori ad alta specializzazione o con rilevante specificità;
istituzioni scolastiche con annesse sezioni staccate o con succursali, plessi e/o scuole aventi incidenza sull'organizzazione dei servizi;
istituzioni scolastiche con aziende agrarie e convitti annessi.

CONTESTO TERRITORIALE:

istituzioni scolastiche situate in zone di particolare disagio socio-economico;
istituzioni scolastiche situate in zone di particolare disagio territoriale (zone di montagna, ecc.).

RESPONSABILITÀ:

BP

W

PP

grado di responsabilità gravante sul dirigente scolastico in relazione alla particolare configurazione dell'istituzione scolastica.

4. La Giunta provinciale determina le percentuali di peso relativo da attribuire ai fattori di cui al comma 2 e ai sottofattori di valutazione di cui al comma 3.

5. Il Gruppo di lavoro di cui al comma 2 è nominato dalla Giunta provinciale ed è composto, oltre che dal Presidente della Giunta provinciale medesima, o da un suo delegato, dal Dirigente generale del Dipartimento Istruzione, dal Dirigente generale competente in materia di personale, dal Presidente del Nucleo di valutazione. Al Gruppo di lavoro spetta provvedere alla graduazione delle istituzioni scolastiche mediante le schede individuate nella metodologia di pesatura delle istituzioni scolastiche approvata dalla Giunta provinciale, nonché proporre eventuali elementi di correzione alla medesima metodologia. La metodologia di graduazione delle istituzioni scolastiche e le eventuali modificazioni sono oggetto di informazione preventiva alle OOSS e di successiva concertazione, se richiesta.

6. La Giunta provinciale, ricevute le schede di valutazione, procede all'approvazione delle stesse e all'applicazione delle percentuali di peso relative stabilite per i fattori e sottofattori di valutazione.

7. Nei limiti della disponibilità del Fondo, l'importo minimo della retribuzione di posizione è pari ad € 18.000,00 mentre il limite massimo non può essere superiore ad € 37.000,00.

Art. 64 Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati conseguiti da ciascun dirigente in relazione agli obiettivi assegnati o comunque prefissati.

2. La retribuzione di risultato è attribuita ai dirigenti sulla base della verifica del grado di realizzazione dei compiti istituzionali, rispetto ad obiettivi predeterminati dall'Amministrazione, tenendo conto sia del livello di impegno richiesto dal posto e dalla funzione sia della congruità delle risorse assegnate. Fra gli elementi da sottoporre alle valutazioni inerenti i risultati possono rientrare anche le capacità dimostrate dai dirigenti in ordine al conseguimento di economie di gestione, alla ottimizzazione degli indicatori di capacità di spesa e di acquisizione di entrate, nonché alla formulazione di proposte per il contenimento delle spese correnti delle istituzioni scolastiche.

3. La retribuzione di risultato è corrisposta in proporzione alla valutazione conseguita di norma sulla base di fasce di punteggio determinate dall'Amministrazione ed in base alle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ed al valore economico delle fasce stesse. Le decisioni inerenti l'attribuzione delle fasce sono comunicate alle OO.SS..

4. Per periodi di durata inferiore all'anno, la retribuzione di risultato spetta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio, con arrotondamento al mese intero dei periodi pari o superiori ai 15 giorni. Gli importi non corrisposti per i periodi inferiori all'anno transitano in economia.

5. La retribuzione di risultato è corrisposta, alla fine del primo anno del biennio di valutazione, in acconto e salvo conguaglio, limitatamente al 70% della misura media della retribuzione di risultato virtualmente spettante in relazione al rispettivo anno di competenza.

Art. 65 Dirigenti scolastici in particolari posizioni nell'ambito della provincia di Trento

BP

mu

FP

1. La Giunta provinciale determina la misura dell'indennità di posizione spettante al personale che svolge gli incarichi di cui alle lettere b) e c) dell'art. 39 e all'incaricato delle funzioni ispettive relative all'insegnamento della religione cattolica.

2. Relativamente agli incarichi di cui al precedente comma 1, la retribuzione di posizione va riferita ai seguenti criteri:

- a) oggetto e complessità gestionale delle funzioni affidate;
- b) posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione;
- c) responsabilità implicate dalla posizione;
- d) requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza.

3. In tutti i casi nei quali ai dirigenti scolastici siano assegnate, nell'ambito della Provincia, funzioni diverse dalla preposizione ad una istituzione scolastica, la retribuzione di posizione è posta a carico del fondo previsto per dirigenti scolastici.

4. Per gli incarichi di cui alla lettera b) dell'art. 39 e all'incaricato delle funzioni ispettive relative all'insegnamento della religione cattolica è garantita la corresponsione della retribuzione di posizione in misura pari alla media dell'indennità corrisposta alle fasce stabilite per i dirigenti scolastici in servizio nella Provincia autonoma di Trento. La Giunta provinciale può integrare tale trattamento fino alla retribuzione di posizione massima prevista per i dirigenti scolastici. La retribuzione di risultato viene corrisposta a seguito di valutazione e con le modalità previste per la dirigenza scolastica.

Art. 66

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. A partire dall'anno 2005, il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza scolastica è determinato dalla Giunta provinciale, ai sensi dell'art. 2, comma 4, della legge provinciale 31 dicembre 2001, n. 11 e successive modificazioni. Alla determinazione del Fondo, a partire dall'anno 2005, concorrono le risorse contrattuali residue dal finanziamento di questo accordo, pari ad € 41.500,00 (oneri riflessi compresi), da destinare all'incremento della retribuzione di risultato.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono incrementate del 20% delle economie di gestione che determinino minori oneri per le retribuzioni complessive della dirigenza in conseguenza di riorganizzazioni. I minori oneri sono determinati, su base annua, dalla differenza di spesa al 31 dicembre rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente e calcolati al netto dei benefici contrattuali relativi al medesimo periodo e con riferimento alla qualifica dirigenziale.

3. Fatta salva la situazione storica dell'ammontare del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato al 31.12.2005, a decorrere dal biennio economico 2006/2007, le risorse destinate al finanziamento del Fondo dovranno garantire il raggiungimento di una misura non inferiore al 15% per la retribuzione di risultato.

4. La quota del Fondo per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzata; eventuali risorse che, a consuntivo, risultassero disponibili, escluse quelle relative a posizioni dirigenziali che nell'anno scolastico risultano scoperte che transitano in economia per la sola annata di mancato utilizzo, saranno riassegnate con la stessa originaria destinazione al fondo dell'anno successivo.

Art. 67

Dirigenti scolastici in particolari posizioni fuori della Provincia di Trento

RP *hmc* *pp*

1. Ai dirigenti scolastici che assumano incarichi fuori della Provincia di Trento si applicano le norme previste dai CCNL di data 11 aprile 2006.

Art. 68
Trattamento economico dell'incaricato di sostituzione
del dirigente scolastico su posto vacante

1. Al personale docente incaricato della sostituzione del dirigente scolastico su posto vacante e per periodi superiori ad un mese è attribuita una specifica indennità pari alla differenza fra il trattamento tabellare in godimento del docente e il trattamento tabellare iniziale del dirigente scolastico, oltre alla retribuzione di posizione spettante al dirigente sostituito. E' riassorbito per lo stesso periodo ogni trattamento, con la sola esclusione del trattamento tabellare. Con effetto dall'1 settembre 2005, la retribuzione di risultato spetta in misura forfetaria pari a quella di minore ammontare attribuita ai dirigenti regolarmente valutati. Per incarichi di durata inferiore all'anno, la predetta retribuzione di risultato spetta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio con arrotondamento al mese intero dei periodi pari o superiori ai 15 giorni. La retribuzione di risultato non spetta nel caso l'incarico venga revocato entro sei mesi dal conferimento. Cessa di essere corrisposto, per lo stesso periodo, ogni trattamento economico accessorio connesso alla funzione docente.

Art. 69
Trattamento economico in caso di sostituzione
per assenza del dirigente scolastico

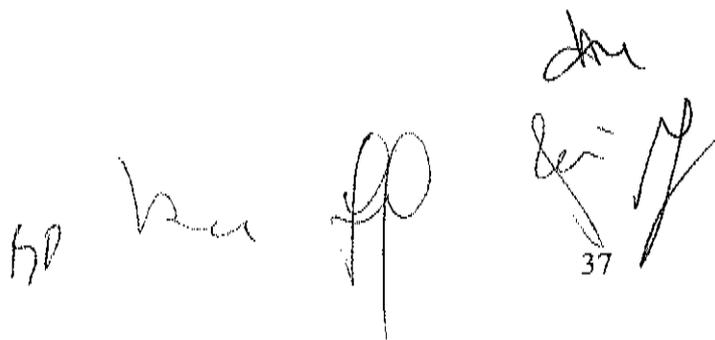
1. La sostituzione per assenza del titolare comporta la corresponsione al sostituto di tanti dodicesimi della retribuzione di posizione del dirigente scolastico sostituito per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestati nell'anno o situazioni di stato assimilate al servizio. Detto trattamento è attribuito trascorsi 30 giorni continuativi di sostituzione, escluse le ferie ordinarie, e a decorrere dall'inizio della sostituzione stessa qualora, nei primi 30 giorni, non sia stata attribuita l'indennità di cui al successivo comma 2.

2. Per periodi di sostituzione inferiori a 30 giorni, qualora la sostituzione si protragga oltre il quinto giorno consecutivo (senza computare a tal fine le festività), al sostituto compete un'indennità giornaliera nella misura lorda di € 50,00, a partire dal primo giorno di sostituzione.

3. Al dirigente scolastico cui è affidata una reggenza di istituzione scolastica la retribuzione di posizione in godimento viene integrata in misura pari al 50% della misura della fascia di posizione affidata in reggenza. In ogni caso la retribuzione di posizione non potrà superare la fascia massima di complessità. Al docente vicario spetta il 50% della fascia di posizione in cui è collocata l'istituzione scolastica. Per l'incarico di reggenza non compete la retribuzione di risultato.

Art. 70
Trattamento di missione

1. Per quanto riguarda il trattamento di missione, si applica quanto previsto dal CCPL della dirigenza del Comparto Autonomie locali.


37

NORME PARTICOLARI, TRANSITORIE E FINALI

Art. 71

Trattamento economico e giuridico del docente di religione con incarico ispettivo ex art. 6 l.p. n. 5/2001

1. Il trattamento economico e giuridico del docente di religione cui è conferito l'incarico ispettivo ai sensi dell'art. 6 della legge provinciale n. 5 del 9 aprile 2001 è regolato dal presente CCPL.

Art. 72

Copertura assicurativa

1. Ferme restando le generali coperture assicurative obbligatorie, l'Amministrazione provvede, con oneri a carico del bilancio provinciale, alla stipula di polizza assicurativa in favore dei dirigenti scolastici per la responsabilità civile verso terzi, anche di carattere professionale, per morte e lesioni personali nonché per perdita e/o danneggiamenti di cose involontariamente causati nello svolgimento delle proprie funzioni, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente medesimo è coinvolto per causa di servizio nei casi in cui tale copertura non sia già prevista da disposizioni di legge a carico dell'Amministrazione provinciale. Compatibilmente con gli stanziamenti in bilancio, l'Amministrazione può inoltre estendere ai dirigenti scolastici l'eventuale ulteriore copertura assicurativa stipulata per la propria responsabilità civile patrimoniale verso terzi.

2. L'Amministrazione assume altresì le opportune misure organizzative volte ad agevolare i dirigenti interessati nella stipulazione di polizze assicurative per la copertura dei rischi derivanti dall'esercizio delle proprie funzioni e attività non coperti ai sensi del comma 1, secondo i seguenti principi, criteri e modalità:

- a) volontarietà della stipula della polizza assicurativa;
- b) instaurazione di rapporto contrattuale diretto fra società assicuratrice e dipendente;
- c) intero premio a carico del dipendente da versarsi tramite trattenuta sullo stipendio, previo rilascio da parte dell'interessato di delega di pagamento all'Amministrazione;
- d) esonero dell'Amministrazione da ogni responsabilità nei confronti dei contraenti relativa alla stipula, esecuzione e cessazione, per qualsiasi motivo, del contratto di assicurazione.

Art. 73

Personale delle scuole italiane all'estero

1. Ai dirigenti scolastici della Provincia di Trento in servizio all'estero, si applicano esclusivamente le disposizioni di cui al Titolo VII "Disposizioni delle scuole italiane all'estero" del CCNL di data 11 aprile 2006.

Art. 74

Norma finale

1. Con la sottoscrizione del presente accordo cessano di avere efficacia le disposizioni di cui al CCPL 1998/2001 di data 18 dicembre 2002, salvo quelle richiamate dal presente contratto.

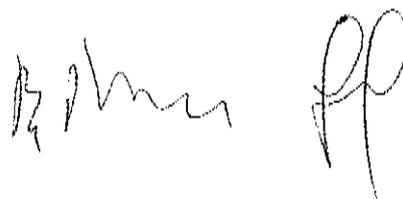
2. Successivamente all'adozione da parte della Giunta provinciale delle metodologie di valutazione e di graduazione delle istituzioni scolastiche, sulle eventuali future revisioni delle stesse si

provvede con accordo decentrato alla definizione di criteri volti ad indirizzare gli elementi di valutazione della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 75

Utilizzo delle attrezzature informatiche

1. Gli strumenti informatici assegnati alla dirigenza per lo svolgimento delle attività professionali proprie possono essere utilizzati al di fuori dei compiti d'ufficio, secondo la regolamentazione di cui all'Allegato C).



ALLEGATO 1)

DIRIGENZA SCOLASTICA - QUADRIENNIO ECONOMICO 2002 - 2005

TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI SCOLASTICI (*)				
01.01.2002	01.01.2003	01.08.2003	01.01.2004	01.01.2005
STIPENDIO TABELLARE (per 13 mens.)	STIPENDIO TABELLARE (per 13 mens.)	STIPENDIO TABELLARE (per 13 mens.)	STIPENDIO TABELLARE (per 13 mens.)	STIPENDIO TABELLARE (per 13 mens.)
a.l. EURO	a.l. EURO	a.l. EURO	a.l. EURO	a.l. EURO
36.931,98	36.931,98	40.545,98	40.545,98	40.545,98

(*) miglioramenti già attribuiti ai sensi dell'accordo stralcio sottoscritto il 17.03.2005

[Handwritten signatures and initials]

NORMA TRANSITORIA PER IL PERSONALE DIRETTIVO CESSATO DAL SERVIZIO NEL PERIODO DI VIGENZA DEL CCPL 1998-2001 - II BIENNIO ECONOMICO 2000-2001.

Art. 1

Disposizioni transitorie per i dirigenti cessati dal servizio

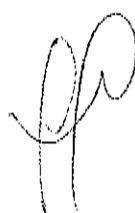
1. Nei confronti del personale direttivo preposto ad istituzioni scolastiche cessato dal servizio con diritto a pensione con decorrenza 1 settembre 2000, è attribuito, a titolo di beneficio economico relativo al II biennio economico 2000-2001 del CCPL 1998-2001 di data 18 dicembre 2002, il seguente importo:

personale direttivo preposto ad istituzioni scolastiche	differenza media tra trattamento in godimento alla data dell'1.1.2001 e il trattamento spettante alla medesima data al dirigente scolastico	percentuale riconosciuta (% di € 15.860,00)	importo derivante
<i>personale di ruolo</i>	€ 15.860,00	50%	€ 7.930,00
<i>personale incaricato</i>	€ 15.860,00	35%	€ 5.551,00

2. Le disposizioni di cui all'art. 31, comma 2, del CCPL di data 18 dicembre 2002 in ordine al mantenimento, per due anni, della retribuzione di posizione in godimento in caso di passaggio ad una istituzione scolastica di minore complessità trovano applicazione anche nei confronti dei dirigenti scolastici che hanno cambiato sede di servizio con decorrenza 1 settembre 2001 e successivamente cessati dal servizio con decorrenza 1 settembre 2002.

Handwritten signatures and initials:







REGOLAMENTAZIONE DELLE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E DI ARBITRATO RELATIVE A RAPPORTI DI LAVORO DISCIPLINATI DAI CONTRATTI COLLETTIVI PREVISTI DALLA LEGGE PROVINCIALE 3 APRILE 1997, N. 7

TITOLO I

PRINCIPI E NORME DI ORGANIZZAZIONE

Art. 1

(Principi e norme di organizzazione)

1. La presente regolamentazione è attuativa dei principi di delega previsti dall'art. 11 comma 4 lettera g) della legge n. 59/1997 e di quanto previsto dagli artt. 412 ter e quater c.p.c., come modificati dai dd. lgs. n. 80/1998 e n. 387/1998. In relazione a tali principi e disposizioni, la presente regolamentazione introduce e disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato in sede sindacale quale fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado, altresì, di garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni una risoluzione celere ed adeguata delle controversie di lavoro, funzionale non solo ad una giustizia realmente efficace ma anche ad una riduzione dei costi sociali ed economici delle controversie stesse. Le pubbliche amministrazioni e le organizzazioni sindacali promuovono l'utilizzo dell'arbitrato ed agevolano il ricorso alle procedure previste dalla presente regolamentazione. Le pubbliche amministrazioni, in particolare, ritengono utile, per le ragioni sopra esposte e in considerazione della sperimentabilità della regolamentazione, privilegiare tale strumento. Allo scopo di assecondare e sviluppare l'attitudine dell'esperienza innovativa avviata dalla presente regolamentazione a consolidare l'intero edificio del diritto sindacale e del lavoro nel settore pubblico, le parti istituiscono presso l'A.P.RA.N. un gruppo di lavoro permanente in funzione di comitato di coordinamento per le procedure di conciliazione e di arbitrato e così convengono di denominarlo. Il comitato di coordinamento dovrà sostenere l'avvio degli Istituti definiti nel presente allegato al CCPL nonché monitorare tutte le fasi attuative del medesimo. Per la particolare rilevanza e novità della funzione arbitrale nell'ambito del contenzioso del lavoro, in considerazione anche dell'affidamento che le parti interessate ripongono in essa, il comitato di coordinamento dovrà sollecitamente favorire la partecipazione di soggetti qualificati a percorsi formativi che garantiscano una adeguata preparazione degli arbitri. In prima applicazione, il comitato provvederà alla compilazione di una lista di arbitri per l'avvio immediato delle procedure di cui alla presente regolamentazione. In ogni caso la lista di arbitri ha carattere di residualità, nel senso che le parti vi ricorreranno in caso di mancato accordo fra le stesse sulla scelta dell'arbitro. Lo statuto del comitato di coordinamento costituisce parte integrante della presente regolamentazione.
2. Alle procedure qui regolate possono inoltre accedere dipendenti e amministrazioni con sede in provincia di Trento non destinatari dei prenommati contratti su rinvio dei contratti collettivi ad essi applicabili previa convenzione con la Provincia di

disciplina del contributo dovuto per le spese di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2.

TITOLO II PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

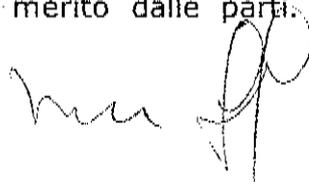
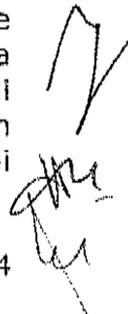
Art. 2 (Tentativo obbligatorio di conciliazione)

1. La parte che intenda avviare una controversia individuale di lavoro concernente un rapporto di lavoro alle dipendenze di una delle amministrazioni destinatarie dei contratti collettivi disciplinati dalla l.p. n. 7/1997, di competenza del giudice del lavoro, può, in alternativa al tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi al Collegio di conciliazione istituito presso il Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento ai sensi dell'art. 66 del d.lgs. n. 165/2001, chiedere l'esperimento del tentativo di conciliazione da parte del conciliatore unico secondo quanto previsto dalle seguenti disposizioni. L'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione nelle predetti sedi o il decorso del termine di novanta giorni previsto dall'art. 65, c. 2, d.lgs. n. 165/2001, costituisce condizione di ammissibilità dell'arbitrato irrituale di cui all'art. 3 e seguenti.
2. La promozione del tentativo di conciliazione, che produce gli effetti interruttivi della prescrizione e della decadenza di cui all'art. 410 c.p.c., si attua con istanza di conciliazione all'organismo di conciliazione e arbitrato istituito presso la Provincia autonoma di Trento con raccomandata A.R. nonchè alla controparte, contenente:
 - le generalità del richiedente e dell'eventuale rappresentante munito del potere di conciliare con l'indicazione degli estremi dell'eventuale atto di incarico se non contenuto nella richiesta, l'indicazione della residenza o della sede nonchè della sede di lavoro se dipendente e il luogo in cui debbono essere effettuate le comunicazioni relative alla procedura;
 - le generalità della controparte, sede o residenza;
 - la pretesa fatta valere e i fatti e le ragioni giuridiche poste a fondamento della stessa con l'eventuale documentazione;
 - la sottoscrizione dell'istante o del rappresentante.
3. La parte instata, qualora non intenda accedere alla pretesa fatta valere dall'istante, comunica, con le modalità e contenuti di cui al comma 2 ed entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza, una memoria di osservazioni con l'esposizione delle ragioni giuridiche e di fatto a fondamento del rigetto della pretesa. Decorsi novanta giorni senza che la parte instata abbia reso le proprie osservazioni, la Segreteria ne dà relativa certificazione scritta inviandone copia all'istante.
4. L'eventuale istanza in via riconvenzionale è proposta assieme alle osservazioni di cui al comma 3. Si applica in quanto compatibile il disposto dai commi 2 e 3 con riduzione del termine per le relative osservazioni a venti giorni. In caso di accoglimento della pretesa fatta valere con l'istanza riconvenzionale o di mancato pervenimento delle osservazioni entro venti giorni il tentativo prosegue sull'istanza principale.

ma pp

BP

5. Le parti hanno facoltà di individuare consensualmente e per iscritto il conciliatore tra i soggetti in possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione alla lista di cui all'art. 8, dandone documentata comunicazione, compresa l'accettazione del soggetto individuato, anteriormente all'inizio delle operazioni di sorteggio di cui al presente comma, alla Segreteria, che ne dà relativa tempestiva conferma scritta al designato. In difetto la Segreteria, entro dieci giorni dal pervenimento delle osservazioni di cui al comma 3 o, in caso di proposizione di istanza in via riconvenzionale, di cui al comma 4 o decorso il termine di cui al medesimo comma, individua il conciliatore secondo le modalità previste per l'individuazione del presidente di collegio arbitrale dall'art. 5 dandone allo stesso relativa comunicazione entro cinque giorni. Il medesimo ha l'obbligo di astenersi nei casi previsti dall'art. 51 c.p.c.. Si procede in tale caso a nuova individuazione nei medesimi modi.
6. Il conciliatore, ricevuta la comunicazione di designazione, convoca, entro i successivi trenta giorni e con preavviso di almeno dieci giorni, le parti tramite la Segreteria. Ciascuna delle parti può, con atto scritto e motivato da prodursi entro cinque giorni dal giorno di ricevimento della comunicazione di convocazione, ricusare motivatamente il conciliatore sorteggiato per i motivi previsti dall'art. 52 c.p.c. La Segreteria provvede alla nuova individuazione del conciliatore ai sensi del comma 5; il conciliatore così individuato non è più ricusabile dalla stessa parte.
7. Nel giorno stabilito per la convocazione, il conciliatore, assistito da personale della Segreteria, verificata la presenza delle parti o dei loro rappresentanti, eventualmente assistiti a proprie spese da un esperto, valuta l'ammissibilità dell'istanza di conciliazione e procede al tentativo obbligatorio di conciliazione nel rispetto di quanto previsto dalla presente regolamentazione ed esplorando ogni utile possibilità per pervenire alla soluzione concordata della controversia. Qualora, con l'ausilio delle parti, individui tale possibilità o ne ritenga comunque l'opportunità in relazione ai contenuti della controversia e alle posizioni delle parti, formula relativa proposta conciliativa alle parti con gli effetti di cui all'art. 66, c. 7, d. lgs. n. 165/2001, raccogliendone poi in sede separata l'accettazione o il rigetto. Il tentativo di conciliazione si conclude comunque entro i quindici giorni successivi alla data della prima riunione.
8. Nel caso di mancata comparizione alla riunione di conciliazione, di una o entrambe le parti, in assenza di giustificati motivi tempestivamente comunicati, il conciliatore redige relativo verbale di mancata comparizione consegnandone copia alla parte eventualmente comparsa; in caso di assenza giustificata viene fissata una nuova prima riunione. In caso di inammissibilità del tentativo di conciliazione viene redatto verbale di inammissibilità della relativa istanza. In caso di accettazione della proposta, anche parziale, viene redatto relativo verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti, dal conciliatore e dal segretario, consegnandone copia alle parti. Per il rappresentante dell'amministrazione opera l'immunità da responsabilità amministrativa di cui all'art. 66, d. lgs. n. 165/2001. In caso di mancata accettazione della proposta da parte di una o entrambe le parti viene nelle medesime forme redatto verbale di mancata conciliazione con l'indicazione della proposta e della parte eventualmente disposta ad accettarla nonchè delle valutazioni espresse dalle parti. Qualora la mancata accettazione della proposta dipenda da una divergenza delle parti sull'interpretazione, validità ed efficacia di una norma di contratto collettivo, il verbale ne dà specifica indicazione con sintetica esposizione delle posizioni assunte in merito dalle parti. L'istanza di

 B1 44 

conciliazione e le osservazioni prodotte dalle parti costituiscono parte integrante del verbale di mancata conciliazione

9. In caso di mancata conciliazione le parti possono immediatamente concordare di rimettere la controversia ad arbitrato irrituale secondo quanto previsto dall'art. 3 e seguenti, eventualmente indicando la concorde opzione per l'arbitro unico. In tale caso il termine per la comunicazione dell'istanza di avvio di cui all'art. 4, elevato a sessanta giorni, decorre dalla data del verbale di mancata conciliazione. Le parti possono inoltre congiuntamente dichiarare di ritenere assolti gli adempimenti di cui all'art. 4 attraverso l'istanza di conciliazione e le relative osservazioni; in tale caso ciascuna parte può, entro quindici giorni dalla data del verbale di mancata conciliazione, depositare presso la segreteria una memoria con l'indicazione dei documenti offerti in comunicazione e dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione; la segreteria provvede a comunicare tempestivamente le memorie alle rispettive controparti. Entro lo stesso termine la segreteria procede al sorteggio di cui all'art. 5, c. 3. La prima riunione di cui all'art. 6, c. 1, si svolge entro il quarantesimo giorno successivo alla scadenza di tale termine. Degli accordi intervenuti fra le parti ai sensi del presente comma è data relativa certificazione nel verbale di mancata conciliazione.
10. Il conciliatore ha diritto alle indennità di cui all'all. 2 erogate dalla Provincia e imputate agli oneri generali di amministrazione e di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2. Nessun compenso spetta al conciliatore in caso di superamento del termine di cui al comma 7.
11. Per il deposito del verbale di conciliazione e la relativa dichiarazione di esecutività si applica quanto previsto dall'art. 411, terzo comma, c.p.c.

TITOLO III

ARBITRATO IRRITUALE

Art. 3

(Accordo di deferimento della controversia ad arbitri)

1. In caso di inutile esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 2 o del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del d. lgs. n. 165/2001 o di decorso del termine di novanta giorni dallo stesso articolo previsto, l'interessato può, entro sessanta giorni dalla data del relativo verbale o di scadenza del predetto termine, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisca o abbia conferito mandato, comunicare all'altra, tramite raccomandata A.R., una proposta di deferire ad arbitri la controversia non conciliata ai sensi dell'art. 2 secondo la procedura di cui ai seguenti articoli.
2. La proposta deve contenere:
 - le generalità del proponente e dell'eventuale rappresentante, la residenza e il luogo in cui deve essere comunicata l'eventuale accettazione;

buca *PP* *BP* *45*

- l'indicazione della pretesa fatta valere e gli estremi del relativo verbale di mancata conciliazione, salvo la documentata decorrenza del termine di novanta giorni;
 - la proposta di deferire ad arbitri la soluzione della controversia indicata secondo le disposizioni previste dalla presente regolamentazione;
 - il termine per l'eventuale accettazione indicato al comma 3;
 - la sottoscrizione del proponente o del rappresentante dello stesso.
3. La conforme accettazione della controparte di deferire ad arbitri la controversia è comunicata al proponente con le medesime forme e i corrispondenti contenuti di cui rispettivamente ai commi 2 e 3 compresa l'indicazione del luogo in cui devono essere effettuate le comunicazioni relative alla procedura, entro il termine di quindici giorni dal ricevimento della proposta.
4. Quanto stabilito dal presente articolo non si applica in caso di accordo di deferire ad arbitri la controversia pattuito in sede di mancata conciliazione ai sensi dell'art. 2, c. 9.

Art. 4

(Istanza di avvio e memoria difensiva)

1. Il proponente, pervenuta l'accettazione della controparte a procedere ad arbitrato irrituale, provvede, entro trenta giorni, a depositare presso la Segreteria conciliazioni e arbitrati, personalmente o tramite raccomandata A.R., una istanza di avvio di procedimento arbitrale indirizzata all'organismo di conciliazione e arbitrato in sede sindacale istituito presso la Provincia autonoma di Trento contenente le proprie generalità, residenza o sede, il luogo in cui devono essere effettuate le comunicazioni, le generalità e il domicilio della controparte, nonché la completa esposizione dei fatti e della ragioni poste a fondamento della pretesa e dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione con allegazione dei documenti offerti in comunicazione, il verbale relativo all'esito della procedura di conciliazione e relativi allegati o la documentazione relativa al decorso del termine di novanta giorni, copia della proposta e dell'accettazione della controparte di deferire ad arbitri la controversia di cui all'art. 3. L'istanza di avvio è comunicata tramite raccomandata A.R. alla controparte a cura della segreteria entro i successivi dieci giorni.
2. La controparte deposita, con le medesime modalità e corrispondenti contenuti di cui al comma 1, entro trenta giorni dal ricevimento della istanza di avvio, una memoria difensiva contenente tutte le difese in fatto e in diritto e l'indicazione dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione con allegazione dei documenti offerti in comunicazione. Detto termine opera quale termine di decadenza per le eccezioni procedurali e di merito non rilevabili d'ufficio. La Segreteria provvede, entro i successivi dieci giorni, alla comunicazione della memoria difensiva all'altra parte tramite raccomandata A.R.
3. L'eventuale istanza riconvenzionale deve essere proposta nella memoria difensiva a pena di decadenza. La controparte presenta, entro trenta giorni dalla

mu *FP* *BP* *per* 46

comunicazione dell'istanza riconvenzionale, relativa memoria difensiva ai sensi del comma 2.

4. Quanto previsto dal presente articolo non trova applicazione in caso di intervenuto accordo in sede di mancata conciliazione ai sensi dell'art. 2, c. 9 secondo periodo.

Art. 5

(Individuazione degli arbitri; astensione e ricusazione)

1. Le parti hanno facoltà di individuare consensualmente l'arbitro unico, il presidente e/o i due componenti del collegio arbitrale tra soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 8, dandone documentata comunicazione, compresa la relativa accettazione scritta dei designati, alla Segreteria entro e non oltre l'inizio delle operazioni di sorteggio dei componenti del collegio arbitrale ai sensi del comma 3. La Segreteria dà ai soggetti indicati dalle parti formale conferma dell'avvenuta designazione entro dieci giorni. Le parti possono altresì convenire di sostituire il collegio arbitrale con arbitro unico estratto a sorte dalla sezione C della lista di cui all'art. 8. Di tale accordo è data documentata comunicazione alla Segreteria entro e non oltre l'inizio delle operazioni di sorteggio dei componenti del collegio arbitrale ai sensi del comma 3.
2. Salvo quanto previsto dal comma 1, il collegio arbitrale si compone di due membri e del presidente, individuati mediante estrazione a sorte rispettivamente dalle sezioni A e B nonché C della lista di cui all'art. 8. Non può in ogni caso essere membro di tale collegio arbitrale il soggetto individuato, nella medesima controversia, quale conciliatore unico o dipendente dalla stessa amministrazione di appartenenza del lavoratore.
3. Al sorteggio dei membri del collegio o, nei casi di cui al comma 1, dell'arbitro unico o del presidente del collegio, procede la Segreteria entro quindici giorni dal deposito dell'istanza di avvio di cui all'art. 4, c. 1, preavvisando le parti del relativo giorno e ora. Degli esiti del sorteggio è data immediata comunicazione scritta alle parti non comparse e agli arbitri sorteggiati. Questi ultimi hanno l'obbligo di astenersi nei casi previsti dall'art. 51 c.p.c. dandone tempestiva comunicazione alla Segreteria. Si procede in tale caso a nuovo sorteggio nei medesimi modi. Del mancato ricorrere di cause di astensione gli arbitri sorteggiati rilasciano relativa dichiarazione scritta.
4. Ciascuna delle parti, con atto scritto e motivato da depositarsi entro dieci giorni dalla comunicazione dei risultati dell'estrazione, può ricusare gli arbitri sorteggiati ai sensi dell'art. 52 c.p.c. La segreteria in tale caso procede immediatamente a nuova estrazione ai sensi del comma 2 e seguenti escludendo i soggetti già ricusati. I soggetti così individuati non sono ulteriormente ricusabili dalla stessa parte.
5. Sino ad avvenuta individuazione di tutti gli arbitri, consensuale o per estrazione a sorte, ciascuna delle parti può recedere dall'accordo di compromettere in arbitri la controversia dandone comunicazione scritta con raccomandata A.R. alla

han *SP* *B* 47

controparte e, successivamente al deposito dell'istanza di avvio di cui all'art. 4 o dell'accordo richiamato all'art. 4, c. 4, alla segreteria.

Art. 6
(Procedimento e lodo arbitrale)

1. Il presidente del collegio ricevuta la comunicazione di designazione fissa la prima riunione per la trattazione della controversia da tenersi presso la sede della segreteria entro trenta giorni dal pervenimento della memoria difensiva di cui rispettivamente ai commi 2 e 3, dandone tramite segreteria comunicazione ai componenti del collegio e alle parti con preavviso di almeno dieci giorni.
2. Le parti sono tenute a comparire personalmente o tramite rappresentante informato dei fatti e possono farsi assistere a proprie spese da un esperto di loro fiducia. Se nessuna delle parti compare senza giustificato motivo il procedimento è dichiarato estinto con ordinanza del collegio.
3. Il collegio svolge la propria attività nel rispetto dei principi di terzietà, imparzialità e del contraddittorio nonché delle norme previste dalla presente regolamentazione e, per quanto dalle stesse non espressamente previsto, nelle forme e nei modi più adeguati alle caratteristiche e finalità del procedimento. Nella prima riunione valuta la presenza e la regolarità dell'accordo di deferire ad arbitri la controversia e della costituzione delle parti dando le opportune disposizioni per l'eventuale regolarizzazione e con ordinanza dichiara comunque inammissibile la richiesta che riguardi controversie estranee a quelle rimesse al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro dall'art. 63, d. lgs. n. 165/2001 o qualora rilevi il mancato esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 2 o, salvo circostanze sopravvenute oggettivamente documentabili, la sostanziale eterogeneità, totale o parziale, fra oggetto del tentativo di conciliazione e dell'arbitrato sotto il profilo della pretesa fatta valere o delle relative ragioni. La dichiarata inammissibilità dell'istanza riconvenzionale non preclude la trattazione dell'istanza proposta in via principale.
4. Il collegio può interrogare liberamente le parti, assumere testimonianze, acquisire documenti ed altri mezzi di prova ritenuti rilevanti per la decisione. Le parti possono presentare memorie esplicative e istanze. Su istanza della parte, l'associazione sindacale dalla stessa indicata ha facoltà di rendere in giudizio, tramite un suo rappresentante, informazioni e osservazioni orali o scritte. Tali informazioni possono altresì essere chieste dal collegio. Esaurita l'eventuale istruttoria e la discussione orale, il collegio si riserva di pronunciare il lodo sulle conclusioni precisate dalle parti. Sino a tale momento le parti possono consensualmente rinunciare al lodo o addivenire alla conciliazione della controversia dinanzi al collegio. Si applicano in tale ultimo caso e in quanto compatibili le disposizioni di cui all'art. 2, c. 8.
5. Nel giudicare il collegio è tenuto all'osservanza delle norme di legge e di contratto collettivo. Quando sia certo il diritto ma non sia possibile determinare la somma dovuta, il collegio la liquida con valutazione equitativa. Per gli interessi e la rivalutazione dei crediti del lavoratore si applica l'art. 429, terzo comma, c.p.c.
6. Quando, per la definizione della controversia è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione

hcu

PO
BO

SP
Ar

per

delle clausole di un contratto o accordo collettivo sottoscritto dall'A.P.RA.N., il collegio, con ordinanza, indica la questione da risolvere esplicitando la propria posizione, sospende il giudizio, fissa una nuova udienza non prima di sessanta giorni e dispone la comunicazione, a cura della Segreteria, dell'ordinanza, dell'istanza e della memoria difensiva all'A.P.RA.N. Entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione l'A.P.RA.N. convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo di interpretazione autentica della norma contrattuale. Il testo dell'accordo o, in mancanza, il verbale contenente le posizioni assunte dalle parti contrattuali è trasmesso dall'AP.RA.N. alla Segreteria del collegio in tempo utile per l'udienza fissata in ordinanza. L'A.P.RA.N. e le organizzazioni sindacali possono comunque depositare memorie concernenti la questione indicata in ordinanza. In difetto di tali adempimenti il collegio procede confermando la posizione indicata in ordinanza. Nel caso in cui le medesime questioni concernano un contratto collettivo sottoscritto dall'ARAN, il collegio le decide previa accettazione di entrambe le parti; in mancanza il procedimento si estingue.

7. Qualora vengano in questione atti amministrativi presupposti rilevanti ai fini della decisione, il collegio arbitrale ne dà motivato atto con ordinanza e dichiara estinto il procedimento.
8. Il lodo, deliberato a maggioranza dei voti, munito dell'indicazione delle parti, dei motivi, del dispositivo e sottoscritto dagli arbitri con l'indicazione del luogo e della data, è depositato presso la Segreteria entro sessanta giorni dalla data della prima udienza, motivatamente prorogabile con ordinanza del collegio di ulteriori trenta giorni; ulteriori proroghe devono essere consentite dalle parti. Nel caso di rinvio all'A.P.RA.N. previsto dal comma 6 il decorso di tale termine rimane sospeso per non più di sessanta giorni. Il termine è interrotto nel caso di sostituzione degli arbitri. Le indennità spettanti ai componenti del collegio arbitrale, stabilite all'all. 2, sono poste a carico della parte soccombente salvo diversa ripartizione stabilita nel lodo in caso di reciproca soccombenza o ai sensi di quanto previsto dall'art. 412, u.c., c.p.c. In caso di superamento del termine di deposito di cui al presente comma il trattamento indennitario dovuto agli arbitri è diminuito del 10% del trattamento pieno per ogni giorno di ritardo. Nessuna indennità è dovuta agli arbitri in difetto, nel lodo, di uno o più requisiti di cui al presente comma.
9. La decisione è notificata alle parti integralmente e per iscritto a cura della Segreteria mediante raccomandata A.R. entro dieci giorni dal deposito, con l'avvertenza che ai sensi dell'art. 412-*quater* c.p.c. il lodo è impugnabile per motivi di validità in unico grado dinanzi al Tribunale in funzione del giudice del lavoro entro trenta giorni dall'avvenuta notificazione. In caso di mancato ritiro del plico raccomandato si provvede all'invio di seconda raccomandata. La correzione del lodo per errori materiali e di calcolo è operata dal collegio su istanza di parte entro venti giorni dalla richiesta sentite le parti.
10. Decorso il termine per l'impugnazione o se le parti hanno previamente e congiuntamente dichiarato per iscritto di accettare il lodo arbitrale ovvero se il ricorso è stato respinto dal Tribunale, il lodo è depositato a cura delle parti nella cancelleria del Tribunale ai fini della dichiarazione di esecutività di cui all'art. 421-*quater* c.p.c.
11. In caso di accoglimento del ricorso con sentenza divenuta definitiva e per causa imputabile agli arbitri, questi sono tenuti, entro trenta giorni dalla relativa richiesta

della Segreteria e salvo dimostrino l'assenza di personale responsabilità, valutata dal Comitato di coordinamento, a restituire i compensi percepiti che vengono introitati nel bilancio provinciale e destinati alla copertura delle spese di funzionamento della procedura di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 10, c. 2.

Art. 7
(Sanzioni disciplinari)

1. Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate mediante le procedure di cui alla presente regolamentazione in alternativa al ricorso al collegio arbitrale di disciplina di cui all'art. 51 della l.p. n. 7/1997 nel rispetto del termine dallo stesso previsto, entro il quale deve essere comunicata l'istanza di conciliazione di cui all'art. 2, c. 2.
2. Le sanzioni disciplinari restano sospese sino al decorso del predetto termine e, in caso di impugnazione, fino alla pronuncia del lodo arbitrale.

TITOLO IV
NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 8
(Formazione della lista dei conciliatori e degli arbitri)

1. Presso la Segreteria è depositata la lista dei designabili mediante estrazione a sorte come conciliatori unici, componenti e presidenti di collegio arbitrale con l'indicazione, per ciascun iscritto, di nome, cognome, data di nascita, professione, Ente di appartenenza se lavoratore dipendente e sezione di iscrizione.
2. Gli arbitri da includere nella lista sono scelti, insindacabilmente, dal comitato di coordinamento di cui all'art. 1 nel numero massimo dalla stesso stabilito tra coloro che, entro i termini stabiliti e a seguito di pubblico avviso, abbiano presentato relativa domanda corredata da dichiarazione scritta dell'interessato in ordine alla propria imparzialità e indipendenza e in possesso dei seguenti requisiti:
 - 1) laurea in giurisprudenza di durata quadriennale o quinquennale;
 - 2) possesso dei requisiti per l'ammissione ai pubblici concorsi;
 - 3) appartenenza ad una delle seguenti categorie:
 - a) ex magistrati della giurisdizione ordinaria che abbiano esercitato le funzioni di giudice del lavoro;
 - b) docenti universitari e ricercatori confermati di diritto del lavoro e/o diritto sindacale o materie affini;
 - c) ex magistrati della giurisdizione ordinaria che abbiano esercitato funzioni in materia di diritto civile o commerciale; ex magistrati della giurisdizione amministrativa o contabile;

Handwritten initials: M, J

Handwritten initials: M, P, BA

- d) docenti universitari e ricercatori confermati in materia di diritto privato, civile, commerciale, procedura civile e diritto amministrativo;
 - e) dipendenti di enti pubblici e privati o liberi professionisti con specifica e documentata esperienza, di almeno cinque anni alla data di pubblicazione dell'avviso di cui al c. 2, in materia di conciliazioni e/o arbitrati e/o contenzioso in materia di lavoro; fermi restando gli ulteriori requisiti, detto termine è ridotto a quattro anni per i soggetti che abbiano superato i corsi di formazione di cui all'art. 1; è ridotto a tre anni per i soggetti muniti di dottorato di ricerca in materia di diritto del lavoro o di corsi di specializzazione postuniversitari nella medesima materia di durata almeno triennale.
3. La lista si compone di tre sezioni denominate A, B e C. Nella sezione A sono iscritti i soggetti che ottengono l'assenso da parte della maggioranza della rappresentanza dell'A.P.RA.N. Nella sezione B sono iscritti i soggetti che ottengono l'assenso della maggioranza dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali. Nella sezione C sono iscritti i soggetti che ottengono il doppio assenso con preferenza per quelli appartenenti alle categorie sub lett. a) e b) del comma 2; tali soggetti svolgono le funzioni di conciliatore unico e di presidente di collegio arbitrale.
4. Costituisce motivo di cancellazione dalle liste, deliberata a giudizio insindacabile del comitato di coordinamento:
- a) la perdita dei requisiti di cui al comma 2;
 - b) la violazione degli obblighi di imparzialità e di indipendenza;
 - c) il mancato espletamento dell'incarico senza giustificati motivi o, a prescindere, per tre volte consecutive;
 - d) l'inadempimento dell'obbligo di restituzione delle indennità di cui all'art. 6, c. 11;
 - e) la reiterata violazione di norme legge e di procedimento;
 - f) la perdurante incapacità psicofisica.
5. Il soggetto cancellato dalla lista ai sensi del comma 4 non può presentare nuova domanda di iscrizione alla lista prima del decorso di cinque anni dalla data del provvedimento di cancellazione.

✓

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

51

*Art. 9
(Segreteria conciliazioni e arbitrati)*

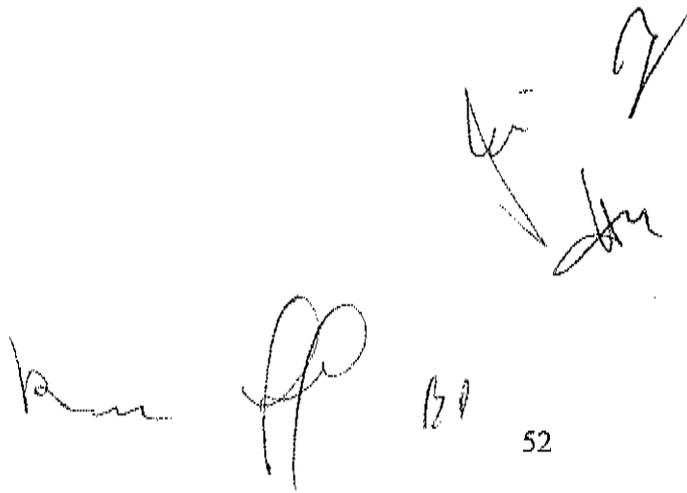
1. Presso la Provincia autonoma di Trento è costituita la Segreteria conciliazioni e arbitrati con il compito di assicurare il supporto alle attività del comitato di coordinamento e degli arbitri, provvedere alla tenuta della lista degli arbitri ed effettuare le operazioni di estrazione a sorte, liquidarne i compensi, ricevere le richieste di esperimento di tentativo obbligatorio di conciliazione e di devoluzione ad arbitri della controversia, effettuare le comunicazioni alle parti agevolandone gli adempimenti e la partecipazione al procedimento, redigere i verbali di riunione e ogni altro adempimento procedimentale alla stessa rimesso dalla presente regolamentazione.

*Art. 10
(Durata della regolamentazione e relativi oneri)*

1. La presente regolamentazione ha durata biennale. Le procedure di conciliazione ed arbitrato sono attivate decorsi quattro mesi dalla data di entrata in vigore del CCPL, prorogabili di un mese con decisione del comitato. Sino a tale data lo stesso, coadiuvato dalla segreteria conciliazioni e arbitrati, procede agli adempimenti propedeutici all'applicazione della normativa.
2. Gli oneri generali di amministrazione e di funzionamento della presente regolamentazione sono considerati costi contrattuali da ripartirsi fra i comparti di contrattazione provinciale. Sino alla conclusione dei primi contratti collettivi successivi alla presente regolamentazione, i predetti oneri restano a carico della Provincia autonoma di Trento.

*Art. 11
(Sospensione dei termini)*

1. Tutti i termini previsti dalla presente regolamentazione, salvo quelli disciplinati direttamente dalla legge, sono sospesi durante il mese di agosto di ciascun anno solare.



**STATUTO DEL COMITATO DI COORDINAMENTO PROVINCIALE PER LE
CONCILIAZIONI E GLI ARBITRATI IN SEDE SINDACALE**

*Art. 1
(Compiti)*

In considerazione del carattere sperimentale della presente regolamentazione e della conseguente necessità di acquisire una collaborazione quanto più possibile ampia nella fase di avvio delle nuove regole, il Comitato di coordinamento provinciale per le conciliazioni e gli arbitrati in sede sindacale è composto dall'A.P.R.A.N. e dalle confederazioni rappresentative. Gli stessi soggetti si riservano di ridefinire natura e funzione del predetto Comitato sulla base delle indicazioni dell'esperienza nel frattempo maturata. Sono compiti prioritari del Comitato di coordinamento:

- il monitoraggio del flusso delle conciliazioni e delle decisioni arbitrali;
- effettuare la selezione degli arbitri;
- adeguare la misura delle indennità spettanti agli arbitri, in relazione al valore, alla rilevanza e complessità della controversia nonché alla durata dell'opera prestata;
- favorire la partecipazione di soggetti qualificati a corsi interdisciplinari di formazione per l'esercizio dell'attività di arbitro;
- predisporre entro il termine biennale di cui all'art. 10 una relazione di sintesi sugli esiti della sperimentazione formulando proposte per la revisione della normativa;
- curare gli ulteriori adempimenti allo stesso rimessi dalla presente regolamentazione.

*Art. 2
(Composizione)*

1. Fanno parte del Comitato una rappresentanza dell'A.P.R.A.N. e un rappresentante di ciascuna delle confederazioni sindacali rappresentative. L'incarico di coordinatore è affidato al presidente dell'A.P.R.A.N. o suo delegato.

*Art. 3.
(Funzionamento)*

1. L'interazione tra i membri del Comitato si svolge in un contesto cooperativo che valorizza la qualità del contributo di sostegno all'avvio dell'esperienza a cui sono tenute le parti firmatarie. Ulteriori modalità di funzionamento del Comitato saranno eventualmente stabilite dallo stesso con apposito regolamento.

[Handwritten signature]

B1

TABELLE INDENNITA' CONCILIATORI E ARBITRI

**TARIFFE CONCILIATORE UNICO
(a carico della Provincia autonoma di Trento)**

	Valore indeterminato di modesta rilevanza e comunque di valore fino ad Euro 10.329,00	Valore superiore ad Euro 10.329,00
CONCILIATORE UNICO	Euro 155,00	Euro 210,00

TARIFFE ARBITRO UNICO

	Valore indeterminato di modesta rilevanza (es. sanzioni conservative del rapporto) o valore sino ad Euro 2.582,00	Valore da Euro 2.582,00 ad Euro 10.329,00	Valore da Euro 10.329 ad Euro 25.823,00	Valore da Euro 25.823,00 ad Euro 51.646,00	Valore da Euro 51.646,00 ad Euro 103.291,00	Valore superiore ad Euro 103.291,00
ARBITRO UNICO	Euro 258,00	Euro 620,00	Euro 955,00	Euro 1.911,00	Euro 2.943,00	Euro 4.132,00

TARIFFE COMPONENTI E PRESIDENTE DEL COLLEGIO PER ARBITRALE

	Valore indeterminato di modesta	Valore da euro 2.582,0	Valore da Euro 10.329 ad Euro	Valore da Euro 25.823 ad Euro	Valore da Euro 51.646,00 ad Euro	Valore superiore ad Euro 103.291,0
--	---------------------------------	------------------------	-------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] 54

	rilevanza (es. sanzioni conservativ e del rapporto) o Valore sino ad Euro 2.582,00	0 ad Euro 10.329,00	25.823,00	51.646,00	103.291,00	0
PER CIASCUN COMPONENTE DEL COLLEGIO ARBITRALE	Euro 155,00	Euro 310,00	Euro 491,00	Euro 955,00	Euro 1.472,00	Eurio 2.066,00
PRESIDENTE COLLEGIO ARBITRALE	euro 207,00	Euro 362,00	Euro 568,00	Euro 1.162,00	Euro 1.627,00	Euro 2.479,00
TOTALE IND. COLLEGIO	Euro 516,00	Euro 981,00	Euro 1.549,00	Euro 3.073,00	Euro 4.571,00	Euro 6.611,00

CRITERI DI CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA'

- A) In caso di inammissibilità del tentativo di conciliazione e di mancata comparizione di una o entrambe le parti alla riunione l'indennità dovuta al conciliatore è pari a 2/3 di quella di prima fascia (controversie di valore fino a 2.582,00 Euro).
- B) In caso di irricevibilità, inammissibilità dell'istanza di avvio e di estinzione del procedimento arbitrale sono corrisposte le indennità di prima fascia (controversie di valore fino a 2582,00 Euro) ridotte a 2/3 a carico, in eguale misura, delle parti.
- C) In caso di consensuale rinuncia al lodo o di conciliazione in corso di procedimento arbitrale gli arbitri hanno diritto a due terzi dell'indennità ordinaria prevista per gli arbitri, ripartita, salvo diverso accordo, in parti eguali fra le parti.
- D) I dipendenti delle amministrazioni pubbliche destinatarie della presente regolamentazione individuati quali arbitri svolgono l'attività in orario di servizio e hanno diritto alla metà delle indennità sopra previste, fatto salvo ogni ulteriore trattamento indennitario previsto dai contratti collettivi.
- E) I dipendenti delle amministrazioni pubbliche destinatarie della presente regolamentazione chiamati ad assistere, in funzioni di esperti, le pubbliche amministrazioni in sede di conciliazione e di arbitrato, svolgono la propria attività in orario di servizio e hanno diritto alle indennità previste in sede contrattuale.
- F) Gli importi delle indennità dovute ai conciliatori e agli arbitri sono liquidate e riscosse dalla Segreteria; gli importi sono arrotondati all'Euro per difetto; è ammesso reclamo da parte degli interessati al Comitato di coordinamento entro venti giorni dalla relativa comunicazione.

[Handwritten signature]

57

Regolamentazione dell'uso delle attrezzature informatiche in applicazione dell'art. 75 del CCPL 2002/2005

Art. 1

Definizione di attrezzature e servizi informatici

1. Ai fini della presente regolamentazione, per attrezzatura informatica si intendono tutti i personal computer, sia fissi che portatili e tutte le periferiche connesse (scanner, unità aggiuntive di memoria, palmari, *blackberry*, ecc.) escluse le stampanti.
2. Ai fini della presente regolamentazione per servizi informatici si intendono tutti i servizi ottenibili dalla connessione alle infrastrutture della rete dell'Amministrazione.

Art. 2

Utilizzo delle attrezzature e dei servizi informatici

1. Tutte le attrezzature informatiche a disposizione dei dipendenti sono di proprietà dell'Amministrazione e vengono utilizzate dai dipendenti per finalità connesse con i loro doveri di ufficio. Posta elettronica e accesso ai servizi internet sono strumenti di lavoro e sono messi a disposizione per lo svolgimento delle attività connesse ai doveri di ufficio. L'Amministrazione mantiene comunque la titolarità e il controllo su detti strumenti anche se a garanzia della funzionalità del loro utilizzo e in attuazione della norma per la protezione dei dati personali sono previsti codici di accesso a conoscenza esclusiva del singolo dipendente.
2. L'uso personale delle attrezzature e dei servizi informatici è considerato accettabile se viene svolto nei limiti e nel rispetto delle seguenti modalità:
 - a) assenza di aggravio diretto di spesa per l'Amministrazione;
 - b) assenza di interferenza con i tempi di lavoro condivisi con colleghi e collaboratori;
 - c) assenza delle attività non consentite descritte all'art. 3;
 - d) puntuale rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e la protezione dei dati personali approvate con deliberazione dell'organo di governo dell'ente.

Art. 3

Attività non consentite

1. Ai fini della presente regolamentazione si definiscono come attività non consentite quelle non connesse con le mansioni di ufficio che interferiscono significativamente con l'efficienza e le funzionalità dei sistemi informatici e dei servizi di rete. L'ambito delle attività non consentite va individuato facendo riferimento alla seguente tipologia esemplificativa di utilizzi delle apparecchiature e delle connessioni di rete:
 - a) scarico da Internet di file di dimensioni tali da interferire con l'efficienza dei servizi di rete o condivisione degli stessi attraverso sistemi di tipo *peer to peer*;

- b) ogni attività anche non riconducibile al punto precedente che porti comunque alla violazione di diritti protetti dalle norme sulla proprietà intellettuale;
- c) invio di messaggi con allegati di dimensione tale da compromettere la normale operatività della posta;
- d) utilizzo della posta per l'inoltro di messaggi non sollecitati ("lettere a catena");
- e) trasmissione o ricezione deliberata di contenuti di tipo pornografico o di istigazione all'odio razziale e all'intolleranza politico-religiosa;
- f) utilizzo delle apparecchiature per lo svolgimento di attività extra-lavorative non autorizzabili ai sensi della normativa sulla incompatibilità;
- g) ogni attività in grado di compromettere la sicurezza e la funzionalità del sistema operativo installato, delle infrastrutture di rete e delle altre postazioni collegate.

Art. 4

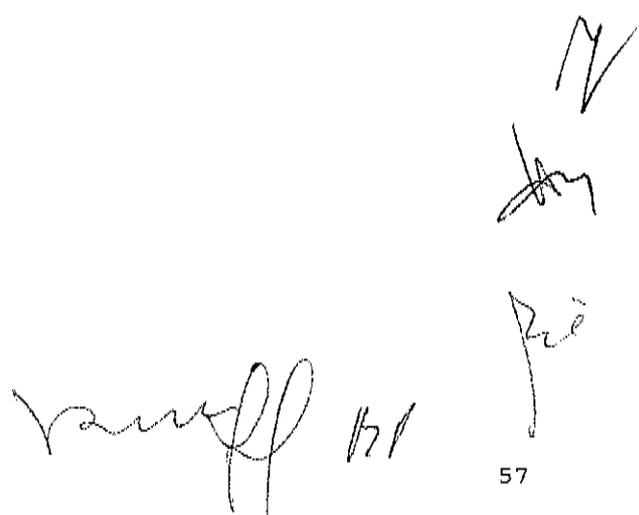
Particolari regole per l'uso della posta elettronica

1. Nell'uso della casella di posta elettronica assegnata dall'Amministrazione, deve essere adottata ogni cautela per evitare un uso implicito del nome della Provincia Autonoma di Trento in contesti diversi da quelli strettamente ufficiali.

Art. 5

Controlli e restrizioni

1. L'Amministrazione si riserva di esercitare i controlli consentiti per verificare il rispetto di quanto previsto dalle regole di cui ai punti precedenti.
2. In caso di utilizzo delle attrezzature che ecceda i limiti consentiti, l'Amministrazione procede alla revoca o alla restrizione dell'uso delle stesse.



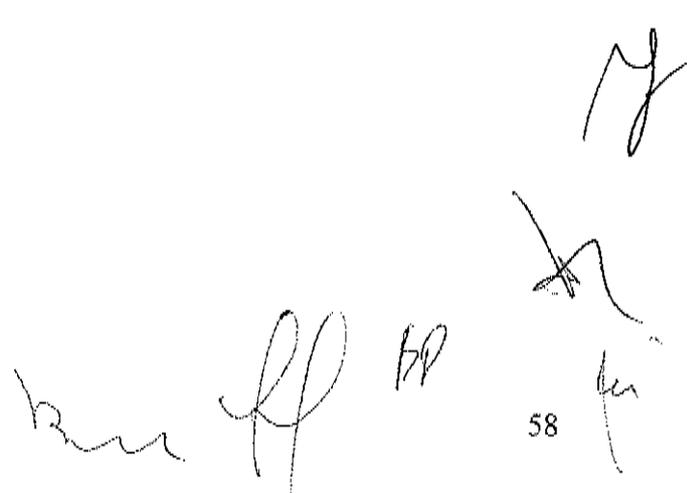
Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct signatures: one at the top right, one in the middle right, and one at the bottom center. The bottom center signature appears to be 'vanuff' followed by '17/1'.

Art. 1

Trattamento economico dei nuovi dirigenti scolastici

1. Al personale cui venga attribuita la qualifica di dirigente scolastico a partire dall'1 settembre 2003 spetta, con effetto dall'1 gennaio 2006, in aggiunta allo stipendio tabellare della nuova posizione, il 50% del differenziale, legato all'anzianità, tra tabellare iniziale e tabellare in godimento nella qualifica di provenienza, calcolato alla medesima data del 1° settembre 2003.

2. L'esecutività di questo articolo è subordinata all'emanazione da parte della Giunta provinciale della deliberazione delle direttive con la quale saranno rese disponibili le risorse per il biennio contrattuale 2006/2007.

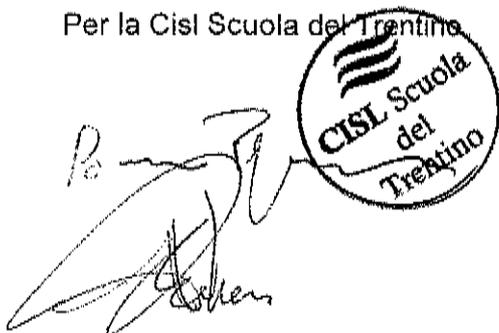


Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'BP', and the number '58'.

La Cisl Scuola del Trentino ritiene inopportuno attribuire uno stipendio tabellare diverso rispetto al restante territorio nazionale, essendo possibile comunque erogare altri emolumenti senza alcun tipo di penalizzazione.

Rispetto alla valutazione ai fini della retribuzione di risultato si ritiene troppo generico il discorso sul grado di responsabilità, che si vorrebbe esplicitamente formulato. Si ritiene pertanto che in sede di più specifica definizione dei criteri riconducibili a tale aspetto, si possano individuare riferimenti che tengano conto del soddisfacimento dell'utenza.

Per la Cisl Scuola del Trentino



The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'P. ...'. To the right of the signature is a circular stamp. The stamp contains a logo consisting of three wavy horizontal lines above the text 'CISL Scuola del Trentino' arranged in a circular pattern.

E-7 AGO. 2006